

## A gentile richiesta

### È possibile escludere la tredicesima solo per una categoria di lavoratori?

*“In azienda i collaboratori assunti con un contratto a tempo determinato hanno sempre percepito la tredicesima mensilità e questo valeva anche per i collaboratori assunti a tempo indeterminato. Se volessimo modificare il regolamento e prevedere, solo per i nuovi collaboratori assunti a tempo determinato, dodici mensilità anziché tredici, c'è una disposizione legale che lo impedisce o qualche aspetto che è necessario tenere in considerazione?”*

Il primo capoverso dell'art. 322 CO prevede che il datore di lavoro deve pagare il salario “convenuto” o “d'uso” o “stabilito mediante contratto normale o contratto collettivo”. Ciò significa che il contratto normale o collettivo di lavoro sono la prima fonte normativa per la determinazione del salario. Qualora il rapporto di lavoro non sia invece regolato da alcun CNL o CCL, vi è una sostanziale libertà di determinare il salario da corrispondere in favore del lavoratore. Solo, infine, in mancanza di un'espressa pattuizione su tale aspetto subentrano gli usi, che possono quindi costituire dei criteri suppletivi nella determinazione ex post del salario dovuto.

La libertà di determinazione del salario non è comunque assoluta anche in assenza di CCL o CNL, prevedendo l'ordinamento svizzero una serie di misure a protezione del lavoratore. Ci

si riferisce, ad esempio, alla previsione dell'art. 349a cpv. 2 CO che tutela il commesso viaggiatore in caso di previsione di un salario esclusivamente a provvigione: in questo caso, infatti, tale previsione contrattuale è valida solamente se viene garantita comunque al lavoratore una remunerazione adeguata dei servizi da questi prestata (cfr. art. 41 let. d della Costituzione federale). Un altro tipo di misura a protezione del salario del lavoratore la si rinviene direttamente nella Costituzione federale, al cui art. 8 è prevista la norma fondamentale di uguaglianza giuridica. Tale disposizione non si riferisce direttamente al lavoro, se non nella parte in cui esclude qualsiasi forma di discriminazione salariale tra uomo e donna, ma indirettamente stabilisce un divieto di discriminazione tra situazioni che devono essere considerate uguali. Nella fattispecie del diritto del lavoro, posizioni uguali in azienda devono ricevere un trattamento salariale identico o per lo meno ragionevolmente simile.

Nel merito del quesito sottoposto, la soluzione che l'azienda vorrebbe adottare comporterebbe che, da un momento all'altro, solo i nuovi assunti con contratto a tempo determinato ricevano un salario che non contempli la tredicesima. In tal modo, nella medesima azienda coesisterebbero lavoratori potenzialmente nella medesima

situazione lavorativa, ma gli uni con contratto a tempo indeterminato e previsione della tredicesima, gli altri con contratto a tempo determinato ed esclusione della tredicesima. Tale operazione potrebbe giustificare una contestazione per disparità salariale e quindi l'azienda potrebbe vedersi condannata a corrispondere la tredicesima ai dipendenti con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, invece, la tredicesima è prevista da un contratto collettivo o normale di lavoro, l'esclusione di tale componente salariale è categoricamente esclusa. Diverso sarebbe il discorso se il datore di lavoro volesse escludere la tredicesima per tutti i lavoratori. In questo caso, infatti, potrebbe procedere tramite l'istituto della “disdetta-modifica in senso stretto”, ossia notificando ai lavoratori una disdetta per il prossimo termine contrattuale unitamente ad un'offerta di proseguire il lavoro alle nuove condizioni salariali. Il tutto sempre nel rispetto di norme cogenti, quali in particolare le previsioni dei contratti collettivi o normali di lavoro.

