

## A gentile richiesta Il Pretore può ordinare la trattenuta di stipendio?

«Sono socio gerente di un'azienda. Riceviamo dalla Pretura l'ordine di trattenere dallo stipendio di un nostro dipendente una certa somma e di versarla sul conto bancario di una terza persona. L'ordine è accompagnato da una comminatoria penale con minaccia di una multa in caso di inosservanza. Ci è già capitato di dover eseguire trattenute di stipendio su ordine dell'Ufficio esecuzione ma non abbiamo mai avuto esperienze con la Pretura. Come dobbiamo comportarci?»

La trattenuta di stipendio per i lavoratori dipendenti, chiamata anche diffida ai debitori, è una misura del diritto di famiglia che serve a garantire il corretto e puntuale versamento dei contributi alimentari dovuti ai figli o al coniuge o ex-coniuge. La diffida ai debitori può essere rivolta a ogni persona nei cui confronti il debitore alimentare vanta crediti e quindi anche al datore di lavoro di quest'ultimo. È una misura di esecuzione forzata privilegiata che si trova in uno stretto legame con il diritto civile ed è di natura pecuniaria. La decisione sulla diffida ai debitori è prevista come misura di protezione dell'unione coniugale e per assicurare i contributi

di mantenimento dovuti all'ex coniuge e al figlio. Nel Cantone Ticino il giudice competente per emanare trattenute di stipendio è il Pretore o il giudice di pace (a seconda del valore litigioso complessivo) del luogo di domicilio di una delle parti. La trattenuta di stipendio è una misura esecutiva che il giudice svizzero è competente ad emanare anche nel caso in cui i contributi di mantenimento sono stati fissati da un tribunale estero. Il giudice svizzero è quindi competente a decidere una trattenuta di stipendio chiesta da un beneficiario di alimenti domiciliato all'estero nei confronti di un datore di lavoro domiciliato in Svizzera nella sua giurisdizione. La domanda di trattenuta può essere presentata al giudice dal genitore detentore dell'autorità parentale o della custodia del figlio e anche dall'ente pubblico che ha anticipato i contributi di mantenimento per il minore. Il giudice decide sulla diffida ai debitori facendo uso del proprio apprezzamento per tenere in considerazione sia la situazione del debitore in mora sia quello del creditore della pretesa di mantenimento. Il debitore che viene poi diffidato non è parte alla procedura e se la domanda viene

accolta riceve solo l'ordine di trattenuta e le istruzioni per eseguirlo. Solo il giudice civile è competente per modificare la trattenuta di stipendio, che rimane in vigore per il periodo indicato nella sentenza o fino alla sua revoca da parte del giudice. In conclusione, il datore di lavoro che riceve una diffida ai debitori dal Pretore o dal Giudice di pace deve trattenere dallo stipendio del dipendente l'importo indicato e riversarlo seguendo le modalità precisate nella sentenza. Il mancato rispetto dell'ordine giudiziario espone a una procedura penale per disobbedienza agli ordini dell'autorità. La comminatoria penale è prevista dall'art. 292 del Codice penale svizzero e la pena consiste in una multa. Il datore di lavoro che esegue gli ordini dell'autorità e trattiene l'importo deciso dal giudice si libera in misura corrispondente del proprio obbligo di pagare il salario.

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

*Il pagamento del salario:  
Manuale 3.2.1.2*

## Giurisprudenza

**Quid se un contratto di lavoro è stato ceduto ad un nuovo datore di lavoro.** Sentenza TF A4\_55/2017 del 4 luglio 2017

X lavorava come trader a Ginevra per la società Z. Nel 2009 veniva distaccato a Singapore presso ZA. Il complemento del contratto di lavoro con Z, a seguito del distacco, prevedeva come extra benefit, oltre al salario base, dei buoni di partecipazione, un salario variabile ed altri benefit in natura (usuali in caso di distacco).

