

Giurisprudenza

Disdetta prima dell'inizio dell'attività lavorativa

Sentenza del Tribunale federale del 29 ottobre 2009 (4A.375/2009)

La dipendente A. ha perfezionato nel corso del mese di novembre un contratto di lavoro con il datore di lavoro X., prevedendo l'inizio dell'attività il 1° dicembre successivo, con un periodo di prova di due mesi. Già nel mese di novembre la dipendente ha effettuato qualche ora di lavoro alle dipendenze di X., che l'ha convocata prima della fine del mese di novembre per comunicarle che non intendeva più iniziare l'attività lavorativa. All'inizio del mese di dicembre la dipendente A. si è comunemente presentata nell'ufficio di X. per iniziare la sua attività; X. ha rifiutato la prestazione di lavoro ribadendo la sua intenzione di non iniziare l'attività. La dipendente ha allora avviato una causa giudiziaria nei confronti di X. per ottenere il pagamento del salario afferente al periodo di prova.

I tribunali cantonali hanno dato ragione alla dipendente, applicando una giurisprudenza (invero fonte di contrasti dottrinali tra i vari autori) secondo la quale se un contratto di lavoro già perfezionato dalle parti che prevede l'avvio dell'attività in un momento futuro viene disdetto prima del momento in cui l'attività avrebbe dovuto iniziare, si considera che gli effetti della disdetta devono partire solo dal momento in cui il contratto di lavoro avrebbe dovuto prendere avvio secondo gli accordi tra le parti: di conseguenza la disdetta data dal datore di lavoro X. prima dell'inizio dell'attività deve essere considerata come notificata, per determinare gli effetti sul contratto, il primo giorno di lavoro. Visto che la dipendente A. avrebbe dovuto iniziare all'inizio del mese di dicembre, è solo da quel momento che vengono calcolati i sette giorni di preavviso che portano alla fine del contratto. La dipendente, che peraltro ha regolarmente offerto la sua prestazione professionale al datore di lavoro (che l'ha illegittimamente rifiutata) deve essere pertanto pagata per tutta la durata del termine di disdetta nel periodo di prova. Vista la particolarità della fattispecie, in cui un contratto di lavoro viene disdetto addirittura prima del suo inizio nonostante gli accordi tra le parti, non è neppure escluso a priori che un simile comportamento da parte del datore di lavoro possa essere qualificato come abusivo secondo gli art. 336 CO, comportando il pagamento di una indennità (punitiva) da parte del datore di lavoro oltre all'obbligo di versare lo stipendio relativo al termine di



"Un dipendente ha firmato un contratto di lavoro con un'azienda che ha sede Oltre Gottardo per gestire e sviluppare un portafoglio di clienti domiciliati in Ticino. Il luogo di lavoro è quindi il Ticino, dove il dipendente lavora da casa. L'azienda concede 25 giorni di vacanza annuali a tutti i propri collaboratori. Poiché a Lugano sono previsti annualmente 3 giorni festivi cantonali l'azienda chiede al collaboratore di prendere 3 festivi deducendoli dal saldo vacanze, invocando motivi di equità tra i collaboratori. È lecita questa richiesta?"

Il rispetto dei giorni festivi, siano essi federali (ossia il giorno del 1° agosto) o cantonali, deriva dal diritto pubblico applicabile secondo il luogo di lavoro. In sostanza quindi, indipendentemente dagli altri elementi di estraneità (nazionalità delle parti, sede della ditta, domicilio, ...) i giorni festivi devono essere applicati secondo quanto previsto dal diritto pubblico del luogo dove il dipendente svolge abitualmente la sua prestazione professionale. I giorni festivi cantonali variano evidentemente a dipendenza del cantone dove viene svolta l'attività lavorativa e devono in ogni caso essere rispettati per ogni dipendente. I giorni festivi ufficiali sono assimilati alla domenica e trattati di conseguenza nello stesso modo, dando pure diritto al pagamento del salario. Ne va diversamente per i giorni festivi (cantonali) non parificati alla domenica, che non permettono di occupare il dipendente contro il suo consenso ma che non fanno sorgere alcun diritto al salario. Anzi, il dipendente può essere tenuto a compensare il giorno di lavoro perso in un altro momento.

