

## A gentile richiesta

### Disdetta/malattia: se il periodo di preavviso supera il periodo di protezione?

«In aprile abbiamo notificato disdetta a un dipendente (3 anni di servizio) per il 31 ottobre (periodo di preavviso da contratto di 6 mesi). Subito dopo, lo stesso ci ha inoltrato certificato medico attestante la sua inabilità lavorativa per una settimana. Se calcoliamo il periodo di protezione che sospende il termine di preavviso (che è di 90 gg dal secondo al quinto anno di servizio), faremmo terminare il rapporto di lavoro al 30 novembre e cioè un mese dopo. Ci è però stato riferito che l'inabilità non fa "slittare" la fine del rapporto di lavoro. Come dobbiamo calcolare il periodo di protezione? Il termine di disdetta si posticipa?»

Secondo l'art. 336c cpv. 2 CO, se la disdetta è data prima di un termine di protezione, ossia prima di un periodo durante il quale il lavoratore è, per esempio, impedito di lavorare a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, il termine di preavviso della disdetta che non sia ancora giunto a scadenza all'inizio del periodo di assenza è sospeso e riprende a decorrere dopo la fine di questo periodo. Lo scopo è permettere al lavoratore di avere, in caso di disdetta, il tempo necessario per cercare un altro posto di lavoro. Se quest'ultimo è, per esempio, infortunato o malato, non è in grado di trovarsi un'altra attività e perciò il

legislatore ha deciso di sospendere il termine di preavviso della disdetta in particolari periodi. Quando il datore di lavoro disdice il contratto di lavoro, deve quindi prestare attenzione a questi periodi di protezione e verificare che la fine del rapporto di lavoro venga correttamente calcolata. Tuttavia, sebbene non risulta dall'articolo in questione, questo calcolo deve venir effettuato retroattivamente a partire dalla fine del rapporto di lavoro prevista. Questo principio è stato applicato in maniera costante dalla giurisprudenza e il Tribunale federale l'ha confermato in una sua sentenza del 2011 (TF 4A\_89/2011 del 27 aprile 2011). Si ritiene infatti, che la ricerca di una nuova attività lavorativa sia particolarmente compromessa quando il lavoratore giunge alla fine del rapporto di lavoro. Bisogna, dunque, distinguere il termine di preavviso della disdetta con il periodo di protezione e non dimenticare di contabilizzare tutti i giorni di assenza per motivo uguale (stessa malattia o infortunio) effettuati durante il rapporto di lavoro. Questi giorni di assenza, diminuiscono infatti il periodo di protezione a disposizione del lavoratore. Quindi se il lavoratore ha già effettuato durante il rapporto di lavoro 16 giorni di assenza per influenza, il periodo di protezione per l'influenza verrà diminuito di conseguenza. Qui il dipendente ha

diritto a un periodo di protezione di 90 giorni (art. 336 cpv. 1 lett. b CO). Questi 90 giorni vanno calcolati a ritroso dalla fine del rapporto di lavoro prevista. Se l'inabilità lavorativa indicata (una settimana) cade tra la data della disdetta e l'inizio del periodo di protezione, non avrà alcun effetto. Se, invece, cade tra l'inizio del periodo di protezione e la fine del rapporto di lavoro, il periodo di preavviso della disdetta verrà sospeso per i giorni di assenza. Quindi solo in quest'ultimo caso, il rapporto di lavoro "slitterà" di un mese. Dato che il certificato medico è stato inoltrato subito dopo la notifica della disdetta, si può presumere che l'assenza è avvenuta prima dell'inizio del periodo di protezione, ovvero prima dei 90 giorni. Il rapporto di lavoro termina perciò come previsto con la lettera di disdetta e al dipendente si potrà confermare quanto scritto con quest'ultima.

