

Giurisprudenza

Mobbing e molestie sessuali sul luogo di lavoro

Sentenza del Tribunale federale del 5 febbraio 2007 (4C.289/2006)

Mantenere sul proprio schermo delle fotografie e delle icone di donne svestite, così come inviare dei messaggi di posta elettronica in cui sono contenute barzellette e caricature a sfondo sessuale, mostrandole a colleghi e quindi imponendo tali rappresentazioni anche a colleghe di lavoro che non hanno dato il loro consenso è qualificabile di molestia sessuale ai sensi dell'art. 4 della Legge federale sulla parità dei sessi, ossia quale comportamento molesto di natura sessuale che lede la dignità della persona sul posto di lavoro.

Tale è la conclusione cui è giunto il Tribunale federale, confermando il giudizio dell'ultima Istanza civile del Canton Ginevra, esprimendosi su una fattispecie in cui una dipendente aveva convenuto in causa il proprio datore di lavoro per licenziamento abusivo dovuto a mobbing e discriminazione sessuale.

Pur non ritenendo data (in quanto non dimostrata) l'esistenza di un atteggiamento mobbizzante sul posto di lavoro, il comportamento di un collega di lavoro è stato ritenuto sessualmente discriminante e di conseguenza è stato riconosciuto il diritto ad un indennizzo di CHF 12'000. - a favore della lavoratrice, poiché il datore di lavoro ha tenuto un'attitudine passiva non adottando tutte le precauzioni richieste dell'esperienza e adeguate alle circostanze che ragionevolmente si potevano pretendere per evitare simili comportamenti o porvi fine (cfr. art. 5 LPar).

L'assenza di mobbing non comporta invece automaticamente l'assenza di comportamento discriminante secondo la LF sulla parità dei sessi: i due aspetti sono indipendenti l'uno dall'altro, potendo questi essere presenti singolarmente oppure concomitanti.

Considerato che la LF sulla parità dei sessi è una legge speciale rispetto al regime di protezione della personalità instaurato dal Codice delle obbligazioni, l'indennità riconosciuta alla lavoratrice discriminata copre anche l'eventuale riparazione del torto morale fondata sulla lesione della personalità sanzionata dalle norme ordinarie che regolano il contratto di lavoro (art. 49 e 328 CO).

Mobbing: manuale 3.2.6.5; 8 prom.
Molestie: manuale 3.2.6.4; 8 prom.

A gentile richiesta

Inabilità e versamento del salario



"Desidero informazioni circa il versamento del salario in caso di infortunio professionale con disdetta del contratto."

Il regime dell'obbligo di versare il salario durante l'inabilità professionale

del lavoratore, sia essa dovuta ad infortunio oppure a malattia, è regolato dall'art. 324a del Codice delle obbligazioni.

Secondo tale norma se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare, ad esempio in caso d'infortunio, il datore di lavoro deve pagargli per un tempo limitato il salario, compresa un'adeguata indennità per l'eventuale perdita di salario in natura. Il diritto al salario a favore del lavoratore è tuttavia dato unicamente se il rapporto di lavoro dura da oltre tre mesi oppure è stato stipulato per più di tre mesi.

Per quanto attiene alla durata dell'obbligo di pagare il salario la legge indica unicamente che se l'inabilità sorge nel primo anno di servizio il salario deve essere pagato per almeno tre settimane, mentre per periodi di servizio più lunghi la durata del diritto al salario deve progressivamente aumentare e tenere conto delle concrete circostanze del caso: in assenza di indicazioni più precise da parte del legislatore, la prassi e la giurisprudenza hanno messo a punto delle tavole di riferimento, tra cui la più utilizzata (e quella adottata anche dai tribunali ticinesi) è la cosiddetta scala bernese.