Oltre al 1° agosto, l'art. 5 della Legge di applicazione cantonale parifica altri 8

disdetta. Per un datore di lavoro sarebbe in ogni caso auspicabile attendere solo il primo giorno di lavoro per notificare la disdetta al dipendente durante il periodo di prova. Notificandola prima dell'inizio dell'attività il datore di lavoro non può comunque liberarsi dall'obbligo di pagare il salario durante il termine di disdetta e rischia maggiormente che la disdetta sia considerata abusiva.

Sulla disdetta: manuale 4.2.2

Sulla disdetta in tempo inopportuno: 4.3.2

A gentile richiesta Giorni festivi, luogo di lavoro e vacanze

giorni alla domenica: Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Assunzione, Ognissanti, Natale e Santo Stefano. Vi sono poi, a livello cantonale, altri 6 giorni festivi, che però non sono parificati alla domenica: S. Giuseppe, 1° Maggio, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, Immacolata.

La durata delle vacanze prevista nel contratto di lavoro è invece un elemento proprio al diritto privato, che per sua natura è dispositivo, ossia lascia alla libertà delle parti di fissarne le condizioni concrete. Per quanto attiene alle vacanze la legge ne prevede solo la loro durata minima annuale di quattro settimane (cinque per i lavoratori che non hanno ancora raggiunto i vent'anni di età).

I giorni di vacanza e i giorni festivi sono pertanto due elementi differenti di un medesimo rapporto di lavoro, che non possono essere computati insieme.

Tuttavia, visto che per i giorni festivi non parificati alla domenica vige l'obbligo per il dipendente di compensare il tempo non lavorato, è possibile chiedere al lavoratore di dedurli dal saldo vacanze. Egli deve però essere d'accordo, nel senso che potrà comunque optare per la compensazione in lavoro, anziché la deduzione dal diritto alle vacanze. In tal modo egli potrà in effetti mantenere integro il saldo vacanze per effettuare a blocchi di settimane, non consumandole in singoli giorni infrasettimanali. In sostanza il dipendente può estinguere il suo obbligo di compensare la giornata di riposo per la festa non parificata alla domenica, ma non è obbligato e prendere proprio quel giorno come vacanza.

I motivi di equità tra i lavoratori non entrano invece in linea di conto in quanto l'uguaglianza deve essere rispettata a parità di condizioni, compreso il luogo di lavoro.

Costantino Delogu, avvocato

Sui giorni festivi: manuale 3.2.2.3

Impressum

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

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Lorenza Hofmann
Ha collaborato: Costantino Delogu
Si ringraziano: Andreana Bernasconi Lolli, Piero Luraschi, Aner Voloder

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa
tel. +41(0)91 600 93 03
fax +41(0)91 600 93 04
Redazione:lorenza.hofmann@boss-editore.ch
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Gennaio 2010

Editoriale

Boss Editore affronta il nuovo anno con progettualità e forte motivazione, grazie al buon riscontro delle attività del 2009. Il Sistema Il diritto del lavoro applicato è ancora cresciuto in qualità e quantità. Gli incontri di aggiornamento - Seminari e Congresso - sono stati ben frequentati e apprezzati con ottime valutazioni. Abbiamo proposto ben 9 Seminari Lavoro, tutti hanno avuto luogo; la partecipazione è aumentata del 20%; la valutazione media del 5.4 (scala 1 - 6) conferma la competenza dei relatori. Anche Congresso Lavoro ha ottenuto un alto gradimento, per il tema, i relatori e l'organizzazione. Questi riscontri positivi ci danno una forte motivazione per la programmazione 2010.

Il prossimo programma di Seminari Lavoro sarà inviato a metà febbraio; entro la fine del primo semestre dell'anno vi informeremo sul tema di Congresso Lavoro 2010.

Questi complementi al Sistema, basati sull'incontro, si rivelano delle opportunità anche per il nostro team, in particolare per incontrare i nostri clienti e conoscere i problemi concreti con i quali si confrontano nella gestione delle risorse umane.

Desidero pertanto ringraziare i redattori, gli autori e i relatori per il loro impegno a dare ai clienti di Boss Editore un servizio di alta qualità. Rivolgo un sentito grazie naturalmente anche ai clienti per la fedeltà e i suggerimenti.