Prisca Quadroni-Renella, avvocato

*La disdetta data in tempo inopportuno:*

*Manuale 4.3.2*

*Metodo di calcolo del periodo di*

*protezione: Manuale 4.3.2.3*

*Prolungamento del rapporto di lavoro sino*

*al prossimo termine: Manuale 4.3.2.4*

## Giurisprudenza

**Rigetto definitivo dell'opposizione: fattura o decisione amministrativa?** Sentenza del Tribunale federale 5A\_432/2016 del 27 febbraio 2017

La ditta X ha ricevuto dalla SUVA uno scritto intitolato "fattura per revisione", con una polizza di versamento. Lo scritto enumerava i salari di alcuni anni dei dipendenti, le aliquote applicabili e il calcolo dei premi per l'assicurazione infortuni, con rinvio alle informazioni stampate a retro e la menzione della scadenza di pagamento dell'importo dovuto alla SUVA. La ditta X non ha pagato e ha interposto opposizione al precetto esecutivo fattore notificare dalla SUVA. L'opposizione è stata confermata dai tribunali di prima e seconda istanza e la SUVA si è rivolta al Tribunale federale. L'Alta Corte ha constatato che la "fattura" era una decisione amministrativa in base alla quale la ditta doveva pagare i premi dell'assicurazione infortuni obbligatoria, che sono contributi di diritto pubblico stabiliti da un istituto di diritto pubblico con personalità giuridica. Nonostante la sua presentazione, quindi, il titolo su cui si fondava la procedura esecutiva non era una semplice fattura commerciale, ma un conteggio di premi, al quale la legge conferisce il valore di una decisione soggetta a opposizione (art. 105 LAINF).

Il conteggio riportava l'indicazione dei mezzi di impugnazione, ma X non ne aveva fatto uso. Secondo il Tribunale federale un datore di lavoro assoggettato all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni presso la SUVA, non può sostenere di ignorare che quest'ultima è un'autorità amministrativa federale, né avere il minimo dubbio sul suo carattere ufficiale. La mancanza di opposizione alla decisione rendeva possibile una procedura d'incasso in via esecutiva (art. 54 LPG, 99 e 105 LAINF). Nel caso giudicato la ditta X ha visto confermare la sua opposizione al precetto esecutivo per un motivo formale. Il conteggio dei premi vale a titolo di rigetto definitivo dell'opposizione solo se la decisione di classificazione dell'azienda e degli assicurati nelle tariffe dei premi è passata in giudicato (art. 124 OLAINF). La SUVA non aveva prodotto la copia della decisione di classificazione relativa al conteggio di cui chiedeva il pagamento e l'esecuzione è pertanto rimasta bloccata. In questo caso X ha ottenuto di fatto una dilazione di pagamento, ma se non ha contestato la decisione di classificazione la SUVA potrà ripetere la procedura esecutiva, producendo ai tribunali il conteggio dei premi e la decisione di classificazione, così da ottenere il rigetto definitivo dell'opposizione. In conclusione, quindi, ogni comunicazione ricevuta dalla

SUVA, qualunque ne sia l'intitolato, merita la massima attenzione del datore di lavoro. In caso di dubbio è sempre opportuno valutare, se del caso con gli specialisti assicurativi, l'opportunità di presentare opposizione.

Emanuela Colombo Epiney, già giudice al Tribunale d'appello del Cantone Ticino

*Assicurazione contro gli infortuni:*

*Manuale 3A5.8*

### IMPRESSUM

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

Editore: Robert Boss  
Responsabile Newsletter:

Elisabetta Bacchetta  
Hanno collaborato: Prisca Quadroni-Renella, Marilena Fontaine, Emanuela Colombo Epiney.  
Boss Editore SA - CH 6997 Sessa  
tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: [lisa.bacchetta@boss-editore.ch](mailto:lisa.bacchetta@boss-editore.ch)  
Amministrazione: [info@boss-editore.ch](mailto:info@boss-editore.ch)  
© www.boss-editore.ch

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

Giugno 2017

## Editoriale

Questa edizione della Newsletter è dedicata a un tema alquanto spinoso: le molestie sessuali sul posto di lavoro. Si tratta di un fenomeno presente, anche in Ticino, ma piuttosto sommerso. La motivazione di tanto mistero è semplice: le vittime tendono a non denunciare l'accaduto attendendo spesso invano che le cose si mettano a posto da sole. Purtroppo molte situazioni si incancreniscono e ci si ritrova in una spirale di disagio che può portare a gravi problemi di salute. Nella prima intervista l'avvocato Prisca Quadroni-Renella traccia i confini delle molestie sessuali e ci spiega come spesso sia una questione di percezione che può variare a dipendenza della personalità del singolo, della cultura e dell'età. Nella seconda intervista Marilena Fontaine, già Delegata alle Pari Opportunità, ci rivela che un numero ragguardevole tra le vittime di molestie sessuali siano uomini. Ma a prescindere dal genere di appartenenza per entrambi il consiglio è agire, iniziando con il parlarne. Laddove è possibile e previsto con un referente apposito in azienda o rivolgendosi ai servizi presenti sul territorio. Nella rubrica A gentile richiesta la nostra esperta chiarirà come procedere a ricalcolare il nuovo termine di una disdetta sospesa per malattia. Infine nel commento a una sentenza del Tribunale federale si sottolinea come sia importante per i datori di lavoro prestare attenzione alle comunicazioni da parte della Suva e quando, se del caso, è possibile fare opposizione a eventuali richieste di pagamento.