L'obbligo di pagare il salario nei periodi di inabilità lavorativa del dipendente decade se il datore di lavoro e il lavoratore hanno convenuto di derogarvi volontariamente attraverso l'adozione di misure che garantiscano quantomeno l'equivalenza delle prestazioni. Usualmente di tale facoltà è fatto uso con delle assicurazioni collettive che coprono la perdita di guadagno e versano delle indennità giornaliere in caso di malattia o infortunio. Inoltre, secondo l'art. 324b CO il dovere del datore di lavoro di pagare il salario viene meno, in caso d'infortunio, anche se il lavoratore percepisce un indennizzo da un assicuratore contro gli infortuni, per il quale è obbligatorio per legge stipulare un contratto d'assicurazione. In simile circostanza ed entro i limiti temporali che lo obbligherebbero a pagare il salario al lavoratore, il datore di lavoro non è tenuto a pagare il salario qualora le prestazioni dovute dall'assicurazione per un tempo limitato raggiungono alme-

no l'80% dell'usuale salario percepito. In caso contrario il datore di lavoro è invece tenuto a versare il salario mancante sino a concorrenza di tale soglia.

In presenza di un eventuale periodo di attesa, quale ad esempio i primi tre giorni di inabilità dovuta ad infortunio per i quali non c'è l'intervento dell'assicuratore contro gli infortuni (cfr. art. 16 cpv. 2 LAINf), il datore di lavoro deve pagare l'80% del salario sino a quando inizia l'indennizzo assicurativo a favore del lavoratore.

Al sistema posto in essere dagli art. 324a segg. CO è possibile derogare mediante accordo scritto, contratto normale di lavoro o contratto collettivo di lavoro, a condizione che sia sempre garantita l'equivalenza delle prestazioni, ovvero che il lavoratore non possa trovarsi in una situazione peggiore di quella prevista dalla legge.

Costantino Delogu, avvocato

Sul salario in caso di impedimento al lavoro: manuale 3.2.1.2.
Sulle indennità giornaliere LAINF: 3AS.8

Comunicazione agli abbonati

Stiamo lavorando per rispondere in modo sempre più efficace alle vostre aspettative.

- Desiderate inoltrare delle comunicazioni per la rubrica "A gentile richiesta"? Scrivete a: info@boss-editore.ch. Inoltreremo il vostro quesito all'avv. Costantino Delogu.
- Volete contattare la redazione di Newsletter Lavoro? Indirizzate la vostra mail a: lorenza.hofmann@boss-editore.ch.
- Avete comunicazioni di tipo amministrativo? Contatto: info@boss-editore.ch.
- Se desiderate ricevere ulteriori copie della pubblicazione "A gentile richiesta" segnalatecelo su: info@boss-editore.ch

Impressum

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

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Lorenza Hofmann
Hanno collaborato: Costantino Delogu, Alessandra Prinz

Si ringrazia: Nora Jardini, Jean-Luc Nordmann

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: lorenza.hofmann@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch

BOSS
BOSS
conoscenza applicata

NEWSLETTER LAVORO

Marzo 2007

Editoriale

Incentivi per l'occupazione

L'economia svizzera non ha mai offerto così tanti posti di lavoro come oggi: parola della consigliera federale Doris Leuthard. Il mercato del lavoro – dice l'ex direttore di Seco J.-L. Nordmann – ha retto i cambiamenti degli ultimi decenni. Secondo studi scientifici, il mercato del lavoro è dinamico ma poco propenso a integrare i giovani e a reintegrare i disoccupati. Lo confermano i dati periodici sulla disoccupazione e le radiografie dell'aiuto sociale.

Le misure occupazionali, previste dall'assicurazione contro la disoccupazione e dalla Legge cantonale sul rilancio dell'occupazione (L-rilocc), si traducono in sostegno individuale ma anche in agevolazioni per le aziende. Gli incentivi all'assunzione (finanziamento oneri sociali a carico del datore di lavoro), i bonus di inserimento (fino al 60% del salario) e i sussidi sul salario per l'assunzione di disoccupati problematici risultano però poco utilizzati dalle imprese. Si prospetta un potenziamento di queste misure attraverso la revisione della L-rilocc e il finanziamento con la quota parte cantonale sui proventi derivanti dalla vendita dell'oro in eccedenza della Banca nazionale. Se il Parlamento seguirà questa via, gli incentivi all'impiego saranno estesi ai beneficiari dell'aiuto sociale. Per i giovani fra 15 e 24 anni, qualificati e non qualificati saranno sostenuti i provvedimenti occupazionali e sperimentati progetti interdipartimentali di accompagnamento. Per concretamente perseguire e raggiungere obiettivi di integrazione nel mercato del lavoro è richiesta la collaborazione e la sensibilità sociale delle oltre 19 mila aziende attive in Ticino.

