

A gentile richiesta Servizio militare rinviato: chi paga?

Durante le assenze per servizio militare, i nostri collaboratori ricevono il 100% del salario. Se il corso viene rinviato per ragioni professionali e spostato all'anno successivo, la tassa militare del collaboratore per l'anno in questione è a carico del datore di lavoro e deve quindi essere rimborsata al collaboratore?

L'assenza dal lavoro per adempimento dell'obbligo militare o del servizio civile rientra nei casi di impedimento a lavorare senza colpa del lavoratore previsti dal CO. Come avviene per i casi di malattia, infortunio e gravidanza, tale evento rientra nella normativa dell'art. 324a CO, che garantisce al lavoratore, se il rapporto di lavoro è durato o è stato concluso per più di tre mesi, il pagamento del salario pieno, per un periodo limitato di tempo, calcolato in funzione degli anni di servizio.

L'obbligo per gli uomini svizzeri di prestare servizio militare è sancito dall'art. 59 della Costituzione.

Chi non adempie all'obbligo militare è tenuto a pagare una tassa surrogatoria, secondo le disposizioni della Legge federale sulla tassa d'esenzione dall'obbligo militare (LTEO, RS. 661).

La tassazione ammonta al 3% del reddito imponibile, per un importo minimo annuale di

CHF 400.-. L'assoggettamento alla tassa sostitutiva ha luogo all'inizio dell'anno in cui l'interessato compie 20 anni e prosegue, per le persone inabili al servizio, fino all'anno del compimento del 30esimo anno, rispettivamente fino al 34esimo anno in caso di differimento. Le donne non sono soggette alla tassa sostitutiva.

Esigenze professionali possono rendere necessario rinviare l'adempimento dei periodi di obbligo militare. Il dipendente dovrà in tal caso corredare la domanda di differimento con un'attestazione scritta del datore di lavoro. Il differimento rende il lavoratore soggetto al pagamento della tassa sostitutiva, salvo qualora il servizio mancato venga recuperato nel corso dello stesso anno. Chi dovesse recuperare l'obbligo di leva durante un anno successivo a quello del differimento, avrà diritto al rimborso della tassa solo dopo aver prestato l'intero servizio obbligatorio (art. 39 cpv. 1 LTEO). Il diritto al rimborso si prescrive in 5 anni dalla fine dell'obbligo militare.

Le conseguenze dell'assoggettamento del lavoratore alla tassa sostitutiva, in caso di differimento per ragioni professionali, possono essere regolamentate nel contratto, in un successivo accordo o in un regolamento del personale. Resta nella facoltà delle parti stabilire il principio dell'assunzione da parte del datore di

lavoro della tassa militare dovuta dal dipendente, che abbia mancato il servizio obbligatorio nell'interesse e su richiesta del datore di lavoro. In questo caso, è consigliabile disciplinare non solo le condizioni che daranno luogo al diritto al rimborso, ma anche la procedura applicabile. Per un maggior controllo, si potrà ad esempio prevedere che il datore di lavoro, anziché rimborsare al lavoratore l'importo corrispondente alla tassa, effettuerà direttamente il pagamento dietro presentazione della polizza indirizzata al dipendente. Poiché in caso di successivo recupero del servizio mancato, il lavoratore conserva il diritto di ottenere il rimborso della tassa, si potrà inoltre pattuire il dovere di tenere informato il datore di lavoro sullo stato del libretto di servizio, fissando l'obbligo di rifondere le tasse sostitutive assunte da quest'ultimo, che dovessero essere recuperate anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Avv. Anna Lutti Martella

Obbligo militare e Indennità perdita di guadagno (IPG): manuale 3AS.4.4

Pagamento del salario durante l'adempimento dell'obbligo militare: manuale 3.2.1.2.

Assicurazione militare: manuale 3AS.10
8R- Esempio di Regolamento aziendale (art. 5.4)

Giurisprudenza

Momento del licenziamento in tronco

Sentenza del Tribunale federale 9 luglio 2013 (4A.64/2013)

Il Signor A. era occupato da oltre trent'anni presso una ditta di trasporti in qualità di autista trasportatore di merci.

È capitato che nell'ambito della sua attività trattenesse il denaro che riceveva per conto del datore di lavoro dai destinatari della merce consegnata.

