

## Giurisprudenza

**Obbligo del datore di lavoro di rilasciare il certificato di lavoro**  
Sentenza del Tribunale federale del 10 novembre 2005 (4C.274/2005)

A seguito di un'animata discussione il lavoratore B. è stato licenziato in tronco dalla ditta A. SA, la quale si è in seguito rifiutata di pagargli il salario e di rilasciargli l'attestato di lavoro per l'attività svolta. Il lavoratore ha allora convenuto la sua ormai ex-datrice di lavoro davanti al giudice civile chiedendo il pagamento del salario e il rilascio dell'attestato di lavoro previsto dall'art. 330a CO. La datrice di lavoro ha sostenuto che il lavoratore non aveva diritto di ricevere il certificato di lavoro in ragione del suo atteggiamento ostile e del fatto che i motivi alla base del licenziamento erano integralmente imputabili al suo comportamento illegittimo.

Il Tribunale federale ha confermato i giudizi cantonali che accoglievano le richieste del lavoratore e, confermando la giurisprudenza di principio già precedentemente stabilita (cfr. DTF 129/2003 III 177 consid. 3, p. 179-180), ha negato l'esistenza di un diritto della datrice di lavoro di rifiutarsi di allestire e rilasciare il certificato di lavoro. Difatti l'art. 330a CO prevede che il lavoratore può in ogni momento chiedere al datore di lavoro un attestato che indichi la natura e la durata del rapporto di lavoro e si pronunci sulle prestazioni e sulla condotta del lavoratore. Tale diritto esiste durante tutta la durata del rapporto di lavoro e dopo la sua fine: in costanza di rapporto tuttavia il lavoratore che richiede il rilascio di una simile attestazione deve di regola giustificare un interesse legittimo. Il diritto del lavoratore di ottenere un attestato di lavoro si prescrive dopo dieci anni dalla fine della sua attività lavorativa. Il datore di lavoro non può negare la consegna di un attestato di lavoro e un suo eventuale rifiuto costituisce una violazione contrattuale che può fondare un'azione in risarcimento del danno.

Un attestato di lavoro completo (art. 330a cpv. 1 CO), oltre che sulla durata dell'attività e la sua natura, deve obbligatoriamente pronunciarsi anche sulle prestazioni e sulla condotta del lavoratore. Al datore di lavoro non è infatti nemmeno consentito limitare di sua iniziativa il contenuto dell'attestato di lavoro alla durata ed alle mansioni del rapporto di lavoro con il suo dipendente. Il datore di lavoro può limitarsi a rilasciare un attestato di lavoro parziale (cfr. art. 330a cpv. 2 CO) solo in seguito ad un'esplicita richiesta del lavoratore.

Sull'attestato di lavoro: manuale 4.8 e 9.A

## A gentile richiesta Premi IPG e termini di attesa



*"Un nostro cliente aveva stipulato un'assicurazione IPG in seguito a malattia con un termine d'attesa breve, questo comportava un premio abbastanza elevato. In seguito questo termine d'attesa è stato portato a 30 giorni con conseguente diminuzione del premio. Può il datore mantenere il vecchio premio (quello con il termine di attesa basso) per compensare il rischio del pagamento del salario durante il termine di attesa più lungo?"*

La conclusione di un'assicurazione per le indennità giornaliere a copertura della perdita di guadagno (comunemente chiamata assicurazione malattia) è la concretizzazione della facoltà prevista dall'art. 324a cpv. 4 CO. Infatti il datore di lavoro è tenuto a pagare il salario per un certo tempo, che dipende dalla durata del rapporto di lavoro, al lavoratore impedito senza sua colpa di lavorare per motivi inerenti alla sua persona (art. 324a cpv. 1 CO). Il datore di lavoro è tuttavia liberato da tale obbligo se le parti vi derogano mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo di lavoro e a condizione che il sistema adottato preveda prestazioni a favore del lavoratore almeno equivalenti all'obbligo legale.

Il Tribunale federale ha stabilito che l'equivalenza delle prestazioni deve essere esaminata secondo le concrete circostanze del rapporto di lavoro, ritenendo comunque che l'equivalenza è data se le cinque condizioni seguenti sono cumulativamente rispettate:

- 1) il premio è sopportato almeno per il 50% dal datore di lavoro;
- 2) le prestazioni coprono almeno l'80% del salario del lavoratore;
- 3) la durata delle prestazioni deve estendersi almeno su 720 giorni (secondo dottrina);
- 4) il termine di attesa non retribuito non deve essere superiore a tre giorni (ammesso dal TF);
- 5) l'assicurazione copre i casi d'incapacità che darebbero luogo al versamento del salario secondo l'art. 324a cpv. 1 CO.