Lorenza Hofmann

All'interno:

- **Parità/** più informazioni, meno discriminazioni
- **LPP e lavoratori stranieri/**accordo con l'Italia
- **Formazione/** stage d'orientamento
- **Mobbing e molestie/** giurisprudenza

Il mercato del lavoro svizzero L'opinione di Jean-Luc Nordmann

Intervista all'ex direttore aggiunto di Seco



Jean-Luc Nordmann, 65 anni, dopo ben 16 anni ha lasciato la Segreteria di Stato per l'economia (Seco). Quale direttore della Direzione del lavoro e direttore aggiunto di Seco, si è occupato di politiche pubbliche per il lavoro in un periodo marcato da profondi cambiamenti. Jean-Luc Nordmann ha accettato di esprimere le sue valutazioni, in particolare sull'evoluzione del mercato del lavoro, al pubblico ticinese, rilasciando un'intervista a Newsletter Lavoro.

Nel mondo del lavoro ci sono stati molti cambiamenti: disoccupazione persistente, diffusione di forme di lavoro atipiche, accordo sulla libera circolazione, effetti della globalizzazione, ecc. La crescita economica non crea più nuovi impieghi o ben pochi. Che cosa sta succedendo sul mercato del lavoro svizzero?

Il recente sviluppo economico ha generato nuovi impieghi sia in Europa che in Svizzera. Nel nostro Paese la disoccupazione sta sensibilmente diminuendo. Però – e lei ha ragione – gli effetti sull'occupazione sono più deboli rispetto al passato. Questa evoluzione non si riscontra solo in Svizzera ma anche in tutti i Paesi dell'UE; di conseguenza non può essere imputata alla libera circolazione delle persone. Al contrario, la Svizzera

ha potuto contare su forza lavoro altamente qualificata, grazie alla quale le aziende possono mantenersi competitive sul mercato. Inoltre, queste persone consumano in Svizzera, quindi creano un indotto. È significativo notare come l'occupazione della popolazione residente sia aumentata proprio nelle regioni in cui c'è stata maggior immigrazione.

Lei ha spesso sostenuto che "l'economia è al servizio dell'uomo e non il contrario". Come preservare la dimensione sociale del mercato del lavoro?

L'Europa vuole profilarsi quale economia di mercato sociale. Durante l'attuale presidenza della Germania, l'UE vorrebbe accordare un particolare rilievo alla dimensione sociale; in futuro questa dimensione dovrà assumere più visibilità. Anche in Svizzera si è affermato un consenso per uno stato sociale forte. Il mercato del lavoro è caratterizzato da una bassa regolamentazione ma in compenso offre una rete sociale solida. La nostra soluzione è conosciuta in molti Paesi come "Flexicurity" ed è considerata come un esempio da seguire.

Disoccupazione, lavoro precario, redditi insufficienti: il lavoro salariato non garantisce più l'integrazione sociale. Secondo lei, la centralità del lavoro per l'integrazione sociale e l'autonomia di vita delle persone e delle loro famiglie è in pericolo?

Non tutti i rapporti di lavoro atipici sono da considerare precari; è provato invece che un lavoro atipico costituisce un ponte di collegamento fra la disoccupazione e il mondo del lavoro. Da parte sua lo stato sociale deve vigilare affinché gli strati più deboli della popolazione non restino esclusi.

Nel contempo il ricorso all'aiuto sociale non deve intrappolare i beneficiari nel sistema e renderli dipendenti. In questo contesto, è essenziale l'attività degli enti

segue a pag. 2 →

locali, competenti per l'aiuto sociale. La collaborazione fra questi enti è di vitale importanza per scambiare esperienze positive al fine di perfezionare l'efficacia del sistema sociale.

L'occupazione dei giovani resta però un problema. Quali sono le misure più efficaci?

Nei mesi scorsi la situazione occupazionale giovanile è sensibilmente migliorata. La transizione dalla formazione alla professione continua tuttavia a rappresentare un problema non indifferente: la Confederazione ha adottato una serie di misure per agevolare questo passaggio al mondo del lavoro. Non ci sono però ricette, poiché in questa transizione interagiscono diversi elementi. In primo luogo è necessario che la formazione offra qualifiche utili per la ricerca di un impiego. In un secondo tempo lo Stato può intervenire facilitando il passaggio all'attività lavorativa tramite i servizi di collocamento ed altre misure specifiche.