Ancora una volta, nel 2009, ha trattenuto illegittimamente una somma di circa CHF 8'000.- datagli per un trasporto effettuato. Scoperta l'indebita trattenuta, la datrice di lavoro gli ha intimato immediatamente la restituzione del denaro, ma il lavoratore si è di fatto reso irreperibile per un periodo di malattia e, a suo dire, anche per delle vacanze da lui prese.

All'inizio del 2010 il titolare dell'azienda ha intimato ancora una volta al lavoratore di restituire il denaro derivante dal trasporto effettuato, che peraltro nel frattempo la datrice di lavoro aveva anticipato alla ditta fornitrice della merce consegnata.

Il lavoratore non ha dato seguito alla richiesta della datrice di lavoro e non si è presentato all'appuntamento concordato per il 5 gennaio 2010. Alla fine di gennaio ha

inviato dei certificati medici che attestavano inabilità al lavoro.

Vista l'assenza del lavoratore e il fatto che il denaro era ancora indebitamente trattenuto, senza che il lavoratore mostrasse alcuna intenzione di restituirlo, con lettera raccomandata del 29 gennaio 2010 la ditta gli ha notificato il licenziamento in tronco.

Il lavoratore ha contestato il provvedimento ritenendolo ingiustificato e comunque tardivo, visto che era stato notificato quasi un mese dopo il mancato appuntamento del 5 gennaio.

I giudici cantonali hanno ritenuto che se da una parte l'assenza del lavoratore non poteva essere ritenuta un abbandono del posto di lavoro, visti i certificati medici e trascorsi negli anni e ancora il dubbio sull'effettiva sua intenzione di interrompere il contratto di lavoro, d'altro canto il licenziamento in tronco era da considerare tardivo in quanto intimato dopo il breve periodo di riflessione previsto dalla giurisprudenza.

La ditta ha fatto in sostanza il parallelismo con il concetto di delitti continuati del diritto penale, ritenendo che sin tanto che il denaro era trattenuto illegittimamente, era sempre dato motivo per il licenziamento in tronco. Secondo i giudici federali non è determinante il periodo in cui il denaro non è stato

restituito, bensì i singoli rifiuti di restituirlo. Il periodo di riflessione ha iniziato a decorrere dal momento in cui il lavoratore non si è presentato in azienda e non ha restituito il denaro. Il licenziamento notificato a quasi un mese di distanza, è quindi da considerare tardivo rispetto al periodo di riflessione, che di regola non può essere superiore a tre giorni.

Avv. Costantino Delogu

Rendiconto e restituzione: manuale 3.1.3

Risoluzione immediata: manuale 4.4

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione

Il diritto del lavoro applicato.

Editore: Robert Boss

Responsabile Newsletter: Marina D'Alò

Hanno collaborato: Franco Taranto,

avv. Costantino Delogu, avv. Prisca

Renella, avv. Anna Lutti Martella.

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa

tel. +41(0)91 600 93 03

fax +41(0)91 600 93 04

Redazione: redazione@boss-editore.ch

Amministrazione: info@boss-editore.ch

© www.boss-editore.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Al rientro dalle vacanze, belli abbronzati, abituati al clima rilassato, è difficile riprendere il ritmo quotidiano e si ha tendenza, talvolta, a far fatica anche a rientrare nei panni professionali. Non solo in senso metaforico. Se è vero che l'abito non fa il monaco, è però evidente che bermuda, camicia a fiori, sandali, prendisole ed altri pratici capi devono rigorosamente rimanere nel guardaroba fino alla prossima estate al mare. Ed è proprio con un tema apparentemente frivolo ma in realtà serissimo che vogliamo riprendere dopo la pausa estiva la nostra pubblicazione. Il *dress code*, ovvero il codice d'abbigliamento, è, infatti, fondamentale per il buon nome di un'impresa. Cadute di stile, sciattezza, cattivo gusto e look non consono all'immagine dell'azienda possono nuocere tantissimo. Per questa ragione, nei casi estremi, il datore di lavoro può prendere in considerazione addirittura sanzioni per coloro che sottovalutano l'importanza di un abbigliamento adeguato. Di quello più elegante ci parlerà un esperto di stile, Franco Taranto, presidente della Camera Nazionale della Moda Svizzera.

Nella terza pagina di questa edizione di *NewsletterLavoro* troverete invece il secondo appuntamento dedicato agli autori di Boss Editore. L'avvocato Prisca Renella spiega ai nostri lettori la sua visione della professione che esercita con grande entusiasmo.