Le condizioni d'assicurazione sono usualmente stipulate tra il datore di lavoro e l'Istituto assicuratore a beneficio dei lavoratori, che entrano a far parte della cerchia dei beneficiari di polizze collettive.

Il contratto assicurativo per le indennità per la perdita di guadagno può essere stipulato prevedendo termini d'attesa lunghi (nella prassi 30, 60 o anche 90 giorni), nei quali il salario del lavoratore è a carico del datore di lavoro; le parti beneficiano però di un premio d'assicurazione modesto. È possibile d'altro canto concludere contratti d'assicurazione con periodi d'attesa brevi (es. 3, 5 o 10 giorni) e premi proporzionalmente più importanti, dove il datore di lavoro non sopporta il pagamento del salario a favore del lavoratore oppure lo paga solo per poco tempo.

Tutti i sistemi sono ammissibili per la legge a condizione che gli accordi derogatori siano almeno equivalenti all'obbligo del pagamento del salario previsto dall'art. 324a cpv. 1 CO, ovvero che le condizioni elencate in precedenza siano rispettate. Il datore di lavoro che intende pagare unicamente l'80% del salario durante il termine d'attesa deve prevederlo esplicitamente nell'accordo scritto che deroga al sistema legale; in caso contrario sarà tenuto al versamento dell'intero salario.

Se le parti non rispettano la forma scritta per derogare al sistema posto in essere dalla legge, il datore di lavoro corre il rischio di vedersi richiedere dal lavoratore la differenza tra le prestazioni ricevute dall'assicurazione, che usualmente coprono l'80% dello stipendio, e il salario intero per la durata prevista dall'art. 324a cpv. 1 CO (cfr. TF 17.11.1994 in JAR 1995 112): in tal caso infatti i sistemi dell'art. 324a cpv. 1 e cpv. 4 CO coesistono.

Costantino Delogu, avvocato

Sull'indennità per perdita di guadagno: manuale 3.2.1.2 e 3AS.9.2

### 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: Domenico Basile e Costantino Delogu  
Si ringrazia: Marilena Fontaine

Boss Editore SA  
CH-6997 Sessa  
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**  
conoscenza applicata

# NEWSLETTER LAVORO

Febbraio 2008

## Editoriale

Come valutare un curriculum vitae? Dal web alle guide divulgative (quelle serie e quelle che fanno tendenza), dai corsi appositi ai consigli dispensati da ogni tipo di rivista, troviamo di tutto e di più su come meglio posizionarsi verso un nuovo datore di lavoro. Idem per affrontare il colloquio di selezione: che cosa indossare, che cosa dire e non dire, come mostrarsi sicuri di sé ecc.. Fra questa pletora di buoni ma anche di cattivi consigli si insinua il vezzo di abbellire o gonfiare il curriculum vitae per reggere la concorrenza con gli altri candidati (che talvolta possono essere anche centinaia). Dove sta il confine fra la legittima valorizzazione del proprio profilo e la forzatura? Tra la sostanza (le competenze) e l'immagine?

Stando ad un'inchiesta pubblicata sul n. 213/2007 del magazine economico Bilan, questa tendenza starebbe prendendo piede: non sarebbero così rari i candidati che ricorrono al "ritocco", barando per esempio sulle conoscenze linguistiche, sulla posizione professionale precedente, sui motivi di cambiamento professionale ma anche occultando eventuali periodi di inattività o esperienze professionali negative. Bugie, lacune o cosmesi vengono solitamente smascherate durante il colloquio o vengono a galla durante il periodo di prova.

Come distinguere un CV che valorizza preziose competenze da uno abbellito o non veritiero che cerca di posizionarsi al di sopra delle proprie capacità? Per scoprire se c'è del "doping" nei profili descritti nei CV, consultate il manuale al capitolo 1.2.2 e leggete i consigli del nostro esperto (articoli alle pagine 1 e 2).

Lorenza Hofmann

### All'interno:

- **CV gonfiati/** Come smascherarli
- **Molestie sessuali/** Prevenire!
- **Attestato di lavoro/** Giurisprudenza
- **Premi IPG/** A gentile richiesta

## Curriculum vitae: un pallone gonfiato?

di Domenico Basile\*



*"Uno su mille (ce) la fa". Questa strofa di una vecchia canzone calza a pennello quando parliamo di alcuni CV (curriculum vitae).*

Prima di tutto, una domanda è di rigore: a cosa serve un CV? A tante cose, ma in primis e in particolar modo, serve a farci invitare ad un colloquio di lavoro grazie al fatto che, in una prima lettura, il nostro profilo venga ritenuto interessante.