Il dialogo intenso è la fonte più importante e motivante per il lavoro della casa editrice. Per questo, vi proponiamo di partecipare al sondaggio (allegato) che ci permetterà di orientare lo sviluppo del Sistema e il suo aggiornamento in base alle vostre concrete necessità. Ancora una volta, contribuirete alla qualità del servizio che desideriamo assicurarvi anche in futuro.

Robert Boss, Editore

All'interno:

- **Conflitti? Disagio?** / La mediazione

"Uomo + donna L'azienda ci guadagna"



L'azienda trae benefici se promuove al suo interno le pari opportunità fra donna e uomo. La Confederazione stanziava aiuti finanziari per progetti finalizzati alla parità a livello

professionale ma finora nessuna azienda della Svizzera italiana ha colto questa opportunità. Ogni anno (e fino al 2016) è comunque possibile farlo, inoltrando un progetto entro il 31 marzo all'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU), Ufficio preposto alla valutazione dei progetti e all'attribuzione dei finanziamenti (la Confederazione ha messo a disposizione un milione di franchi all'anno a tale scopo). L'Unione svizzera degli imprenditori sostiene idealmente questa iniziativa.

Dalla parità sancita nella Costituzione federale e nella Legge federale sulla parità ai fatti concreti: per realizzare le pari opportunità nella professione e nella famiglia le buone intenzioni dei singoli non bastano, la condivisione di questo obiettivo da parte della collettività è ingrediente indispensabile. L'azienda è un attore importante in questo processo in quanto - oltre a rispettare la legislazione sulla parità - può creare condizioni favorevoli al suo interno in un rapporto win-win con i suoi collaboratori e le sue collaboratrici.

Aner Voloder, specialista in aiuti finanziari dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) ci illustra i punti salienti dell'azione "Uomo + donna. L'azienda ci guadagna".

Quali benefici trae l'azienda che si impegna per le pari opportunità?

Dall'entrata in vigore dell'ordinanza su un progetto pilota per il finanziamento di misure in favore dell'uguaglianza fra donna e uomo nelle imprese il 1° gennaio 2009, alle aziende è data la possibilità di perce-

pire aiuti finanziari diretti per promuovere le pari opportunità al loro interno. L'estensione della cerchia dei beneficiari di questo efficace strumento vuole essere un modo per incentivare direttamente le imprese a promuovere la parità. Le aziende che offrono le stesse opportunità a uomini e donne si assicurano molteplici vantaggi in un colpo solo: rafforzano la capacità di attrarre collaboratori qualificati, riducono la fluttuazione del personale, incrementano la spinta innovativa e acquisiscono un'immagine all'avanguardia.

Quali progetti potrebbero rientrare nel quadro degli aiuti finanziari per le aziende?

Per esempio progetti interni come:

- analisi della situazione in materia di pari opportunità tra uomo e donna;
- promozione della competenza di genere tra i quadri dirigenti e collaboratori;
- strutture e strumenti per promuovere le pari opportunità;
- parità di salario per un lavoro uguale o di pari valore;
- prevenzione delle molestie sessuali;
- progetti sulle pari opportunità nel reclutamento, nello sviluppo e nella cura del personale.

segue a pag. 2 →

Ai nostri abbonati

Con il primo invio del 2010, oltre all'edizione di gennaio di **Newsletter Lavoro**, ricevete:

- **Aggiornamento Lavoro 01/2010** con il **cd-rom 2010**
- **un questionario** da compilare e ritornare alla casa editrice.

Su www.boss-editore.ch trovate gli aggiornamenti e, fra questi, la galleria fotografica del Congresso e l'attualizzazione della rassegna stampa.

Vi auguriamo un proficuo 2010!

Boss Editore SA

Disagio? Mobbing? Molestie? Conflitti sul lavoro?