L'avvocato Costantino Delogu, invece, nella rubrica *Giurisprudenza*, presenta il caso di A, autista "furbetto", e della sua controversia con l'azienda per la quale lavorava.

Dedicata al tema del servizio militare e delle spese che questa attività comporta per il datore di lavoro è, infine, la rubrica *A gentile richiesta*, curata in questa edizione dall'avvocato Anna Lutti Martella.

Marina D'Alò

All'interno:

- **Codice e regole da appendere nel guardaroba**

- **Intervista all'avvocato Prisca Renella**

- **Servizio militare rinviato: chi paga?**

/A: Gentile Richiesta

- **Momento del licenziamento in tronco / Giurisprudenza**

L'importanza del look nell'azienda

Sobrio, discreto, classico: le basi del dress code in ufficio



È importante presentarsi sul posto di lavoro vestiti con decoro. Un concetto che vale per la propria immagine, ovviamente, ma anche per quella dell'azienda. Bisogna quindi riservare esclusivamente al tempo libero capi alla moda ma decisamente poco eleganti, come le scarpe da ginnastica logore, i jeans troppo vissuti, le minigonne, i top scollati, l'ombelico al vento, ecc.

Per lo svolgimento di determinate professioni è indispensabile una divisa (è il caso, per esempio, degli infermieri, dei poliziotti, dei cuochi). In altre viene imposta una divisa aziendale standard (alle cassiere di un grande magazzino, alle hostess di una compagnia aerea). In certi casi è il datore di lavoro ad esigere un abbigliamento standard (nelle banche, negli uffici delle compagnie d'assicurazione). Ma più in generale esiste un *dress code*, o codice d'abbigliamento, che si basa sul buon senso ed il buon gusto. Esperti di galateo - come la contessa Sibilla della Gherardesca, autrice del libro "Non si dice piacere. Le buone maniere in azienda come fattore di successo" (Sperling & Kupfer) - ci ricordano cosa fare e non fare quando si varca la porta dell'ufficio. Sobrio e discreto potrebbero essere i concetti linea fondamentali. Non bisogna inoltre dimenticare che l'abbigliamento fa parte della comunicazione non verbale alla quale si accorda sempre più importanza. Un impatto negativo potrebbe essere fatale anche nelle relazioni professionali. Alcuni datori di lavoro distribuiscono ai dipendenti copie del codice d'abbigliamento come promemoria. Se il problema non si risolve, si suggerisce un incontro a quattr'occhi con l'estroso dipendente nel corso del quale gli saran-

no spiegate le conseguenze della violazione di queste regole. Se ancora non vuol sentir ragione, non rimane altra via che quella delle sanzioni. Quali? A pagina 2 troverete un approfondimento su questo punto dolente. Per quanto riguarda invece l'aspetto più piacevole del tema *dress code*, abbiamo rivolto alcune domande a Franco Taranto (nella foto), presidente della Camera Nazionale della Moda Svizzera, da oltre 30 anni nel campo della moda.

Ci sono imprenditori ticinesi che fanno appello a voi per ottenere consigli sull'abbigliamento proprio o del loro personale?

No. Ogni azienda stabilisce direttamente i *dress code* in base alle proprie esigenze.

Pensa che sia giusto che sia il direttore d'azienda a decidere come ci si deve vestire?

Ribadisco il concetto precedentemente espresso: più che il direttore d'azienda è l'azienda stessa che stabilisce direttamente i *dress code* a seconda delle sue specifiche esigenze.

Nel mondo del lavoro è meglio attenersi alla tradizione, al bon ton convenzionale, oppure puntare su qualche giuoco di fantasia per distinguersi dagli altri, soprattutto nei settori quali le banche, le compagnie assicurative, ecc.?

Ritengo che sia sempre meglio, per evitare errori o cadute di stile, puntare sull'eleganza classica, così non si sbaglia mai.

Qual è l'elemento che distingue il vestire simpaticamente casual e la sciattezza?

L'elemento che fa la differenza è la qualità dei capi e la cura della persona.

E qual è, sempre a suo giudizio, il capo o l'accessorio che dovrebbe essere decisamente bandito dal posto di lavoro?

Non esiste un capo preciso, ce ne sono diversi. In genere ritengo di fondamentale importanza il rispetto verso le persone con le quali si lavora ed il *dress code* imposto dall'azienda. segue a pag. 2 →

segue da pag. 1→

Sobrio, discreto, classico...