Elisabetta Bacchetta

### All'interno:

- **Molestie: non solo affar di donne**
- **E se il periodo di preavviso supera il periodo di protezione?** / A gentile richiesta
- **Suva: opportunità di un'opposizione** / Giurisprudenza

## Cosa è tenuto fare il datore di lavoro

### Molestie sessuali: confini e sanzioni

Intervista a Prisca Quadroni-Renella, avvocato

#### Quali comportamenti possono essere definiti molestie sessuali?

Secondo l'art. 4 della Legge sulla parità dei sessi, per molestia sessuale s'intende qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o qualsivoglia altro comportamento connesso con il sesso, che leda la dignità della persona sul posto di lavoro, in particolare il proferire minacce, promettere vantaggi, imporre obblighi o esercitare pressioni di varia natura su un lavoratore per ottenerne favori di tipo sessuale. Perciò sono anche considerate molestie sessuali, per esempio, tutti quei commenti equivoci indesiderati sull'aspetto esteriore di col-

laboratrici o collaboratori, le barzellette sessiste sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale o l'orientamento sessuale di donne e uomini, o i contatti fisici indesiderati per finire con i casi estremi di atti sessuali o violenza carnale.

#### Qual è la differenza tra una battuta di cattivo gusto e una molestia sessuale?

Tutto sta nel modo in cui il comportamento di un collega, un superiore o di un cliente viene recepito. Se lo si avverte come indesiderato, anche la battuta di cattivo gusto sarà considerata una molestia sessuale. Poco importa l'intenzione della persona che molesta.

#### Quanto conta la sensibilità del singolo e le sue differenze culturali e generazionali? La percezione di un comportamento connotato sessualmente può differire da un Paese all'altro.

Basta citare il caso degli Stati Uniti d'America che sono conosciuti per applica-

re una tolleranza zero nei confronti delle molestie sessuali. Lavoratori europei sono spesso resi attenti a come si comportano con colleghe qualora fossero impiegati su suolo americano. Infatti, la tolleranza a commenti o battute è molto diversa e verrebbe immediatamente sanzionata. In Svizzera, invece, malgrado lo stesso commento o battuta verrebbe recepito altrettanto negativamente, si esita a denunciare e pure a sanzionare, a volte perché in dubbio sulla gravità del comportamento. È poi vero che una lavoratrice o un lavoratore vicino alla pensione avrà una sensibilità diversa o percepirà dei commenti

di un certo tipo in modo differente rispetto a chi ha appena iniziato il suo percorso lavorativo. Ad ogni modo, la regola rimane che ogni commento indesiderato a sfondo sessuale verrà considerato come una molestia sessuale. Il datore di lavoro, se non lo fanno già i colleghi stessi, dovrà rendere attento il molestatore della sua mancata sensibilità o del suo



comportamento lesivo e se del caso prendere provvedimenti. Infatti, spesso il molestatore non si rende conto che con le sue battute o commenti offende la dignità di una o un collega. Se per alcuni lavoratori è un'evidenza, per altri è a volte più difficile comprendere i limiti. Bisognerà in un certo senso "educare" il lavoratore sul fatto che certi comportamenti o commenti non possono essere tollerati sul posto di lavoro.

#### La molestia sessuale è una questione femminile?

Assolutamente no. Anche gli uomini possono essere og- segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

## Molestie sessuali: confini e sanzioni

getto di molestie sessuali. Per esempio, un lavoratore omosessuale può essere vittima di molestie, perché subisce commenti sgradevoli da parte del suo superiore o dai colleghi sul suo orientamento sessuale oppure può capitare che un uomo sposato venga perseguitato dentro o fuori l'azienda da una collega che si è invaghita di lui. Un lavoratore può anche essere vittima di avances abbinate alla promessa di vantaggi o alla minaccia da parte di colleghi o superiori donne.