L'Ente ospedaliero cantonale (EOC) ha creato un servizio indipendente e confidenziale basato sulla risoluzione dei conflitti fra collaboratori per mezzo della mediazione. L'innovazione è triplice: il servizio fa da supporto alla gestione del personale, si basa sulla mediazione tra le parti, metodo alternativo per la risoluzione di controversie, e contribuisce alla prevenzione del disagio che tocca la personalità, protetta dalla legge. Ne parliamo con **Piero Luraschi**, vice direttore dell'EOC e capo Area Risorse umane, e con la mediatrice indipendente **Andreana Bernasconi Lolli**, che accompagna questo progetto.

Come è nato questo servizio?

Piero Luraschi - L'idea di attivare un'antenna per il disagio professionale è stata presentata da una nostra collaboratrice ed è in seguito stata condivisa con i rappresentanti delle Commissioni interne del personale dei diversi istituti e poi sottoposta alla Direzione generale. Ritenuta valida e soprattutto utile, ne abbiamo fatto un progetto esteso a tutti gli istituti dell'EOC (circa 4 mila dipendenti). GRIDI - Gruppo d'intervento dell'EOC per problemi di disagio sul posto di lavoro - è operativo da quasi un anno. È formato da 5 membri / figure professionali: responsabile delle Risorse umane dell'EOC, responsabile della medicina del personale, rappresentante dei collaboratori, giurista, esperto in mediazione. Il suo operato è definito da una direttiva e da disposizioni sulle tipologie di disagio suscettibili di essere prese a carico e sui relativi iter da seguire per un'istanza di segnalazione.

segue da pag. 1 →

Quali sono i criteri per presentare una richiesta?

Il richiedente deve essere un'azienda privata o pubblica con sede in Svizzera. Il progetto mira a promuovere le pari opportunità tra i collaboratori e le collaboratrici salariati dell'azienda promotrice. L'azienda promotrice si assume almeno il 50 % dei costi del progetto sotto forma di prestazioni proprie (finanze, prestazioni lavorative, ecc.). Il progetto non può generare alcun utile finanziario diretto per l'azienda. Poi ci sono anche degli ulteriori criteri: il progetto non deve li-

Quali forme di disagio affrontate con la mediazione?

Piero Luraschi - Molestie sessuali, mobbing o disagio concernente la protezione della personalità. Dapprima è stato necessario lavorare sulle definizioni di questi fenomeni. Per le molestie, il quadro di riferimento è la Legge federale sulla parità. Per il mobbing, risulta impossibile elencare tutti i comportamenti che colpiscono l'individuo nella sua dignità personale, morale e professionale e che minano il suo equilibrio psichico. Per cui ci affidiamo al quadro concettuale tracciato da Leymann e alla *Leymann Inventory of Psychological Terrorism* (LIPT). Ancora più complesso definire il disagio professionale. Abbiamo ritenuto di intendere quelle situazioni di malessere caratterizzate da conflitti interpersonali con il superiore diretto o con il gruppo di colleghi (non tra singole persone) rispettivamente di disadattamento professionale (compiti assegnati non ritenuti corrispondenti alla funzione ricoperta). Queste situazioni devono caratterizzarsi da una dimensione temporale, ossia protrarsi almeno da due mesi.

Quindi escludete...

Piero Luraschi - Disagio individuale, problematiche di salute del dipendente (di competenza del servizio di medicina del personale) e situazioni rilevanti dal rapporto di lavoro (di pertinenza del settore Risorse umane), come per esempio procedure amministrative per infrazioni agli obblighi di servizio, insoddisfazioni per la turnistica o per la valutazione delle prestazioni.

Per quali canali e procedure è possibile attivare GRIDI?

Piero Luraschi - GRIDI si appoggia su una rete interna di persone formate nella risoluzione di conflitti per mezzo della

mitarsi a promuovere le pari opportunità tra singole persone, ma piuttosto modificare le strutture e i processi. Il progetto deve anche portare a un miglioramento duraturo della situazione sul fronte delle pari opportunità.

L'azienda può contare sulla vostra consulenza?