Quali sono i capi più eleganti?

Sempre il tailleur per le donne ed il completo per gli uomini.

In genere i ticinesi preferiscono le marche famose, il buon taglio di sartoria, oppure l'abbigliamento "stile libero"?

I ticinesi preferiscono le marche famose.

Chi sono, a livello mondiale, i campioni di eleganza sul posto di lavoro?

Gli italiani.

È più inelegante un calzino corto o un orecchino?

Decisamente il calzino corto.

Crede che nell'ambito lavorativo sia meglio imporre o suggerire un abbigliamento consono al decoro aziendale?

Meglio imporre.

Nel corso della sua carriera professionale (lei è stato anche modello e fotografo) le è capitato di essere "guardato male" per il suo look?

Se è successo non me ne sono accorto.

Il dress code in cifre

Un sondaggio pubblicato sulla homepage di InfoJobs.it ha fornito interessanti dati sulle direttive in fatto di abbigliamento sul posto di lavoro. Di seguito li riportiamo.

Inizialmente è stato chiesto se fosse previsto un dress code: il 50% degli intervistati ha risposto negativamente lasciando trasparire una sostanziale libertà nella scelta dei vestiti da indossare in sede lavorativa. Solo il 25% deve seguire delle direttive che possono spaziare dalla divisa aziendale a semplici indicazioni di massima. Il restante 25% rispetta il dress code solamente in occasione di meeting importanti.

Un'altra domanda riguardava il *casual friday*, ovvero la possibilità per i dipendenti di un'azienda che applica rigide regole sull'abbigliamento, di passare il venerdì ad un look informale. Il 59% di coloro che hanno risposto al sondaggio non rispettano questa usanza, mentre il 41% il venerdì può "trasgredire" e lasciarsi andare ai jeans, felpe e sneakers. "Ovviamente il *casual friday* riguarda solo le aziende che impongono durante la settimana un look formale e comunque non deve mai sconfinare nel cattivo gusto", precisano gli autori del sondaggio.

L'ultima questione era a proposito del budget allocato per comprare gli abiti per l'ufficio. Il 47% sostiene di spendere molto per i vestiti da indossare al lavoro, il 17% troppo, mentre il 36% dedica poche risorse a questo genere di shopping. Certi ambienti di lavoro richiedono sicuramente degli sforzi economici per mantenere un certo decoro, "ma spesso è difficile distinguere le spese effettuate per fini prettamente professionali da quelle più strettamente personali", evidenziano gli autori del sondaggio di InfoJobs.it.



"È possibile per la nostra direzione introdurre delle regole d'abbigliamento, in particolare nel reparto amministrazione e specialmente quando abbiamo visite in casa?". A questa domanda, posta da un abbonato al sistema Boss Editore, l'avvocato Costantino Delogu (nella foto) aveva dettagliatamente risposto citando due capitoli del Manuale: il 3.1.2, su diligenza e fedeltà, e il 3.1.4, su direttive istruzioni. Per quale motivo? "La questione della possibile regolamentazione dell'abbigliamento sul posto di lavoro s'inserisce nell'ambito del fondamentale obbligo di diligenza e fedeltà del lavoratore, segnatamente dell'obbligo di rispettare le direttive, e della connessa incombenza del datore di lavoro di dare le istruzioni al dipendente sulla modalità di esecuzione del lavoro e le norme di comportamento in azienda". Infatti, come spiega Delogu, "secondo l'articolo 321d CO il datore di lavoro può stabilire direttive generali sull'esecuzione del lavoro e sul comportamento del lavoratore nell'azienda o nella comunione domestica e dargli istruzioni particolari. Il lavoratore deve osservare secondo le norme della buona fede le direttive generali stabilite dal datore di lavoro e le istruzioni particolari a lui date". Ovviamente le istruzioni devono essere connesse all'attività professionale e pertanto funzionali ad essa, nel senso che devono essere in rapporto con le esigenze della ditta, dal punto di vista dell'organizzazione, dell'immagine e dell'attività. "Nel dubbio - spiega l'avvocato - il lavoratore deve seguire le istruzioni, non avendo egli facoltà di giudicarne l'opportunità. Diverso è, invece, il caso del lavoratore che si avvede dell'illegalità di un'istruzione, alla quale ha pertanto diritto di opporsi."