### Come può intervenire un datore di lavoro se è confrontato con un caso di presunte molestie sessuali?

Secondo l'art. 328 CO, il datore di lavoro deve vigilare affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali e, se lo stesso fosse vittima di tali molestie, non subisca ulteriori svantaggi. Egli deve dunque innanzitutto prevenire le molestie sul posto di lavoro. Questo concetto di protezione si ritrova anche nella legge sul lavoro e nelle relative ordinanze, come pure nella legge sulla parità dei sessi. Ad esempio, deve informare e sensibilizzare i dipendenti sul tema, organizzare incontri dove il tema viene affrontato tra colleghi, predisporre affinché vi sia una persona di riferimento responsabile di raccogliere eventuali denunce o rispondere a domande. Questa persona potrebbe essere anche esterna alla ditta. Se le misure previste non risultano essere sufficienti ad evitare un caso di molestia, il datore di lavoro deve imperativamente intervenire per proteggere la vittima e far cessare il comportamento lesivo nei suoi confronti. Dovrà chiarire i fatti e prendere le misure necessarie, dunque iniziare un'inchiesta, sentire la vittima, i colleghi e il presunto molestatore. Dovrà eventualmente sospendere quest'ultimo se si rendesse necessario per comprendere la situazione

### Prisca Quadroni-Renella

Dopo la licenza in diritto presso l'Università di Ginevra, si è specializzata in diritto degli affari. Prima di aprire il proprio studio legale, ha lavorato per un noto studio legale specializzato in diritto commerciale fino al 2012. È presidente della Commissione paritetica cantonale delle case per anziani e responsabile Legal dell'Associazione svizzera dei Quadri.

e/o evitare ulteriori comportamenti lesivi. Infine, se l'inchiesta desse ragione alla vittima, il molestatore dovrà essere sanzionato e il datore di lavoro dovrà trovare una soluzione per proteggere la vittima.

### Come può reagire chi è oggetto di molestie sessuali? Spesso c'è la paura di subire ripercussioni.

È vero che in Svizzera le vittime di molestie sessuali, esitano a denunciare i loro molestatore e/o a richiedere protezione ai loro datori di lavoro. Spesso perché si vergognano o pensano di avere una colpa. Altre volte la vittima tace perché il molestatore è un superiore o una persona molto apprezzata in seno all'azienda e ha paura di subire delle rappresaglie o persino perdere il posto di lavoro. A volte capita pure che sono i colleghi a minimizzare la gravità di un comportamento molesto. Consiglio vivamente ai datori di lavoro di prevedere una persona responsabile, preferibilmente esterna alla ditta, con cui i lavoratori o le lavoratrici possano confidarsi in tutta discrezione. Infatti, una vittima in dubbio sulla gravità del comportamento del suo molestatore rimane silente e spesso non osa discutere della questione con un responsabile in seno all'azienda per paura che i colleghi ne vengano a conoscenza. Qualora non fosse prevista questa possibilità, consiglio a ogni modo alla vittima di chiedere al suo superiore o a un responsabile di proteggere la sua personalità, se del caso per iscritto. È importante che il lavoratore o la lavoratrice comunichi il suo disagio. La sensibilità infatti varia da persona a persona e senza comunicazione non è sempre possibile comprendere che sta nascendo un disagio sul posto di lavoro. È possibile persino chiedere aiuto alla sezione di polizia dei Reati contro l'integrità delle persone (RIP) o a un procuratore pubblico di picchetto. Questi specialisti potranno consigliare e aiutare e se del caso collaborare con il datore di lavoro per sradicare ogni comportamento lesivo. Inoltre, se il datore di lavoro non reagisce a questa richiesta d'aiuto, la vittima potrà rivolgersi a livello civile, in Pretura e richiedere la protezione ai sensi dell'art. 328 CO o della legge sulla parità dei sessi e di proibire o far omettere una discrimi-

Tutte le edizioni di NewsletterLavoro sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: [www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch).  
Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.