Nel 2013 Z proponeva a X di tornare a lavorare a Ginevra. Il lavoratore aveva rifiutato e Z gli aveva offerto di lavorare per ZA. La società ZA aveva concluso con X un contratto di lavoro in cui si prevedeva l'inizio dell'attività lavorativa per il 1 luglio 2013. Veniva riconosciuta l'anzianità di servizio, un salario base e un bonus discrezionale (nel nuovo contratto non si prevedeva nulla in merito agli extra benefit che erano stati pagati durante il distacco). Z aveva confermato al lavoratore la cessione del contratto a favore di ZA precisando che il saldo vacanze sarebbe stato trasferito a ZA e che il contratto di lavoro avrebbe preso fine il 30 giugno 2013. Poco dopo la sottoscrizione del contratto, X rassegnava le dimissioni e conveniva Z in giudizio rivendicando i buoni di partecipazione nonché il salario variabile al quale aveva diritto

secondo il vecchio contratto con Z. La procedura si limitava a determinare se Z avesse la legittimazione passiva per stare in causa.

I tribunali di primo e secondo grado rigettavano l'istanza ritenendo che Z non avesse la legittimazione passiva non essendo più il datore di lavoro di X. In particolare i tribunali avevano stabilito che si era in presenza di una cessione illimitata del contratto di lavoro in cui ZA aveva ripreso tutti i diritti e gli obblighi del precedente contratto. Il lavoratore ha ricorso al TF il quale ha ammesso il ricorso.

Il TF ha ricordato che la cessione del contratto comporta la ripresa di tutti i diritti e obblighi contrattuali in capo alla terza parte che subentra. Il trasferimento del contratto non è un istituto regolato dal CO. Se la totalità dei diritti ed obblighi non passa al nuovo contraente non si è in presenza di un trasferimento di contratto. Vi sono due forme di cessione di contratto: i) quella illimitata che prevede che la parte subentrante si fa carico anche degli obblighi esistenti prima della cessione del contratto, e ii) quella limitata in cui il subentrante si fa carico degli obblighi contrattuali solo a partire dal momento della cessione del contratto. Nella lettera di assunzione con la ZA, non figurava alcun obbligo di rimborso dei buoni di partecipazione o un obbligo di remune-

razione del salario variabile. Pertanto il TF ha concluso che non si era in presenza di una cessione di contratto ed il lavoratore a giusto titolo aveva introdotto la causa contro Z a Ginevra.

Sharon Guggiari Salari, avvocato

*Riorganizzazioni aziendali: il  
trasferimento del rapporto di lavoro  
Manuale 3.10*

### 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: Thomas Geiser,  
Emanuela Colombo Epiney, Sharon  
Guggiari Salari.  
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

## Editoriale

Collaborando con Boss Editore ho imparato a conoscere il mondo variegato e complesso delle Risorse Umane. Chi si occupa di questo settore è confrontato con dossier di natura molto diversa tra loro e che prevedono un continuo aggiornamento di competenze e conoscenze. Da questa fame di sapere è nato il Sistema d'informazione "Il diritto del lavoro applicato" edito da Boss Editore. Lo scorso 5 dicembre ho potuto toccare con mano quanto impegno e attenzione la vostra professione vi richiede. Durante la Conferenza "La nuova giurisprudenza nel diritto del lavoro" organizzata da Boss Editore (vedi pag. 2) eravate davvero in tanti a beneficiare della ghiotta occasione: quattro relatori competenti che in poche ore vi hanno aggiornato sulle ultime sentenze importanti relative al diritto del lavoro. Tale è stato il successo che l'appuntamento è già confermato per l'anno prossimo. Potete fin d'ora segnare la data: 4 dicembre 2018.

Per questa edizione della Newsletter mi sono ispirata all'appuntamento citato e per questo ho contattato una delle voci più autorevoli del panorama giuridico svizzero: al professor Thomas Geiser abbiamo chiesto di fare il punto della situazione su numerosi temi caldi che toccano il diritto del lavoro. Proseguendo nella lettura incontrerete Emanuela Colombo Epiney, già giudice del Tribunale d'appello del Canton Ticino, con la quale abbiamo approfondito alcuni punti particolarmente interessanti del suo intervento tenuto alla citata Conferenza. Concludo portando la vostra attenzione al dépliant allegato: troverete l'elenco dei seminari previsti da Boss Editore per la prima parte del 2018. Le occasioni formative di qualità non mancano.