In effetti, se il CV è allestito in modo adeguato "sgomina" tutti gli altri concorrenti, passa per le strette maglie della censura aziendale e plana, per approfondimenti, perché ritenuto interessante, sul tavolo del selezionatore. Fin qui niente di trascendentale, se non il fatto di essere stato scelto tra i tanti, e questo non è poco, almeno alle nostre latitudini.

Da un altro punto di vista, molti altri, invece, "ce la fanno", nel senso che presentano dei CV non veritieri o abbelliti, gonfiati, falsati. Un accordo selezionatore se ne accorge, al più tardi, in un colloquio; altre volte ci si rende conto durante il periodo di prova e altre volte forse... mai. In questo ultimo caso si può dire che sia andata bene sia al datore di lavoro sia al collaboratore.

Quali sono i punti che si prestano di più ad un maquillage? Lingue straniere ed esperienza professionale sono gli ambiti nei quali si tende più ad esagerare per valorizzare la propria immagine. Ma questo succede anche per le competenze informatiche e per le valutazioni ottenute a livello accademico.

Illustriamo alcuni esempi a pagina 2.

Paradossalmente i più grandi gonfiatori/abbellitori di CV sono i disoccupati. Infatti per questa fascia di persone esistono dei corsi finalizzati alla ricerca di un (nuovo) impiego dove, tra l'altro, imparano ad allestire il proprio CV. Qui i docenti insegnano, ed invitano, a gonfiare i CV in modo tale da ottenere un primo colloquio con il selezionatore. Tutto questo viene fatto nel limite della legalità, ovvero non si attesta niente di menzognero, ma questo porta ad una falsa percezione della realtà.

È ovvio che chi si candida per un posto di lavoro abbia la tendenza a voler evidenziare il meglio di sé, poiché il CV rappresenta il mezzo più usato per ottenere un primo contatto col probabile nuovo datore di lavoro, insomma il biglietto da visita che consente di essere notato tra innumerevoli altri candidati.

Ma è comunque preferibile presentare un profilo che rispetti quelle competenze e capacità individuali che ognuno deve poi dimostrare di possedere e utilizzare sul posto di lavoro. È anche vero che l'esperienza si può fare sul campo e che è giusto fare un buon marketing di sé stessi, ma essere onesti e non mentire si rivela spesso essere l'arma più adeguata per riuscire e per essere apprezzati.

"Manipolare" il CV non è solo un vezzo latino, non manipolarlo è un vezzo degli umili, i quali, ahimè, bisogna anche ammetterlo, arrivano quasi sempre... secondi.

\*Specialista in Human Resources, formatore professionale e aziendale

Sul Curriculum Vitae: manuale 1.2.2

## Come smascherare i CV gonfiati

**Lingue.** Anche se le conoscenze linguistiche sono certificate (per esempio, da un "first certificate" in inglese), sul CV, nel definire le reali capacità dell'uso giornaliero della lingua, si tende ad esagerare affermando di essere in grado di sostenere dei colloqui relativamente complessi sia con altre persone di lingua straniera sia con quelle di madrelingua inglese.

La maggior parte delle persone, però, sa che il "first certificate" non porta ad assimilare simili competenze linguistiche. Perché non credere al candidato? Chi ci dice che, effettivamente, il candidato nel suo lavoro giornaliero queste capacità non le abbia veramente acquisite? Beh, qui è relativamente facile verificare: basta parlargli...in inglese.

Lo stesso vale se non si è in possesso di un qualsiasi attestato e le conoscenze linguistiche siano state acquisite in altri modi.

**Esperienze professionali.** L'asserzione "...competenze specialistiche/specifiche acquisite in 3 anni di pratica professionale..." deve dare adito a molte riflessioni. La non verità, molto spesso, consiste nel non (voler) specificare a quale livello queste competenze siano state acquisite, affermando, non sempre in buona fede, di aver svolto delle attività che non corrispondono proprio alla realtà. Oppure ancora attestando più trascorsi lavorativi di quelli realmente vissuti. Questi molto spesso non si possono verificare, almeno subito.