Certamente. L'UFU è sempre a disposizione per offrirle una consulenza telefonica, scritta o pure personale non vincolante, ad esempio se un'azienda desidera chiarire questioni in sospeso riguardante il suo progetto o ricevere in-

mediazione. Questi collaboratori hanno seguito una formazione con Andreana Bernasconi Lolli, formatrice aziendale e mediatrice indipendente, nonché nostra consulente, e con altri esperti. La persona che avverte un disagio professionale o si sente vittima di mobbing o di molestie sessuali e che non ha trovato ascolto o soddisfazione nei suoi superiori può contattare uno o più membri di sua scelta di questa rete. Questa persona di primo contatto valuta se può direttamente contribuire alla risoluzione del problema o se portare il caso al GRIDI. La modalità d'intervento prevede: analisi della fattispecie, ascolto delle parti e proposta di mediazione. Se il caso viene risolto, si formalizza un accordo impegnativo per le parti e non resta traccia nei dossier personali di chi è coinvolto. Se il conflitto invece resta irrisolto, GRIDI redige un rapporto all'attenzione della direzione dell'istituto, segnalando la necessità di intervenire.

Dal primo contatto alla mediazione: qual è il percorso e che cosa lo caratterizza?

Andreana Bernasconi Lolli - Innanzitutto la mediazione è una procedura volontaria, confidenziale ed extragiudiziarica durante la quale una terza persona neutrale, imparziale e senza potere decisionale - appunto il mediatore o la mediatrice - aiuta le parti a trovare una soluzione condivisa e duratura al loro conflitto. Durante questo procedimento le parti prendono insieme delle decisioni basate sulla comprensione dei propri punti di vista, di quelli della controparte e della realtà circostante. Una volta stabilito il contatto fra la



dichiazioni su come impostare la richiesta affinché abbia le migliori probabilità di essere accolta. Oltre alla consulenza c'è anche la possibilità di esporre l'idea in una breve bozza (1-2 pagine) e di sottoporla all'UFU a titolo informale.

Informazioni: www.uomoedonna.ch

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

Sulle pari opportunità: manuale 1.6.4, 1.6.4.1, 3.2.6.4

Sugli incentivi della Confederazione: manuale 1.6.4.1 (Aggiornamento 01/2010)

L'Ente ospedaliero sperimenta la mediazione

persona che desidera segnalare un disagio e il mediatore ci si focalizza su un punto che sembra essere la miccia del conflitto, del disagio. L'attivazione della procedura di mediazione viene formalizzata da una dichiarazione scritta. Ciò è soprattutto utile per responsabilizzare le parti. Il mediatore e il GRIDI assicurano la confidenzialità alle parti. Se le parti accettano la mediazione si lavora insieme per giungere a una risoluzione del conflitto, poi riassunta in una convenzione di mediazione, che viene sottoscritta dalle parti.

Qual è la causa principale dei disagi professionali che siete chiamati a mediare?

Piero Luraschi - Una definizione dei ruoli non chiara o l'incapacità di capire il modello organizzativo sono generatrici di incomprensioni che aprono il conflitto fra persone: il capo che non interpreta il suo ruolo correttamente, manca di rispetto ai collaboratori, non sa comunicare gli ordini. Generalmente la mancanza di dialogo tra le parti è il primo ostacolo da affrontare: il passo più difficile è riuscire ad attivare la mediazione, riunire attorno a un tavolo le persone.

Andreana Bernasconi Lolli - Le problematiche hanno origine nella mancanza o nell'incapacità di comunicazione fra persone e nel gruppo. La comunicazione è invece al centro della mediazione. È importante anche nel contatto con il GRIDI. Per esempio, non prendiamo in considerazione richieste non sufficientemente fondate o anonime. Bisogna anche dire che non tutto può essere mediato. Per esempio, nei casi con un prevalente disagio individuale - poniamo l'abuso di alcool - non vi sono le premesse per sedere al tavolo della mediazione. Il mediatore non è uno psicoterapeuta.

Qual è stato l'impegno di formazione per i membri del GRIDI?

Andreana Bernasconi Lolli - La formazione base mira ad acquisire gli strumenti per la gestione, nella pratica, di una situazione conflittuale. Il gruppo, dopo un'introduzione generale sul ruolo del mediatore e della mediazione, ha lavorato per acquisire gli elementi fondamentali del codice deontologico della mediazione. Questa formazione verrà alimentata con altri corsi mirati. Anche la pratica contribuisce a far crescere le capacità di mediazione.

Una prima valutazione di questo servizio?