Elisabetta Bacchetta

### All'interno:

- **Mobbing: l'errore strategico**
- **Il pretore può ordinare la trattenuta sullo stipendio?** / A gentile richiesta
- **Cessione di un contratto /** Giurisprudenza

## Uno sguardo

### Diritto del lavoro: io la penso così

*Intervista a ruota libera con il Professor Thomas Geiser*

**Questa edizione della Newsletter Lavoro si apre con un'intervista a Thomas Geiser, autorevole voce del panorama giuridico svizzero. Abbiamo chiesto al professor Geiser di esprimere il suo parere su alcune tematiche legate al diritto del lavoro che negli ultimi anni sono state oggetto di interessanti sentenze, partendo dai bonus. Professor Geiser la differenza tra salario e bonus è chiara o vi sono ancora delle zone grigie che possono dar adito a malintesi?**

Quando parliamo di "bonus" non ci stiamo riferendo a un concetto giuridico. Da un punto di vista giuridico vi sono due possibilità: o ci troviamo di fronte a un salario vero e proprio oppure è una gratifica. Per poter escludere l'eventualità che si tratti effettivamente di una parte del salario e che quindi sia una gratifica, devono essere soddisfatti due requisiti: la prestazione non deve essere stata garantita in modo vincolante, ma invece versata

volontariamente dal datore di lavoro e deve rappresentare una componente accessoria del salario vero e proprio. Per poter verificare l'adempimento dei due requisiti sopra citati fa stato l'accordo stipulato tra il datore di lavoro e il collaboratore. L'accessorietà non è più obbligatoria se la somma versata corrisponde a più di cinque volte il salario medio (circa 350 mila franchi). Vi sono casi in cui è complesso stabilire se si tratti o meno di una gratifica. In particolare spesso può non essere chiaro se ci troviamo di fronte a un versamento volontario.

**Parliamo ora di salari minimi. Laddove vi sono contratti collettivi di lavoro (CCL) essi sono regolamentati. Com'è invece la situazione e quali le prospettive per quei settori privi di CCL?**

Vi è ancora la possibilità che per un settore il Governo cantonale o il Consiglio federale emani dei contratti normali di lavoro (CNL) nei quali siano stabiliti dei salari minimi. Nella maggior parte dei settori non vi sono però né CCL né CNL. In questi casi i partiti potrebbero liberamente fissare l'ammontare dei salari, anche se alla fine sarà il mercato a decidere. Nulla di nuovo. Le prescri-

zioni cantonali in materia di salari minimi (come è avvenuto a Neuchâtel e in Ticino) non cambieranno di molto la situazione, in quanto questi salari minimi dovranno essere molto bassi affinché i corrispettivi regolamenti cantonali possano essere ritenuti validi dal Tribunale federale.

**La protezione dei dati è un tema sempre più caldo. A quali aspetti**

**è bene che un datore di lavoro presti attenzione?**

Negli ultimi anni la protezione dei dati ha acquisito sempre più importanza. Concretamente se il datore di lavoro mette a disposizione delle Risorse Umane nuovi programmi di software, deve prestare attenzione a che essi siano sicuri, che l'accesso sia individuale e possa essere regolamentato in maniera dettagliata e che infine i dati possano essere cancellati facilmente. Nel caso i dati debbano essere conservati, ad esempio su un Cloud, va verificato in quale Paese essi si segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

## Diritto del lavoro: io la penso così

trovano. Conservare questi dati in uno stato non europeo, ad esempio negli USA, è estremamente delicato.

**Il lavoro flessibile è sempre più diffuso. In futuro il concetto di ore straordinarie è destinato a scomparire?**

Si continuerà a parlare di ore straordinarie e di tempo di lavoro straordinario in quanto il misurare il lavoro in unità di tempo è una consuetudine ben radicata. Tuttavia, se il tempo di lavoro diventerà un concetto più flessibile, dovrà essere chiaramente regolamentato chi potrà stabilire quando e quante ore si dovrà lavorare. Dovrà farlo il datore di lavoro o il collaboratore? Chi sarà il detentore della cosiddetta sovranità temporale? Ritengo che tempi di lavoro di massima esisteranno anche in futuro.

**Disparità salariale tra uomo e donna: la Svizzera è un Paese arretrato? Ritieni che negli ultimi anni siano stati fatti dei passi in avanti?**

È sorprendente vedere come statisticamente le differenze di salario tra uomo e donna siano ancora così alte. Qui i progressi avvengono molto lentamente. A questo riguardo la Svizzera non è certo un Paese modello. Attualmente la politica sta formulando delle ipotesi di miglioramento. In futuro le aziende dovranno verificare regolarmente i propri sistemi salariali alla ricerca di eventuali discriminazioni di genere. Una delle domande più delicate è fino a che punto l'influsso del mercato possa giustificare una diversa remunerazione quando ci si trova confrontati con un lavoro considerato finora tipicamente maschile e un altro considerato tipicamente femminile. In questi casi il diritto cozza contro determinate barriere, quando l'aspetto economico si trova semplicemente altrove rispetto a dove dovrebbe trovarsi in nome dell'uguaglianza.