Marco Ciamei, avvocato

*Libertà e limiti nella determinazione del salario: Manuale 3.2.1.4.3*

## Giurisprudenza

**Valutazione della disdetta come rappresaglia.** Sentenza TF del 17 settembre 2018, 8C\_134/2018

La Signora X ha lavorato come cancelliera per il Tribunale amministrativo federale (TAF). A causa di una gravidanza e di una malattia, è stata assente ripetutamente. Durante l'assenza per malattia si è presentata agli esami per il brevetto di avvocato. Nel contempo ha avviato una procedura per la valutazione di una discriminazione nell'ambito di lavoro. Il TAF, avendo saputo che X si era presentata agli esami, le ha richiesto la ripresa dell'attività lavorativa e, a fronte del suo rifiuto, le ha notificato la disdetta con effetto immediato. Alla fine di una procedura giudiziaria avviata da X, la Corte dei reclami del Tribunale penale federale ha riconosciuto l'illegittimità del licenziamento in tronco, condannando la Confederazione a pagare il salario ipotetico che avrebbe guadagnato sino alla fine ordinaria del contratto, un'indennità di 7 mesi di salario e a rilasciare alla lavoratrice un attestato di lavoro modificato, ma che riportava le sue assenze. X ha presentato ricorso al TF, richiedendo che l'indennità per il licenziamento in tronco illegittimo fosse portata a 10 mesi e la modifica dell'attestato di lavoro. Il TF ha respinto il ricorso di X. I motivi del licenziamento non sono stati messi in relazione con l'avvio della procedura per discriminazione

richiesta da X, per cui essi non possono essere considerati abusivi. Il licenziamento è avvenuto infatti a seguito dei dubbi che il TAF aveva sull'incapacità al lavoro di X, visto che si era preparata agli esami di avvocatura mentre era inabile al lavoro. Il licenziamento è stato analizzato solo dal punto di vista delle condizioni legali per una disdetta con effetto immediato. Tali motivi devono essere molto gravi. I “semplici” dubbi sull'inabilità al lavoro non sono sufficienti per giustificare un licenziamento in tronco. In caso di impedimento al lavoro il lavoratore può fare tutto quanto risulta compatibile con il suo stato di salute: prepararsi agli esami di avvocatura ed essere inabili per l'attività presso il TAF non sono comportamenti incongruenti. Il licenziamento in tronco è pertanto ingiustificato.

L'attestato di lavoro può riportare legittimamente le assenze per gravidanza e malattia se l'assenza prolungata ha caratterizzato il rapporto di lavoro. Qui le assenze coprono la metà del rapporto di lavoro, visto che si sono protratte per 14 mesi. Il datore di lavoro è il padrone della formulazione dell'attestato di lavoro. Le assenze vanno indicate (obbligatoriamente) se queste hanno effettivamente influenzato il rapporto di lavoro, anche se discontinue e soprattutto se si situano alla fine del contratto. Si deve infatti evitare di dare un'apparenza inveritiera dell'esperienza professionale.

Dove le assenze hanno caratterizzato il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio di completezza e del principio di chiarezza, è anche necessario indicare la motivazione dell'assenza nell'attestato di lavoro (malattia, infortunio, servizio militare, gravidanza, congedo). Nei motivi di assenza rientra anche la liberazione dall'obbligo di lavorare.

Costantino Delogu, avvocato, notaio, esperto in diritto del lavoro

*Le conseguenze della disdetta immediata ingiustificata: Manuale 4.4.3*

### IMPRESSUM

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

Editore: Boss Editore SA.

Responsabile Newsletter:

Elisabetta Bacchetta

Hanno collaborato:

Liala Cattaneo, Micaela Antonini Luvini,

Marco Ciamei e Costantino Delogu.