Il problema si pone anche per i lavoratori "anziani". Di fronte all'invecchiamento demografico come reagirà il mercato del lavoro?

Per le persone di una certa età, la ricerca di un posto di lavoro resta difficoltosa. Ci sono ancora troppi pregiudizi nei confronti delle persone non più giovanissime. Inoltre i differenti settori della protezione sociale mancano di flessibilità. In questo campo bisogna essere più attivi: rendere i posti di lavoro più adatti alle esigenze delle persone più anziane e abbattere i pregiudizi esistenti. Nei prossimi anni la situazione comunque dovrebbe migliorare, poiché ci saranno sempre meno giovani che entreranno a far parte del mercato del lavoro.

Quali sono gli «atout» di un buon imprenditore? E di un buon datore di lavoro?

Il punto forte della Svizzera risiede tuttora in una forza lavoro qualificata e motivata. Un buon imprenditore deve credere prima di tutto nella Svizzera come una piazza di idee e di attività e approfittare delle opportunità date dal mercato. Inoltre deve distinguersi per la consapevolezza delle sue responsabilità, per le sue capacità strategiche e la sua passione. L'impresa deve mirare ad un successo economico duraturo e non al facile profitto. L'imprenditore dipenderà sempre più da un team di personale altamente qualificato. I collaboratori ne sono consapevoli, pretenderanno e saranno in grado di ottenere condizioni di lavoro e prestazioni sociali corrispondenti alla loro qualifica.

(L.H.)

Parità? Troppo poco conosciuta

Intervista all'avv. Nora Jardini



Il Consultorio giuridico "Donna e Lavoro" della Federazione Associazioni Femminili Ticino (FAFT) riceve in media 200 richieste di consulenze all'anno da parte di donne che incontrano discriminazioni sul lavoro: disparità nell'assunzione o nelle condizioni di lavoro, in particolare salariali, mancato rispetto dei diritti in caso di gravidanza e maternità, discriminazioni nell'accesso alla formazione continua, alla carriera, molestie sessuali, mobbing e altro ancora.

Inoltre il Consultorio, sostenuto finanziariamente dall'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo, fornisce consulenza alle donne su problemi inerenti al diritto del lavoro.

Duecento consulenze rappresentano probabilmente solo la punta dell'iceberg: molte altre disparità si verificano per mancanza di informazione da parte dei datori di lavoro o non vengono contestate per inconsapevolezza dei diritti di donna e lavoratrice o per timore di ritorsione.

La consulente avv. Nora Jardini ci traccia un bilancio della sua attività che sta per concludersi; dal 1. aprile 2007, questo compito sarà assunto dalle avv. Raffaella Martinelli e Micaela Antonini Luvini.

Avv. Nora Jardini, da questo "osservatorio" lei scruta il mondo del lavoro, con gli occhi puntati sulla parità fra donna e uomo. Che cosa constata?

Prima di tutto si osserva che la parità tra uomo e donna in ambito lavorativo non è ancora stata raggiunta. Infatti molte donne hanno un lavoro precario, mancano le possibilità di fare carriera e vi sono discriminazioni al momento dell'assunzione.

Per quanto attiene le disparità salariali, nonostante le statistiche dimostrino che le differenze salariali non giustificate sono circa il 20%, al nostro Consultorio arrivano pochissimi casi.

Qual è il profilo medio delle donne che si rivolgono al Consultorio?

Esse hanno in media tra i 40 e i 50 anni, un livello di formazione medio (apprendistato), la maggioranza sono sole e spesso con figli a carico.

E il profilo del loro datore di lavoro?

Molte PMI, qualche banca; pochi casi riguardano il settore pubblico. La legge sulla parità dei sessi e i diritti delle donne in gravidanza sono poco conosciuti.

Se lei fosse la consulente di un'impresa che cosa consiglierebbe per rispettare la parità?