nazione imminente; di far cessare una discriminazione attuale o di accertare una discriminazione che continua a produrre effetti molesti. Purtroppo, non è un iter semplice e una persona oggetto di molestie sessuali è già fragilizzata. Per questo motivo, insisto nella prevenzione e in generale, consiglio a tutti i lavoratori di avere un occhio di riguardo in merito a questo tipo di lesioni, di non tollerare in alcun modo comportamenti indesiderati che abbiano carattere sessuale o semplicemente offensivi e di comunicare ogni disagio in merito a questi comportamenti. Non bisogna assolutamente "lasciar perdere" o trovare nel comportamento della vittima delle scuse, perché il datore di lavoro che tollera le osservazioni sessiste, i commenti volgari o imbarazzanti nei confronti delle sue dipendenti (o dei suoi dipendenti), viola il proprio obbligo di diligenza, anche se le collaboratrici usano correntemente un linguaggio sboccato.

### Quali sono le conseguenze per un datore di lavoro che omette di proteggere la personalità dei suoi dipendenti in relazione al tema delle molestie sessuali?

Un datore di lavoro che non protegge la personalità dei propri dipendenti e che non agisce una volta venuto a conoscenza o avendo sufficienti indizi per concludere che è in atto una molestia sessuale in seno all'azienda viola come detto l'art. 328 CO, la legge sul lavoro e la legge sulla parità dei sessi. Il lavoratore vittima potrebbe, sulla base di queste leggi, richiedere un risarcimento o in casi gravi persino interrompere la propria attività lavorativa, finché la situazione lesiva non venga fatta cessare. Inoltre, nel caso in cui il datore di lavoro, senza procedere a delle indagini o senza cercare di fare il suo possibile per far cessare il comportamento lesivo, licenzia un lavoratore coinvolto, magari persino la vittima stessa, rischierà di dover risarcire il lavoratore licenziato in quanto il Tribunale federale ritiene abusivo questo tipo di licenziamento. Ovviamente le misure, le soluzioni e le decisioni del datore di lavoro vanno verificati di caso in caso in quanto ogni azienda ha le sue particolarità e come viene previsto dall'art. 328 CO stesso, il datore di lavoro deve prendere i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni dell'azienda.

Protezione della personalità:  
Manuale 3.2.6  
Molestie sessuali: Manuale 3.2.6.4

## Molestie: non solo affar di donne

Abbiamo incontrato Marilena Fontaine, già Delegata alle Pari Opportunità

### Fino allo scorso aprile e per circa 20 anni lei ha lavorato come Delegata alle Pari Opportunità. Dal vostro osservatorio privilegiato qual è l'impatto delle molestie sessuali nel mondo del lavoro?

Le segnalazioni sono molto poche, ma ciò non vuol dire che il problema non esista. Secondo un'indagine svolta sul territorio nazionale, il 28% delle donne e il 10% degli uomini dichiarano di aver subito molestie sessuali sul luogo di lavoro. Caratteristica piuttosto frequente è che questo tipo di comportamento non venga segnalato né tanto meno denunciato. Spesso si attende che le cose si mettano a posto da sole e non si fa nulla.

### Perché vi è questa reticenza nel ribellarsi di fronte a un collega o a un superiore che ci infastidisce andando a interferire con la nostra sfera più intima?

È chiaramente un tema difficile da affrontare non essendoci di regola testimoni. Inoltre avviene nel contesto lavorativo, e qui emerge spesso che le persone ignorano i propri diritti e non sanno come uscirne. A volte capita persino che la persona riconduca il fatto a un problema di carattere personale da cui poi derivano sensi di colpa. Può succedere persino che davanti alla reazione della vittima il resto del team tenda a minimizzare. Poniamo il caso che sia una donna ad essere al posto dell'accusato, la persona che si ribella a un comportamento percepito come molesto, potrebbe essere a sua volta tacciata di avere reazioni esagerate e di mancare di senso dell'umorismo.

### Spesso si ritiene che la molestia sessuale sia un problema femminile. La ricerca da lei citata smentisce questa credenza.

### Marilena Fontaine

Marilena Fontaine è avvocatessa di formazione e fino ad aprile 2017 ha ricoperto la posizione di Delegata alle Pari Opportunità e di Responsabile Legislazione presso il medesimo ufficio in seno all'Amministrazione cantonale. Attualmente è pensionata.