Boss Editore SA - CH 6900 Lugano

tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: lisa.bacchetta@boss-editore.ch

Amministrazione: info@boss-editore.ch

© www.boss-editore.ch

**BOSS**  
conoscenza applicata

# NEWSLETTER LAVORO

Ottobre 2019

## Editoriale

Questa edizione della NewsletterLavoro è dedicata al tema delle violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro. In particolare abbiamo cercato di chiarire con le nostre interlocutrici, Liala Cattaneo dell'Ispettorato del Lavoro e Micaela Antonini Luvini del Consultorio giuridico Donna e Lavoro, le principali caratteristiche che identificano il mobbing e gli altri comportamenti illeciti e/o lesivi.

Elisabetta Bacchetta

### La conferenza 2019: “La nuova giurisprudenza nel diritto del lavoro”

Lunedì 25 novembre 2019 torna l'annuale appuntamento con le **novità giurisprudenziali relative al diritto del lavoro**, commentate da un trio di autorevoli esperti in materia: **Emanuela Colombo Epiney**, avvocato, già giudice, **Costantino Delogu**, avvocato, notaio, esperto in diritto del lavoro e **Sharon Guggiari Salari**, avvocato specialista FSA diritto del lavoro, notaio, MAS SUPSI in tax law. I relatori esporranno diverse **recenti sentenze su casi pratici e concreti** riguardanti le tematiche / problematiche più ricorrenti, **attinenti al rapporto di lavoro** in tutti i suoi aspetti: *disdetta, malattia e infortunio, assenze, protezione della personalità e dei dati, salario, divieto di concorrenza*, ecc. Verranno **analizzate le argomentazioni e conclusioni dei Tribunali federale e cantonali** nonché gli effetti e le ripercussioni di tali sentenze.

**Cadempino, lunedì 25 novembre 2019  
ore 13.30 - 17.30**  
Maggiori informazioni:  
[www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch)

### All'interno:

- **Prevenzione, presa a carico e informazione**
- **Tredicesima ma non per tutti**  
A gentile richiesta
- **Valutazione della disdetta come rappresaglia / Giurisprudenza**

## Violazioni dell'integrità personale Il conto salato del mobbing

*Intervista a Liala Cattaneo, psicologa presso l'Ispettorato del Lavoro*

### Che cosa si intende esattamente con mobbing e quali sono le principali caratteristiche di questo fenomeno?

Il termine inglese mobbing, che significa letteralmente assalire, accerchiare, avvillire, attaccare, descrive quegli atti di persecuzione e di terrore psicologico compiuti sul posto di lavoro, esercitati attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori.

Si tratta di un processo marchiante, stigmatizzante e lesivo della dignità e dell'integrità personale di una persona, che consiste in una pratica persistente di danni, offese, intimidazioni o insulti, abusi di potere o ingiuste sanzioni che induce in colui al quale è indirizzata sentimenti di rabbia, minaccia, umiliazione, vulnerabilità, che mina la fiducia in sé stessi e può causare un grave disagio psico-fisico.

Definizioni più recenti introducono nella definizione di mobbing la finalità degli atti ostili, il cui scopo è quello d'isolare, emarginare, allontanare o escludere la vittima dalla sua cerchia di relazioni, ossia neutralizzarla. Il mobbing viene così definito come una persecuzione psicologica che viene esercitata attraverso attacchi ripetuti per eliminare una persona che è o è divenuta scomoda, distruggendola psicologicamente e socialmente, in modo da provocarne il licenziamento o da indurla alle dimissioni.

### Concretamente come viene esercitato il mobbing sul posto di lavoro?

Gli attacchi possono essere molto subdoli, spesso non si assiste ad atti eclatanti, ma a piccole e continue vessazioni che, come la goccia che cade regolarmente su un sasso, hanno il potere di frantumarlo. Spesso si attacca la possibilità di comunicare della vittima, le si toglie qualsiasi possibilità di esprimersi o la si critica continuamente. Di

pari passo si mettono in atto attacchi alle relazioni sociali o all'immagine della vittima stessa, per denigrarla ed escluderla dalla cerchia dei colleghi. Quasi sempre la si mette in difficoltà da un punto di vista lavorativo, oberandola di lavoro o togliendole mansioni o ruoli per annientarne la dignità. Non rari sono gli attacchi alla salute della vittima, per intaccarne ulteriormente la resistenza fisica e psicologica.