Dal profilo giuridico, quindi, una regolamentazione sull'abbigliamento, che si configura come istruzione unilaterale data dal datore di lavoro, è ammissibile quando è data una giustificazione oggettiva alla sua esistenza, rispettivamente quando vi sono dei motivi riconoscibili che impongono un determinato abbigliamento durante il tempo di lavoro per motivi di sicurezza (scarpe sicure, tuta, casco, ecc.), di migliore esecuzione del lavoro o per motivi d'immagine dei collaboratori dell'azienda nei confronti della clientela o di altri soggetti con i quali si creano interazioni professionali, segnatamente con gli altri colleghi e colleghe di lavoro.

Si può concludere che la valutazione della necessità, dell'opportunità e quindi della legittimità di istruzioni sul modo di comportarsi o di vestire sul posto di lavoro è mutevole e dipende in modo evidente dal tipo di azienda, di attività e anche dalla determinata mansione che il lavoratore svolge. "Il limite delle istruzioni, al contrario, è proprio da ricercare nella connessione con l'attività lavorativa e con le esigenze aziendali: sono pertanto illecite - ricorda l'avvocato Delogu - quelle istruzioni che non sono giustificate a causa dell'assenza di connessione con l'attività, con i contatti verso l'esterno, con il dovere del datore di lavoro di salvaguardare anche la dignità ed il decoro sul posto di lavoro nell'ambito della tutela di tutti i lavoratori". In sintesi, sono illecite delle regole d'abbigliamento che non hanno una valenza professionale o di condotta: "delle regole d'abbigliamento sono possibili a condizione che esse abbiano un nesso oggettivo con l'attività lavorativa e che non ledano in modo illecito la personalità del lavoratore. Tali valutazioni - conclude Costantino Delogu - vanno condotte in modo concreto sulla singola azienda e semmai sul determinato settore in cui il lavoratore è impiegato".

M.D.'A.

Tutte le edizioni di **NewsletterLavoro** sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito www.boss-editore.ch.
Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.

"Le maggiori attrattive della mia professione? La diversità dei casi ed i risvolti umani"

Intervista di Marina D'Alò all'avvocato Prisca Renella

La seconda ospite del ciclo di brevi interviste dedicate agli autori della Boss Editore è l'avvocato Prisca Renella. Giovane, ma con tanta grinta, l'abbiamo vista affabile, professionale, determinata durante il suo esposto nel corso di uno dei numerosi simposi di cui è animatrice. Dalla "cattedra" è poi scesa tra i banchi dei partecipanti per rispondere alle mille



domande che il tema da lei sviluppato - in quell'occasione quello dell'uso e dell'abuso di internet sul posto di lavoro - ha suscitato. Ed è proprio in questo momento che abbiamo colto nel suo sguardo l'entusiasmo per la sua professione, la capacità di appassionarsi ad ogni caso che le viene sottoposto, la soddisfazione di trovare una soluzione per ogni problema. La invitiamo a parlare di se per farla conoscere meglio anche ai nostri lettori.

Avvocato Renella, lei si è specializzata a Ginevra in diritto degli affari, ma si occupa nel proprio studio anche di diritto dei contratti (locazione, lavoro, compravendita), diritto edilizio e diritto penale. Quale di questi settori l'appassiona maggiormente? E più in generale cosa l'affascina di più in questa professione?

Sin dal primo anno di diritto, ho sviluppato un interesse particolare per le società. La specializzazione effettuata mi ha permesso di studiare da vicino queste entità e di capire le problematiche che le riguardano, che esse siano PMI o multinazionali. Infatti, mi attira il processo di costituzione, d'organizzazione e di gestione, ma più di tutto mi appassionano i contratti che esse devono stipulare (contratti di lavoro, di compravendita, di locazione, ecc.), prevedere ogni eventualità e proiettarsi nel caso in cui dovesse sorgere una vertenza. Oltre a ciò, l'università di Ginevra proponeva dei corsi molto pratici e interattivi, nel senso che la teoria veniva presentata brevemente a un corso e principalmente da studiare a casa; poi le seguenti lezioni trattavano della risoluzione di casi reali (presi dalle decisioni del Tribunale federale). Questo modo di insegnare permetteva agli studenti di capire se la materia anche nel suo aspetto pratico potesse realmente piacere. Non si rimaneva quindi sulla teoria, che spesso e volentieri di-

verge assai dalla realtà. Questo mi ha permesso in seguito, di non avere brutte sorprese o delusioni in merito a questo ambito.