**Il tipo di attività.** Altra "gonfiatura" è l'importanza dell'attività in sé.

Per esempio, l'affermazione "...esperienza come capo progetto...". Essere stato capo progetto, senza conduzione di persone, per "...la realizzazione e la messa a punto di processi e strumenti di riproduzione...", vuol dire, in altri termini, aver acquistato e installato una moderna fotocopiatrice. Questo essere stato capo progetto è diverso dall'aver condotto, per esempio, il progetto di acquisizione di una ditta concorrente, con l'ausilio di 10 partecipanti al progetto, sull'arco di diversi mesi.

A chi verrebbe in mente di asserire di aver acquisito esperienza di capo progetto solo per aver acquistato una moderna fotocopiatrice? Basta leggere alcuni CV per rendersene conto.

**Conduzione di persone.** Altro esempio di gonfiatura: "...esperienza acquisita nella conduzione di persone...". Un tipo di esperienza è condurre la propria assistente e basta, altro è condurre direttamente un team di 10 persone oppure di condurre due capi team che a loro volta conducono persone. Conduzione è conduzione, si potrebbe affermare. Ma non sempre è così.

**110 e lode.** Un'altra fonte di gonfiature, abbastanza prolifera, è l'università. Guardando i libretti delle note, molto frequentemente, si può leggere una serie di risultati 10 e lode oppure 30 e lode oppure 110/110 e lode. È noto che nella maggior parte delle università, in particolar modo dalla messa in atto della convenzione di Bologna, comunque anche alle nostre latitudini, si possono ripetere gli esami, più volte,

con l'obiettivo di migliorare la nota che non soddisfa ed ottenere così risultati brillanti. In veste di selezionatori come è possibile sapere se la nota del primo esame arrivava a malapena alla sufficienza? Davanti a noi c'è un bel 10 e lode! I selezionatori preferirebbero spesso confrontarsi con un candidato che abbia ottenuto la nota 7,5 al primo esame piuttosto che 10 e lode dopo la terza ripetizione dello stesso.

**Competenze informatiche.** Chi di noi non si è cimentato nel far funzionare il telefonino oppure entrato nel menu principale di un PC? La domanda di rito, però, è la seguente: il collaboratore "moderno" quale dimestichezza deve avere col PC e tutti i sistemi informatici presenti in azienda? Molti affermano, oggi, che l'uso del PC faccia parte di competenze che sono date per scontate e non si dovrebbe nemmeno citarle in un CV. Tranne che non siano specialistiche e importanti per una specifica attività.

Guardiamo un esempio da vicino: sia il collaboratore che usa il PC per allestire le liste delle assenze, sia il ricercatore che col PC esegue simulazioni climatiche per prevedere gli sviluppi futuri ed orientare l'economia nella giusta direzione, sono, a sentir loro, degli (ottimi) utenti di PC e conoscitori di software. La differenza di competenze è molto evidente; ed evidente è anche che solo in un colloquio, forse, queste differenze possono essere meglio valutate.

Domenico Basile

### Le cinque bugie

Stéphane Haefliger, sociologo, professore incaricato all'Università di Losanna e direttore HR di una grande azienda ha catalogato le cinque bugie più frequenti.

**La bugia di Mongolfier:** "I am a manager and you?", ossia quando il candidato si attribuisce un grado di responsabilità più alto di quello ricoperto nelle precedenti funzioni.

**La bugia di Babele:** "Yes, I do speak very well english and you?", ossia quando la persona cerca di barare sulle competenze linguistiche.

**La bugia degli Yupies:** "Yes, my compensation plan was exceptional and yours?", ossia quando si dichiara di aver avuto un livello remunerativo più alto per giocare al rialzo.

**La bugia del dentista:** "Yes, I have been managing my own company during 3 years, and you?", quando il candidato cerca di "otturare" i buchi del suo percorso professionale, inserendo fantomatici stage e periodi di formazione.

**La bugia del carrozziere:** "Yes, I pimped my ride and you?", quando chi cerca impiego cela il perché ha perso il lavoro e cerca - come un carrozziere - di rendere invisibile l'ammaccatura.

## Una persona su due molestata sul lavoro

"Gentili datrici di lavoro, egregi datori di lavoro, le molestie sessuali possono avvelenare il clima lavorativo, pregiudicare le prestazioni dell'impresa, nonché demotivare o addirittura far ammalare le collaboratrici e i collaboratori interessati."