Piero Luraschi - Con GRIDI l'Ente ospedaliero risponde in modo moderno e attivo alle normative federali e cantonali in materia di protezione della salute dei lavoratori. Per un'organizzazione delle nostre dimensioni, la presa a carico dei fenomeni di disagio professionale sul lavoro secondo il nostro modello, ha un costo assolutamente ragionevole. Se poi si considerano i riflessi in termini di aggregazione e di motivazione si può affermare che è anche un ottimo investimento. Inoltre, i conflitti, a lungo andare, sono più costosi e pure dannosi per l'immagine dell'azienda, dell'EOC nel nostro caso.

Una modalità solo per grandi aziende con molti mezzi?

Andreana Bernasconi Lolli - No, un intervento di mediazione è alla portata anche di piccole e medie aziende. Certo, in una PMI non sarà possibile creare la rete interna ma il ricorso a un mediatore professionale esterno può portare molti vantaggi. La mediazione può divenire uno strumento che garantisce l'aumento e il mantenimento della qualità della relazio-

ne interpersonale sia tra i collaboratori sia verso i clienti e i fornitori. In ambito HR, i vantaggi sono innumerevoli e riconducono sempre a fattori temporali e finanziari, così come al mantenimento di un sano ambiente di lavoro. Il clima, lo sappiamo, è determinante per poter raggiungere obiettivi e per garantire una dimensione umana che sostenga il raggiungimento degli obiettivi. Viene favorita la cultura della comunicazione. L'azienda, che valuta questa importante opportunità, si dimostra lungimirante e la sua immagine arricchita.

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

Sulla mediazione: manuale 5.6.3 e seguenti; nuove informazioni (Aggiornamento 01/2010)

Sulla protezione della personalità: manuale 3.2.6

Sulle molestie sessuali: manuale 3.2.6.3, 3.2.6.4, 3.2.6.5, 8.P prom

Sul mobbing: manuale 3.2.6.5, 8.M prom

Inoltre:

www.mediazione-dei-conflitti.ch
<http://infomediacion.ch>

BREVEmente

Lavoro ridotto: aiuti per formazione e perfezionamento

Dal 1° gennaio 2010 le imprese che ricorrono al lavoro ridotto possono richiedere aiuti finanziari per un'analisi delle esigenze formative in azienda o per il perfezionamento professionale di collaboratori a orario ridotto. Questi aiuti rientrano nella terza fase di misure federali di stabilizzazione congiunturale e sono mirati al sostegno alle aziende che ricorrono al lavoro ridotto e che si preoccupano di prepararsi ad affrontare meglio le sfide future. L'aiuto finanziario per il perfezionamento professionale ammonta alla metà dei costi effettivi del corso di perfezionamento, con un limite massimo di Fr. 5'000.- per ogni lavoratore. L'aiuto finanziario per un'analisi delle esigenze formative in azienda ammonta alla metà dei costi effettivi, con un limite massimo di Fr. 150.- per persona. Questi aiuti vengono concessi per il periodo 2010-2011 fino all'esaurimento del credito autorizzato dal Parlamento federale. Le domande saranno prese in considerazione in base al loro ordine di arrivo.

Informazioni supplementari tramite l'autorità cantonale: Sezione del lavoro, Ufficio misure attive, Bellinzona (contatto diretto: Lorenza Soncini 091 814 48 08 - lorenza.soncini@ti.ch).

Moduli per la richiesta degli aiuti su www.stabilizzazione.ch.

Aiuti per l'assunzione di giovani

Sempre nell'ambito delle misure federali di stabilizzazione e di lotta alla disoccupazione giovanile, i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato giovani in cerca d'impiego con scarsa esperienza professionale possono fruire di un'indennità di mille franchi versata mensilmente per sei mesi. La persona assunta deve avere un'età inferiore a 30 anni, essere disoccupata da almeno sei mesi e avere una scarsa esperienza professionale.

Per informazioni supplementari in Ticino: Sezione del Lavoro, Ufficio misure attive, Bellinzona (contatto diretto: Aldo Guidotti, 091 814 48 13 - aldo.guidotti@ti.ch).

Moduli per la richiesta degli aiuti su www.stabilizzazione.ch.