Da quando mi sono messa in proprio consiglio e rappresento anche persone fisiche. I problemi rimangono gli stessi per quanto concerne l'aspetto contrattualistico, ma si

aggiungono numerosi ambiti e un tocco di umanità che talvolta il mondo degli affari non può permettersi di mettere in primo piano. Apprezzo anche il diritto edilizio e il diritto penale. Sono ambiti estremamente interessanti, perché sono regolati da normative molto diverse tra loro come pure il modo di approcciare il problema. È questa diversità che mi attrae nella professione. Ogni caso è diverso e ogni cliente insegna qualcosa. Il fatto di dover ogni volta riadattarsi a comprendere cosa esattamente preoccupa una persona o una società rende infatti mai noiosa l'attività, malgrado questo sia estremamente impegnativo. Infine, non potrei al momento rinunciare al contenzioso, ossia difendere le vertenze dinanzi ai tribunali. Il contatto con le autorità aggiunge un ulteriore grado di difficoltà e di umanità.

Ha studiato a Ginevra, ha lavorato a Zurigo, per quale motivo ha scelto Lugano per esercitare la professione?

Avevo scelto Ginevra, come detto, per il metodo d'insegnamento innovativo dell'epoca. Tuttavia dopo la specializzazione, avevo bisogno di vedere un'altra città, in quanto pur essendo di lingua madre francese, non era una città nella quale mi sentivo a casa. Ho avuto la possibilità di lavorare a Zurigo, una città estremamente stimolante per l'attività che svolgevo e mi ha permesso di rinfrescare il mio tedesco e pure il mio inglese, in quanto molti incarichi venivano effettuati in quest'ultima lingua. Inoltre, era importante per me vivere la realtà di una grande città svizzera tedesca e di identificarne le differenze/similitudini con la città che fin ora avevo imparato a conoscere. Quando ho dovuto decidere dove effettuare la pratica per conseguire gli esami d'avvocatura, ho pensato che il mio percorso sarebbe stato incompleto senza aver vissuto la realtà ticinese. Con il tempo, ho realizzato che il

Ticino offriva, per me, tutto quanto desideravo in una città: famiglia, clima e geografia eccezionali e ambiente di lavoro gradevoli. Inoltre, ho conservato i contatti con Zurigo e Ginevra soprattutto con colleghi diventati cari amici.

Tra poco inizierà un periodo in cui sarà "di picchetto": un'attività che il profano si immagina simile a quella dei suoi colleghi nei film americani...Ci spieghi in sintesi in che cosa consiste.

Gli avvocati che desiderano occuparsi di casi penali, possono iscriversi al picchetto penale sia del ministero pubblico cantonale, sia quello della confederazione. In breve, si tratta di mettersi a disposizione 24h/24h durante una settimana in caso in cui la Polizia cantonale o federale "acchiappi" un delinquente che necessita, considerata la gravità del reato che gli si contesta, un avvocato della prima ora. Personalmente mi affascina, proprio come nei film, il momento durante il quale si viene chiamati, non si conosce ancora né l'imputato né il reato che gli si contesta. È un momento emozionante e di grande difficoltà arrivare a stabilire un contatto con una persona con la quale si può parlare solo una decina di minuti prima di iniziare la sua difesa, oltre al fatto che a volte questa discussione avviene verso tarda serata. Alcuni casi sono assai delicati e mi toccano emotivamente, perché vengo a conoscenza di una realtà la quale è lontana dal mio vissuto. Penso in particolar modo a giovani delinquenti con infanzie e situazioni familiari disastrose. Altri casi sono alquanto buffi per il modo in cui l'imputato è stato "beccato" o semplicemente per le risposte date ai poliziotti. Ad esempio, quando ero praticante, ero stata assegnata d'ufficio ad uno spacciatore e dato che negava nella maniera più assoluta di aver spacciato, la procuratrice aveva organizzato dei confronti con i consumatori che avevano comprato da lui, identificandolo dalle foto. Uno di essi è arrivato al ministero pubblico e dinanzi alla procuratrice e me ha riconosciuto la foto del mio cliente, ma non il mio cliente che era presente. Piccola osservazione: il mio cliente era esattamente uguale e identico alla foto. Non posso descrivere l'espressione della procuratrice.

Il diritto penale nella pratica è veramente molto distante dalla teoria e se all'inizio facevo fatica a difendere dei delinquenti, col tempo ho imparato ad ascoltarli considerando la loro situazione.