Prima di tutto più trasparenza nei salari, poi concessione di più tempi parziali e creazione di strutture per l'accoglienza dei figli nelle aziende abbastanza grandi. Ma credo che soprattutto sia molto importante conoscere la legge sulla parità dei sessi e i suoi casi di applicazione. Proprio per promuovere la conoscenza della legge, è stata lanciata, in collaborazione con la Delegata per le pari opportunità e l'Ufficio di conciliazione per la parità dei sessi, una campagna di promozione della legge "Se sei una donna... devi correre di più. Ma questa è la parità?". Gli opuscoli possono essere richiesti presso il nostro Consultorio oppure consultati su www.parita.ch.

Indirizzo utile:

Federazione Associazioni Femminili Ticino (FAFT)
Consultorio giuridico "Donna e Lavoro"
Via Foletti 23 - 6900 Massagno
tel. 091 950 00 88
info@faft.ch - www.faft.ch

Sulla parità: manuale, 1.6.4.1; 3.2.6.4; 4.9.1.

Sulle indennità di maternità: manuale 3AS.4.5.

Sulle molestie: manuale 3.2.6.3; 3.2.6.4; 3.2.6.5.

Ulteriori approfondimenti: manuale, aggiornamento 2/2007.

Le PMI vogliono saperne di più

A dieci anni dall'entrata in vigore della Legge federale sulla parità fra donna e uomo, la Confederazione ha svolto un'indagine coinvolgendo i responsabili delle risorse umane di circa 2 mila aziende private e pubbliche. Dall'inchiesta emerge che la parità è considerata importante nella vita professionale ma che la legge sulla parità è ancora poco conosciuta, soprattutto nelle PMI. La maggior parte delle ditte non attuerebbe una politica attiva per le pari opportunità. Motivo? I responsabili HR chiedono di conoscere meglio le questioni legati alla parità.

Prestazione d'uscita LPP per chi si stabilisce in Italia

di Alessandra Prinz *

Nella scorsa NL ci eravamo soffermati sulla problematica del ritiro in contanti del capitale del secondo pilastro da parte delle persone intenzionate a lasciare la Svizzera per rimpatriare nel paese d'origine o stabilirsi in un altro Stato dell'UE.

È bene precisare che la questione riguarda non solo i cittadini dei paesi UE ma anche quelli svizzeri. Dal primo giugno 2007 sarà possibile ritirare la prestazione d'uscita LPP solamente se una volta stabiliti nel nuovo paese si sarà in grado di dimostrare di non essere iscritti all'assicurazione previdenziale obbligatoria del luogo. Le condizioni quadro ed i dettagli sono descritti nella NL di febbraio. Lì si accenna anche ad un accordo procedurale concluso dal fondo di garanzia LPP con Spagna e Portogallo che regola le modalità di verifica della situazione assicurativa dei richiedenti. Il fondo di garanzia LPP è l'organismo di collegamento che assicura le relazioni di natura amministrativa fra gli Stati che applicano la libera circolazione delle persone. Qualche settimana fa un accordo della stessa portata è stato concluso con l'Istituto Nazionale della previdenza sociale (INPS), l'istituto previdenziale italiano.

L'accordo si basa sul fatto che l'istituto di previdenza svizzero (comunemente la

cassa pensioni) per dare via libera al versamento del capitale necessita che l'INPS confermi che il richiedente non è sottoposto all'assicurazione previdenziale obbligatoria. Vediamone i contenuti:

- Al momento del rientro in Italia, la persona assicurata presenta una richiesta al fondo di garanzia LPP di verificare presso l'INPS l'iscrizione al regime pensionistico italiano. All'uopo è stato elaborato un formulario che può essere richiesto alla cassa pensioni o scaricato all'indirizzo web <http://www.sfbvg.ch/de/verbindungsstelle/pdf/AntragsformularItalien.pdf>. Inoltre il fondo di garanzia LPP verifica che non siano stati comunicati altri averi provenienti dalla previdenza professionale (averi dimenticati).

- Il fondo di garanzia fissa il giorno di riferimento a 90 giorni dopo la richiesta di ritiro presso l'istituto di previdenza svizzero e la trasmette all'INPS, nel rispetto delle normative nazionali in materia di protezione dei dati.

- L'INPS verifica lo stato d'iscrizione al regime pensionistico obbligatorio nel giorno di riferimento e trasmette il risultato della verifica al fondo di garanzia LPP.