Salario minimo: Manuale 2.2.3.2  
Orario di lavoro: Manuale 1.4.2.1  
Bonus: Manuale 1.10.5

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.



Lo scorso 5 dicembre si è tenuta la conferenza "La nuova giurisprudenza nel diritto del lavoro" organizzata da Boss Editore. Ai circa 80 partecipanti, convenuti a Manno presso la Sala Aragonite, è stato fornito un dettagliato approfondimento sulle più recenti sentenze relative ai seguenti temi: disdetta, protezione della personalità e dati, malattia e infortunio, salario minimo e bonus, discriminazione salariale uomo e donna. Nella foto da sinistra i relatori, nonché autori dell'opera "Il diritto del lavoro applicato": avv. Sharon Guggiari Salari, Emanuela Colombo Epiney, già giudice del Tribunale d'appello del Canton Ticino, avv. Prisca Quadroni-Renella e avv. Costantino Delogu. La prossima edizione della conferenza annuale avrà luogo il 4 dicembre 2018. **Se desidera essere informato sul programma della prossima conferenza 2018, la preghiamo di comunicarcelo su:** [www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch) → seminari ed eventi → Conferenza "La nuova giurisprudenza nel diritto del lavoro". Le forniremo più informazioni non appena disponibili.



### Thomas Geiser

Professore di diritto privato e commerciale. Ricercatore nel diritto del lavoro, diritto delle assicurazioni sociali, diritto di famiglia e diritto della persona. Ha lavorato per l'Ufficio federale della giustizia fino al 1989. Successivamente e fino al 1994 è assistente presso il Tribunale federale. Dal 1990 ha insegnato all'Università di Basilea e dal 1995 è professore ordinario dell'Università di San Gallo. Dal 1995 è giudice presso il Tribunale federale. Membro del Consiglio di amministrazione di Aldi Schweiz AG dal 2009 e dal 2010 è membro del consiglio di fondazione della "Fondation Institut Suisse de Therapies Cellulaires - ISTC". Dal 2002 presiede Focal (Fondazione per la formazione continua nel cinema e nell'audio visivo).

### I prossimi seminari di Boss Editore

"Esonero dall'obbligo di lavorare a seguito di disdetta"  
30.01.2018

"Imposta alla fonte del reddito da attività lucrativa dipendente"  
6.02.2018

"Istruzioni, avvertimenti e sanzioni nell'ambito lavorativo"  
20.02.2018

"Il consiglio di amministrazione e la direzione: compiti e responsabilità"  
1.03.2018

Maggiori info:  
[www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch)  
Seminari 2018

## L'errore strategico del presunto mobbing

Abbiamo incontrato Emanuela Colombo Epiney, già giudice al Tribunale d'appello

**Durante il suo intervento alla Conferenza 2017 "La nuova giurisprudenza nel diritto del lavoro" organizzata da Boss Editore lo scorso dicembre, ha dichiarato di non essersi mai imbattuta in un solo caso di mobbing. Il Ticino è dunque un'isola felice rispetto a questa problematica?**

No, semplicemente non si trattava di mobbing. Sono stata certo confrontata con comportamenti lesivi della personalità. Spesso si è trattato di aziende interessate da continue riorganizzazioni del lavoro condotte a spron battuto senza la dovuta sensibilità in cui è stato distrutto l'equilibrio di un ambiente di lavoro. Il cambiamento è il filo

conduttore che unisce molti casi in cui i lavoratori di un'azienda si sono sentiti in forte disagio. La novità può essere rappresentata da una nuova classe dirigenziale, oppure dall'introduzione di nuove tecnologie o di un nuovo sistema salariale. Nel caso, ad esempio, dell'arrivo di un nuovo dirigente va tenuto conto che si tratta spesso di un avvenimento destabilizzante che porta a nuovi equilibri e non di rado all'innescarsi di conflitti interpersonali. Spesso dietro a un sospetto caso di mobbing si scopre l'esistenza

di una dirigenza incompetente che manca di senso sociale umano e questo di per sé non è un reato.