### Chi è coinvolto nel mobbing? Quali sono le parti in causa?

Nel mobbing sono coinvolti diversi attori: il mobbizzato, ossia la persona che subisce il mobbing, il mobber, colui che esercita le azioni mobbizzanti, e gli spettatori, i colleghi che non sono direttamente coinvolti nel conflitto, ma che con il loro comportamento o atteggiamento possono contribuire a creare o favorire una situazione di mobbing o, viceversa, a farla cessare.

E' possibile distinguere tre tipologie di spettatori: gli alleati del mobber, ossia i complici, gli oppositori, ovvero coloro che cercano di aiutare la vittima e che non accettano le angherie perpetrate dal mobber o dagli altri colleghi, e poi ci sono gli indifferenti, coloro che vedono e sentono ma che fanno finta di nulla, diventando complici poiché nel mobbing “chi tace acconsente”.

Molto spesso gli spettatori rimangono tali, o alla peggio diventano essi stessi persecutori, per paura di essere licenziati o di diventare le prossime vittime, soprattutto se il mobber è un loro superiore diretto. In questo caso si parla di bossing o di mobbing verticale up-down. È la situazione in cui il mobbing viene messo in atto da un superiore gerarchico. Dalle statistiche emerge che è il tipo di mobbing più frequente rispetto a quello orizzontale, ossia tra colleghi. segue a pag. 2 →





segue da pag. 1 →

## Il conto salato del mobbing

### Quali sono le cause che stanno a monte di queste dinamiche comportamentali?

Quasi sempre nel mobbing non vi è una sola causa ma un concorso di cause. Si tratta di un fenomeno talmente complesso che difficilmente il motivo scatenante è uno solo. Bisogna dunque considerare un'interazione di fattori da una parte e un insieme di circostanze dall'altra. Le cause del mobbing sono da ricercare sia nel mobber che nel mobbizzato, nell'interazione tra i due, e in un insieme di circostanze legate all'ambiente organizzativo e sociale (l'azienda), che possono farlo germinare o proseguire.

### Vi sono fattori scatenanti?

I fattori più importanti possono essere legati alla personalità del mobber, mosso da invidia, frustrazione, paura, ambizione, senso d'inferiorità, scarse competenze sociali e personali, che considera il mobbizzato come un elemento di fastidio oppure come una minaccia o un ostacolo per il perseguimento dei propri obiettivi. Non dimentichiamo infatti che spesso le vittime sono i migliori, i primi della classe, quelli che facilmente scatenano negli altri sentimenti di gelosia o paura di perdere così il loro ruolo o il potere. A volte la vittima può presentare elementi di diversità (fisica, psicologica, comportamentale, sociale, ...) e sono proprio questi elementi di differenziazione a scatenare la dinamica del capro espiatorio e l'esclusione dal gruppo. Al di là di questi profili, è importante ritenere che personalità e tratti di carattere non sono sempre la causa del mobbing e che, in condizioni sfavorevoli, chiunque può diventare vittima.

### Escludendo dalle caratteristiche personali dei protagonisti, il luogo di lavoro può essere una causa o concausa del mobbing?

Vi sono fattori importanti legati alla gestione del personale e all'ambiente di lavoro: la gestione autoritaria e unidimensionale, l'impiego inadeguato del personale, la carenza di comunicazione e d'informazioni, la mancanza di auto-

nia e riconoscimento, che sommati a dinamiche di gruppo malsane fondate sulla concorrenza e la rivalità, creano terreno fertile per far emergere e sviluppare situazioni di mobbing.