Così si rivolgono ai datori di lavoro la Segreteria di Stato dell'economia (Seco) e l'Ufficio federale dell'uguaglianza (UFU) che, insieme, hanno promosso il primo studio nazionale sulle molestie nei luoghi di lavoro. L'indagine dice che le molestie sessuali sono più diffuse di quanto non si creda: toccano in modo diretto o indiretto circa una persona professionalmente attiva su due, il 10% degli uomini e il 28.3% delle donne. Seco e UFU puntano ora

sulla prevenzione, informando e responsabilizzando i datori di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori, attraverso opuscoli mirati e il sito web [www.molestiesessuali.ch](http://www.molestiesessuali.ch).

La legge federale sulla parità dei sessi vieta le molestie sessuali sul posto di lavoro, intese nelle loro molteplici forme: mostrare, esporre, mettere a disposizione e inviare materiale pornografico (anche per via elettronica); osservazioni allusive e «barzellette» sessiste; contatti fisici molesti e palpeggiamenti; approcci e pressioni per ottenere favori di natura sessuale, spesso abbinati alla promessa di vantaggi e/o alla minaccia di svantaggi.

### E' molestia oppure no?

La molestia sessuale è dunque qualsiasi comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere che, per una delle parti, risulta indesiderato, offensivo della dignità. Talvolta è difficile valutare: un gesto, un atto, un commento o altro possono essere percepiti in modo diverso da persona a persona, a dipendenza dei valori e della cultura personali. La differenza di percezione può sussistere fra donna e uomo, fra eterosessuale e omosessuale. A questo proposito il materiale della campagna parla chiaro: "Per giudicare se il comportamento osservato rappresenta un innocente flirt, l'inizio di una relazione fra colleghe e colleghi di lavoro oppure un caso di molestie sessuali esiste una regola semplice: determinante non è l'intenzione della persona che molesta, bensì il modo in cui il suo comportamento è recepito dalla persona interessata, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato".

### Dovere di protezione

Il diritto delle obbligazioni e il diritto del lavoro esigono che le datrici e i datori di lavoro proteggano la personalità delle lavoratrici e dei lavoratori. In base alla Legge federale sulla parità dei sessi "la direzione è responsabile della prevenzione all'interno dell'impresa - si legge nel materiale della campagna - in una causa giudiziaria l'assenza di specifiche misure preventive può costare caro".

Quali sono le responsabilità di datrici e datori di lavoro? Come fare prevenzione? Come intervenire in caso di molestia o presunta molestia? Vale la pena di informarsi e di affrontare in modo efficace questo problema che potrebbe toccare anche la vostra azienda: pianificare la prevenzione,

redigere disposizioni interne chiare, prevedere una consulenza per le vittime o per l'indagine interne, conoscere le procedure di conciliazione e giudiziaria.

### Che cosa si farà in Ticino

"In Ticino è in corso di elaborazione un progetto, promosso dall'Ufficio della legislazione e delle pari opportunità - ci anticipa la responsabile avv. **Marilena Fontaine** - che si inserisce nel Programma federale di impulso contro le molestie sessuali. Esso tiene conto del contesto ticinese, caratterizzato dalla presenza di PMI in cui il tema delle molestie sessuali è stato finora poco discusso. In questo senso appare molto importante sensibilizzare il personale delle aziende, delle risorse umane e i quadri sull'importanza di mettere in atto delle misure di prevenzione e intervento. Sulla base delle esperienze già effettuate, che lasciano ipotizzare una differenziazione dei bisogni secondo le tipologie delle aziende, si prevede - dopo un'adeguata informazione sul tema e sul materiale disponibile - di effettuare un rilevamento dei bisogni formativi in un campione di aziende o associazioni professionali e infine, a seconda delle necessità emerse, di organizzare giornate formative aziendali o inter-aziendali".

(L.H.)

Sulle molestie: manuale 3.2.6.4; 4.9.1; 8.P

### Seminario di Boss Editore

Boss Editore proporrà nel corso della primavera il seminario d'approfondimento:

**"Discriminazioni e comportamenti vietati sul posto di lavoro"**.

L'applicazione pratica della Legge federale sulla parità dei sessi nella quotidianità sul posto di lavoro: comportamenti, molestie, discriminazioni, divieti e sanzioni secondo i principi fondamentali della legge e l'evoluzione della giurisprudenza dei tribunali.

Il seminario sarà tenuto dall'avv. Costantino Delogu.

Maggiori informazioni su data e luogo saranno rese note nelle prossime edizioni di Newsletter Lavoro.

Preiscrizioni possono essere annunciate scrivendo a: [info@boss-editore.ch](mailto:info@boss-editore.ch).