- Il fondo di garanzia a sua volta ne informa il richiedente e l'istituto previdenziale,

che può effettuare il pagamento se le condizioni legali sono date.

Iscrizione all'assicurazione pensionistica obbligatoria italiana: di norma sono assicurate tutte le persone che esercitano un'attività lavorativa sia dipendente che indipendente. Al contrario della Svizzera non sono assicurate le persone che risiedono in Italia senza esercitare un'attività lavorativa retribuita. Informazioni vincolanti possono essere richieste all'INPS del luogo di residenza.

Se una persona si stabilisce in Italia e decide di non ritirare la sua prestazione d'uscita, può sempre farlo in un secondo tempo. Il capitale sarà versato in un conto o una polizza cosiddetti «di libero passaggio» ed al momento desiderato si potrà sempre iniziare la procedura descritta sopra.

Rammentiamo infine che non è assolutamente possibile far trasferire il capitale pensionistico (sia dell'AVS che della previdenza professionale) all'assicurazione previdenziale italiana.

*Giurista, UFAS

Ulteriori approfondimenti: manuale, aggiornamento 2/2007.

Stage d'orientamento: è buona prassi...

Giovani allievi di scuola media chiedono di fare uno stage d'orientamento e d'osservazione nella vostra azienda? Oppure la vostra azienda o il vostro settore professionale prevede lo stage nella procedura di selezione per l'assunzione di apprendisti? La richiesta di stage può giungere con l'intermediazione dell'Ufficio di orientamento scolastico e professionale oppure direttamente dal giovane e dalla sua famiglia. Per l'azienda è indispensabile avere l'autorizzazione a formare apprendisti e verificare che le disposizioni della legge sul lavoro a protezione dei giovani siano rispettate, ossia che il giovane compia 14 anni nell'anno civile.

Lo stage è finalizzato a esplorare interessi e attitudini verso la professione sull'arco di alcuni giorni (da 1 a 5), generalmente durante le vacanze scolastiche oppure durante l'orario scolastico (su preavviso della scuola e dell'orientatore).

Affinché lo stage possa raggiungere l'obiettivo, la Conferenza svizzera degli uffici per la formazione professionale suggerisce alle aziende di seguire una buona prassi.

In particolare, è consigliato:

- chiedere al candidato di esporre le motivazioni verso la professione e di essersi informato in merito;
- confermare la disponibilità ad accoglierlo in azienda per un primo contatto reale con il mondo del lavoro;
- incaricare un formatore professionale (maestro di tirocinio) di preparare un programma di stage;
- introdurre il giovane affinché possa avere una visione della professione, seguire le fasi operative delle attività, confrontarsi con la realtà del lavoro;
- informarlo sui pericoli esistenti nella professione e in azienda durante l'attività; escludere i giovani in stage dai lavori più pericolosi;
- facilitare i contatti con gli altri collaboratori qualificati o in formazione;
- dare la possibilità di cimentarsi in un'attività tipica della professione;
- incoraggiare il giovane a tenere un diario di stage; chiedere di redigere un rapporto finale di stage, nel quale esprimere le impressioni personali; in caso di procedura di selezione, questi documenti fa-

ranno parte del dossier di candidatura;

- valutare il giovane sui singoli lavori, sulle competenze sociali e personali, sul comportamento e l'interesse dimostrato; un'apposita modulistica può rendere più trasparente la valutazione;
- prevedere un colloquio al termine dello stage, invitando i genitori; soppesare i pro e i contro di una scelta professionale nel settore, così da risultare più chiara l'idoneità del giovane;
- eventualmente, rilasciare una valutazione scritta.

E' inoltre importante assicurare questi giovani contro gli infortuni (il vostro assicuratore vi saprà indicare le modalità) e includerli nell'assicurazione responsabilità civile dell'azienda (se non ci fosse, verificare l'esistenza di una RC dei genitori).

E' pure buona prassi per un'azienda dare le stesse opportunità a ragazze e ragazzi nell'accesso alla formazione di base.

Sul tirocinio: manuale 1.7.3.

Sulla protezione dei giovani: 3.2.6.3.

Sull'assicurazione contro gli infortuni: 3AS.8.