### Quali sono le conseguenze del mobbing in chi lo subisce?

Le conseguenze del mobbing possono essere molto gravi. Precoci sono i segnali di allarme psicosomatico, mal di testa, problemi delle funzioni gastriche e digestive, dolori muscolari, difficoltà nelle funzioni intellettuali. Questi sono quasi sempre accompagnati da disturbi emozionali, quali disturbi del sonno, ansia, tensione, nervosismo e manifestazioni depressive. Non rari i disturbi comportamentali, l'abuso di farmaci o di sostanze. Se lo stimolo avverso è duraturo, oltre al possibile sviluppo di una vera e propria malattia a livello organico, le conseguenze sulla salute psichica, che possono derivare da una condizione di mobbing, possono essere comprese nell'insieme definito "reazioni ad eventi" che includono il disturbo dell'adattamento, il disturbo acuto da stress e il disturbo post-traumatico da stress.

A seguito del mobbing la vittima subisce danni che toccano anche la sua vita privata: peggiora non solo il suo stato di salute, ma anche la sua situazione economica e le sue relazioni famigliari e sociali.

### Quali sono le conseguenze per un datore di lavoro confrontato con casi di mobbing?

Anche per l'azienda le conseguenze del mobbing sono rilevanti, motivo per il quale è molto più vantaggioso per i datori di lavoro prevenire piuttosto che ignorare questo tipo di situazioni. È infatti possibile osservare un deterioramento generale dell'ambiente di lavoro, minore efficienza, calo della creatività, errori causati dalla mancanza di motivazione e concentrazione. Bisogna inoltre considerare i maggiori costi dovuti alle assenze per malattia, alle dimissioni, ai frequenti cambiamenti di personale e ai pensionamenti anticipati, svantaggi rispetto alla concorrenza dovuti a cali della produttività e della qualità, nonché all'immagine negativa dell'azienda.

### È possibile prevenire l'insorgere del mobbing?

Non è semplice prevenire il mobbing a titolo individuale. È responsabilità di ciascun individuo rispettare gli altri e accettarne le differenze, di qualsiasi tipo esse siano. Non si può che consigliare di rima-

nere vigili, di non tollerare alcun comportamento fuori norma e di segnalare subito a una persona di fiducia interna o esterna all'azienda quanto sta succedendo.

L'azienda può lottare contro il mobbing creando prima di tutto una buona e corretta organizzazione del lavoro, una chiara definizione dei ruoli e delle competenze di ciascuno, ripartendo il potere tramite organigrammi chiari. Può inoltre formare i quadri e il personale sul tema, informare tutti i collaboratori che le relazioni interpersonali sul posto di lavoro devono essere all'insegna del rispetto reciproco e che nessun tipo di molestia sarà tollerato, comunicare la procedura in caso di molestia, in particolar modo le sanzioni previste se il regolamento non viene rispettato.

È fondamentale, e raccomandato dal Segretariato di Stato dell'Economia (Seco), nominare delle persone di fiducia ai quali i collaboratori possono indirizzarsi in caso di problemi (servizio sociale interno, mediatori interni o esterni, risorse umane, ecc.).

### Il mobbing è un fenomeno molto diffuso?

Le statistiche confermano che si tratta di un fenomeno in aumento, insieme ai conflitti, allo stress, al burnout e alle molestie e per questo va combattuto attivamente. Il contesto socioeconomico è cambiato negli ultimi anni, creando nuove forme di lavoro interessanti, ma anche situazioni di sovraccarico psico-fisico ed emotivo, molta precarietà e conflittualità, che non possono che impattare negativamente sullo stato di salute dei lavoratori. Oggi c'è una maggior sensibilità rispetto a questi temi e il mondo economico, grazie alle indicazioni della Seco, si sta muovendo nella giusta direzione dando importanza alla gestione dei rischi psico-sociali. Anche il Cantone fa la sua parte, promuovendo, tramite l'Ufficio dell'Ispezzione del lavoro, interventi formativi nelle aziende, vigilando e monitorando affinché esse si occupino della tutela e della protezione della salute dei lavoratori, nel rispetto della legge federale sul lavoro.