**Può capitare che un lavoratore si senta vittima di mobbing nell'esplicitare le sue mansioni quotidiane. Quando l'agire di un datore di lavoro sconfinava nella persecuzione?**



Il datore di lavoro ha il diritto di fornire istruzioni oggettive, logiche e razionali e può pretendere che esse siano rispettate dai propri collaboratori. Pensiamo al settore delle banche o delle ditte di sicurezza nei quali vi sono delle norme legali specifiche. È corretto che siano previste multe o sanzioni per i collaboratori che vengano meno a

quanto loro richiesto. Diverso il discorso se le istruzioni vengono date per angariare una o più persone. Ricordo però che affinché si tratti di mobbing questo comportamento deve essere ripetuto frequentemente. Un singolo comportamento può essere lesivo della personalità, ma non è mobbing. L'ingiuria è un reato penale, ma una singola ingiuria non è mobbing.

**In presenza di rapporti conflittuali tra uno o più collaboratori spesso c'è chi invoca l'esistenza di mobbing.**

Il clima di lavoro può deteriorarsi e di molto. Spesso se la situazione precipita, e da alcuni viene percepita come mobbing, vi è un'inadeguatezza della dirigenza a risolvere i problemi tra il personale. Bisognerebbe disporre di un sistema interno atto a smorzare questi conflitti. Nel regolamento dovrebbe essere indicato chiaramente a chi è possibile rivolgersi per questo tipo di problemi. Conosco ad esempio il caso di un importante studio legale in cui un avvocato/mediatore era stato tacitamente incaricato della gestione dei conflitti interni tra gli avvocati stessi e il personale amministrativo.

**Che cosa succede quando viene inoltrata una causa per mobbing quando invece sarebbe più corretto invocare la lesione della personalità?**

È un errore strategico dalle conseguenze spesso gravi, questo perché in una causa per mobbing si devono ad esempio ascoltare molti testimoni. Si rischia di annegare nel problema, perdendo

si nella ricerca di qualcosa che non c'è. Nel frattempo il collaboratore spesso si licenzia non di rado colpito da depressione dovuta ai gravi problemi lavorativi. **Nel caso in cui un collaboratore si senta particolarmente a disagio, il datore di lavoro può spostarlo?**

Il Tribunale federale ha sentenziato che è possibile spostare un collaboratore a patto che sia rispettata la gerarchia e che egli possa continuare a svolgere lo stesso tipo di lavoro.

**Cambiando argomento ma restando al suo intervento alla Conferenza 2017 "La nuova giurisprudenza nel diritto del lavoro" ha citato il caso dei certificati medici redatti da medici italiani recanti la diagnosi del paziente. Come è bene comportarsi quando si riceve un documento di questo tipo?**

Se un certificato medico riporta la diagnosi del paziente, in Svizzera vi è una violazione del segreto professionale. Quando ciò avviene, spesso si tratta di documenti provenienti da medici italiani. La cosa migliore da farsi è ridarlo al collaboratore chiedendone la modifica. Se arriva per posta consiglio di ritornarlo in busta chiusa e allegando la richiesta di farlo allestire senza la diagnosi.

**Quale tipo di investimento consiglia a datori di lavoro e collaboratori per affrontare al meglio eventuali conflitti sul posto di lavoro?**

Nelle cause di diritto del lavoro i fatti sono fondamentali. Bisogna avere le prove, documentare, tenere traccia di tutto, ad esempio degli ammonimenti. È sufficiente redigere un verbale, non necessariamente controfirmato. Se un datore di lavoro deve muovere una critica nei confronti di un dipendente è bene valutarne la modalità. Per evitare la gogna è preferibile farlo a quattr'occhi, a meno che non vi sia la consuetudine di incontrarsi in cosiddetti "circoli di qualità". In questo caso la critica sarebbe percepita come una proposta di miglioramento e quindi maggiormente accettata. Se invece si tratta di un'osservazione piuttosto personale, per evitare che il collaboratore si senta minacciato, andrebbe ben valutata la modalità di comunicazione.

Mobbing: Manuale 1.5.1.7  
Certificato medico: Manuale 3.2.1.2