Esatto, nell'ambito di questa ricerca il 10% degli uomini dichiara di essere stato oggetto di molestie sessuali. In oltre la metà dei casi questi comportamenti sono stati perpetrati da altri uomini. Si tratta soprattutto di molestie verbali quali prese in giro, commenti spiacevoli sulla virilità o sull'aspetto fisico. Si assiste a un voler introdursi nella vita privata di un'altra persona. Lo spettro di questi atteggiamenti è molto ampio. Possono essere commenti, sguardi o gesti.

### Gli ambienti di lavoro sono sempre più misti. Questo ha portato a un cambiamento della mentalità?

Le donne avanzano progressivamente in tutti i



un'officina meccanica arriva una donna, bisognerà mettere a disposizione servizi igienici e locali in cui cambiarsi. L'azienda deve poi comunicare ai propri dipendenti la sua posizione sul tema delle molestie attraverso una lettera ai responsabili o un foglio affisso all'albo, di modo che vi sia chiarezza sul tema.

### E se ormai la molestia sessuale è avvenuta, come reagire?

Il datore di lavoro deve intervenire in modo deciso verso chi molesta e verso gli altri facendo loro capire che questo tipo di comportamento non è accettato. Il messaggio invece che deve arrivare alla vittima è che qualcosa è stato fatto. Onde evitare malintesi è bene mettere il tutto nero su bianco. All'interno dell'Amministrazione Cantonale vi sono delle direttive apposite. Ricordo che sul territorio (vedi riquadro "Pronto soccorso molestie") vi sono servizi che

### Pronto soccorso molestie

Il Gruppo stop molestie è stato creato dal Consiglio di Stato per offrire consulenza specialistica ai dipendenti dell'Amministrazione Cantonale che vivono una condizione di disagio sul posto di lavoro. Offre ascolto e sostegno alla persona accompagnandola nella ricerca di soluzioni concrete. È possibile contattare il Gruppo stop molestie allo 0800 145 145 (numero gratuito), il lunedì e il mercoledì dalle 9 alle 12. Info: 0800 145 145.

Laboratorio di psicopatologia del lavoro. È un servizio rivolto a tutte le persone che manifestano un disagio o presentano problemi sociali, famigliari, economici, legali a causa di una situazione lavorativa difficile quale disoccupazione, precarietà, conflitti sul posto di lavoro, mobbing, molestie, burnout, stress, licenziamento. Tel. 091 815 21 11.

Il Consultorio giuridico Donna & Lavoro offre consulenza legale a tutte le donne con problemi giuridici in ambito lavorativo. La consulenza di base personale o telefonica (max 1 ora) costa fr. 30.-. Il consultorio si trova in via Foletti 23 a Massagno, tel. 091 950 00 88. Info: [www.donnalavoro.ch](http://www.donnalavoro.ch)

settori. Studiano, lavorano e c'è un abituarsi alla loro presenza. Anche se non ritengo che siano gli ambienti prettamente maschili più a rischio di molestie di altri. In queste situazioni si può creare un clima di maggior rispetto, in confronto agli ambienti in cui la presenza delle donne è una consuetudine. Le molestie, ad esempio nei confronti delle donne, possono accadere in ambienti in cui la presenza femminile è da sempre numerosa. Sto pensando al settore delle cure o della vendita.

### Come fare per ridurre l'incidenza dei casi di molestie sessuali?

Innanzitutto va detto che il datore di lavoro ha la responsabilità di prevenire le molestie sessuali. La prevenzione si attua anche predisponendo l'infrastruttura. Se, ad esempio, nel team di

si attivano su richiesta.

### Quale ruolo deve avere la vittima?

Deve reagire, perché la molestia sessuale è un comportamento che può avere conseguenze gravi sulla salute della persona fino a farle perdere fiducia nei propri mezzi. Parlarne è il primo passo: con i servizi esterni citati, all'interno dell'azienda o con un responsabile. Si potrebbe anche scoprire che non si è gli unici a subire e quindi far fronte comune. Le fasi successive vanno ben ponderate tenendo conto che i passi legali rappresentano l'ultima ratio.

Sindromi del XXI secolo – stress:  
Manuale 1.6.2.3  
Casistica sulla disdetta abusiva – molestie: Manuale 4.3.3