Dal 2015 l'Ufficio dell'Ispezzione del lavoro (UIL) in collaborazione con la Seco, porta avanti un'azione di sensibilizzazione sui rischi psicosociali sul posto di lavoro, nell'ambito di audit in cui verifica se le aziende hanno implementato il sistema di gestione salute e sicurezza. Inoltre il DFE ha dato avvio, in collaborazione con le Associazioni economiche, a un ciclo formativo sui pericoli psicosociali nel terziario che si protrarrà anche nel 2020. Infine, nel corso del 2019 ha altresì dotato l'UIL di competenze specialistiche, proprio per combattere questo fenomeno.

Mobbing: Manuale 3.2.6.5

## Prevenzione, presa a carico e informazione

Abbiamo incontrato Micaela Antonini Luvini del Consultorio giuridico Donna e Lavoro

### Che cosa si intende dal punto di vista legale per "violazione dell'integrità personale"?

Si tratta di atti illeciti che colpiscono la persona nella sua fisicità, nell'onore e nella sua considerazione di sé. Questi atti toccano la sfera personale e psichica della vittima e scatenano in lei un insieme di sentimenti negativi. Vi sono anche atti leciti che tuttavia possono essere percepiti come una violazione della propria integrità, ma che non sono punibili per legge.

### Il concetto di percezione pare giocare un ruolo importante relativamente alle violazioni dell'integrità personale.

Ciò che io definisco sopportabile si può differenziare dalla percezione del medesimo comportamento da parte di qualcun altro. Vi sono certamente atteggiamenti inopportuni che, seppur percepiti in modo negativo, non sono illegali. Un fischio di apprezzamento per strada in nessun caso sarà una molestia da perseguire, anche se a taluni può dar fastidio. Il discorso cambia per apprezzamenti di un certo tipo, nei quali si va oltre il limite imposto dal buon senso comune. Spesso è proprio il buon senso ad essere richiesto ad entrambe le parti per risolvere una situazione tesa. È importante anche differenziare gli avvenimenti in base al contesto. In un momento goliardico possono essere tollerati atteggiamenti invece inaccettabili in un contesto lavorativo.

### Da un punto di vista legale che cos'è il mobbing? E il bossing?

Il mobbing è un insieme di atteggiamenti atti a svilire, sminuire, far sentire inadeguata una persona sul luogo di lavoro. Quando a esercitarlo è un superiore si parla di bossing. La vittima inizia a ricevere troppo o troppo poco lavoro. Oppure non viene invitata alle cene di lavoro.

### Micaela Antonini Luvini

Micaela Antonini Luvini è avvocatessa e consulente. Laureata in diritto all'Università di Losanna nel 1984, ha ottenuto il brevetto cantonale di avvocatessa nel 1987. Dal 2006 è attiva presso il Consultorio giuridico Donna e Lavoro che offre consulenza legale a tutte le donne con problemi giuridici in ambito lavorativo. Ha insegnato diritto alla Scuola cantonale di commercio di Bellinzona. Si occupa pure di patrocinio civile con un suo studio a Sonvico.

### Novità: Il malessere relazionale in azienda: mobbing, bossing e altre violazioni dell'integrità personale

A chi desidera approfondire la tematica cui è dedicata questa NewsletterLavoro segnaliamo il seminario organizzato da Boss Editore a Cadempino il 19 novembre 2019 che tratterà in modo approfondito le violazioni dell'integrità personale. Le relazioni interpersonali hanno un impatto sul clima di lavoro e sulla salute di ogni singolo collaboratore. Quando si deteriorano creano sofferenza, malessere fisiologico e psicosociale e **pongono la vittima in condizioni di subire o di lasciare il posto di lavoro**. È pertanto importante che l'azienda individui eventuali situazioni di criticità immediatamente e **metta in atto misure di prevenzione e d'intervento efficienti al fine di evitare conflitti e disinnescare comportamenti illeciti e/o lesivi**. Nel seminario si analizzeranno **i diritti e gli obblighi del datore di lavoro e del lavoratore**, confrontando **le norme legali applicabili** attraverso la presentazione di casi pratici e concreti nonché giurisprudenze e verranno fornite indicazioni utili a **carattere organizzativo in materia di prevenzione e intervento**.

Relatori: **Roberta Bazzana-Marcoli**, avvocatessa, CAS in Compliance Management  
**Cadempino: martedì 19 novembre 2019, ore 13.30-16.30** Info: [www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch)

o è esclusa dalla pausa caffè. Sono umiliazioni sottili che hanno come finalità, quella di offendere la vittima. Questi atteggiamenti devono essere prolungati nel tempo. Indicativamente si parla di almeno sei mesi, anche se ci possono essere episodi di tale gravità che richiedono meno tempo per poter essere definiti mobbing.

### In veste di consulente del Consultorio giuridico Donna e Lavoro ricevo molte segnalazioni di mobbing?

Sono circa venti o trenta casi all'anno.

Le persone vengono da noi perché sono confrontate con condizioni di lavoro inaccettabili, si sentono a rischio licenziamento e temono un crollo psicologico o un burn-out.

### Se ritengo di essere vittima di mobbing quali sono i primi passi da compiere?

Bisognerebbe rivolgersi al proprio superiore o a quello del mobber chiedendo un intervento immediato. Il datore di lavoro ha l'obbligo di proteggere la personalità dei dipendenti e quindi, se è il caso, di intervenire. Andrebbe avviata un'indagine interna. Le ditte più grandi sono spesso dotate di un team apposito oppure si può dare il mandato a un avvocato mediatore. È importante far chiarezza perché non tutti i conflitti sono da ricondurre al mobbing. Infine va convocato il mobber.

### Come fa la vittima a dimostrare le umiliazioni subite?

È buona cosa tenere un diario nel qua-

lo annotare gli atteggiamenti illegali e/o inopportuni, segnandone giorno e ora. Quando si ha raccolto sufficiente materiale, di per sé si dispone già di un indizio importante che potrebbe costituire una presunzione di serietà e veridicità.

### La legge tutela correttamente i lavoratori dal rischio di mobbing? Che cosa modificherebbe?

A mio parere la legge è adeguata. Molto si può e si deve fare sul fronte della sensibilizzazione sul luogo del lavoro, ad esempio organizzando giornate in cui promuovere il rispetto tra colleghi ma anche con i subalterni.

### Conosce realtà in cui il mobbing è gestito in maniera efficace?

Presso il Cantone e la RSI vi sono uffici dove i collaboratori e le collaboratrici possono rivolgersi se sono in difficoltà. Vengono inoltre organizzate giornate di

sensibilizzazione obbligatorie e di approfondimento sulla percezione degli atteggiamenti. Le parole chiave sono prevenzione, presa a carico e informazione.

### Il mobbing ha connotazioni di genere? Se sì quali?

Secondo l'esperienza del nostro consultorio il mobbing viene esercitato prevalentemente sul personale femminile. Forse perché l'uomo ha un'asticella più alta di sopportazione, mentre la donna, percepita come più fragile, rischia di essere colpita maggiormente dal mobbing.

Malessere relazionale: Manuale 1.6.2.5

### Liala Cattaneo

Laureata in scienze politiche e sociali, sociologia e pedagogia all'università di Friburgo, ha lavorato per 17 anni presso l'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale, di cui 14 anni come coordinatrice del Laboratorio di psicopatologia del lavoro. Dal 1 ottobre lavora presso l'Ispezzione del lavoro come specialista in rischi psicosociali e si occupa della prevenzione in ambito aziendale.

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.