

A gentile richiesta Riduzione indennità di trasferta

“In tempo di restrizioni Covid-19, anche le trasferte per motivi professionali si riducono. Il datore di lavoro può quindi diminuire unilateralmente il rimborso forfettario delle spese di trasferta previsto nel contratto?”

Le restrizioni imposte dalla Confederazione per combattere la diffusione della malattia respiratoria Covid-19 hanno fortemente limitato la mobilità delle persone. Ciò tocca anche gli spostamenti professionali, in particolare se pensiamo a quelle aziende la cui attività copre un'area compresa tra il Ticino e la Lombardia (ma non solo). Le trasferte dei dipendenti si sono giocoforza sensibilmente ridotte. Alcuni contratti di lavoro prevedono un rimborso forfettario per le spese di trasferta, in funzione dei viaggi effettivamente svolti dal lavoratore. Legittimamente, dunque, il datore di lavoro può interrogarsi circa la possibilità di ridurre o finanche sopprimere il rimborso forfettario per le spese di trasferta eventualmente stabilito nel contratto di lavoro. In effetti, il dipendente non svolge più, rispettivamente svolge in misura minore, le mansioni che necessitano di un viaggio, ragion per cui il versamento di un'indennità forfettaria verrebbe riconosciuto anche per delle attività non svolte dal dipendente. Ai sensi dell'art. 327a cpv. 1 CO, il datore di lavoro deve rimborsare al lavoratore tutte le spese rese necessarie dall'esecuzione del lavoro e, se è occupato fuori del luogo di lavoro, anche le spese di sussistenza. Secondo l'art. 327a cpv. 2 CO, mediante accordo

scritto, contratto normale o contratto collettivo, può essere convenuto o stabilito un rimborso in forma d'indennità fissa, come diarie o indennità complessive settimanali o mensili, a condizione che copra tutte le spese necessarie. In tale contesto, basta che l'importo forfettario convenuto sia in media sufficiente a coprire le spese del lavoratore su un periodo determinato (ad esempio nell'arco dell'anno di lavoro). Occorre prestare attenzione al caso in cui l'indennità forfettaria costituisca un elemento nascosto del salario. Può essere il caso ad esempio quando oltre all'indennità, al dipendente vengono pure rimborsati i costi effettivamente sostenuti (STF del 10 giugno 1993; SJ 1995 781). Tale situazione può verificarsi anche nell'evenienza in cui il dipendente non sostiene in realtà alcuna spesa, ma l'indennità viene comunque riconosciuta (ZH del 23 dicembre 1998, JAR 1999, 137). In tali casi essa risulta come parte integrante del salario, anche se in maniera mascherata, ragion per cui sottostà alle disposizioni del CO sull'obbligo di pagamento del salario e una riduzione unilaterale da parte del datore di lavoro non è pertanto possibile, poiché per principio qualsiasi riduzione del salario necessita dell'accordo del lavoratore.

Qualora non costituisca parte integrante del salario invece, il rimborso forfettario delle spese è subordinato alla condizione che il lavoratore eserciti effettivamente un'attività professionale nel periodo considerato. A meno che il contratto di lavoro non preveda

altrimenti, l'indennità forfettaria per rimborso spese deve essere riconosciuta solo in caso di occupazione effettiva del dipendente. Ciò indipendentemente dalle ragioni per cui il dipendente non può essere occupato (inabilità lavorativa, vacanze, congedo pagato o non pagato, mora del datore di lavoro, assenza ingiustificata o ancora realizzazione di un rischio aziendale). Se il dipendente non esercita l'attività, non ha diritto al rimborso forfettario delle spese. Fanno eccezione i casi in cui i costi sostenuti dal dipendente e per i quali l'indennità è riconosciuta continuano a sussistere, per esempio i costi di telefonia mobile o di connessione internet pagati da un dipendente che presta servizio anche in telelavoro.

A ragione, dunque, il datore di lavoro può decidere di ridurre l'indennità forfettaria di rimborso delle spese di trasferta se il dipendente, in un periodo determinato, effettua meno viaggi per motivi professionali, indipendentemente dalle motivazioni che stanno alla base. Questo sempre che l'indennità in questione non sia in realtà parte integrante del salario. La particolare situazione di emergenza sanitaria giustifica, di conseguenza, una riduzione unilaterale da parte del datore di lavoro dell'indennità per le spese di trasferta, nella misura strettamente necessaria a compensare quelle trasferte che nell'arco di un determinato periodo il lavoratore non svolge più.

Simone Beraldi, avvocato, Studio Delogu

Giurisprudenza

La prova del carattere abusivo di una disdetta. Sentenza del Tribunale federale del 9 gennaio 2020 (TF 4A_245/2019)

A è stata assunta il 23 maggio 2014 presso il penitenziario di B. Il 21 agosto 2015 è stato scoperto un cellulare in una delle celle. Sullo stesso erano salvati due account skype, tra cui quello di A. Quest'ultima, durante un colloquio con il Direttore il 24 agosto 2016, dopo essere già stata interpellata al riguardo, ha infine riconosciuto di aver intrattenuto dei contatti telefonici con un detenuto. Il 25 novembre 2016 il datore di lavoro ha notificato quindi la disdetta del rapporto di lavoro, con effetto al 31 gennaio 2017. Il 23 dicembre seguente, A si è opposta al licenziamento, ritenendolo abusivo. Il 5 luglio 2017 A ha avviato una procedura giudiziaria contro B, chiedendo 4 mensilità a titolo di indennità per disdetta abusiva. La petizione è stata respinta dal Tribunale di prima istanza, per cui A si è rivolta al Tribunale d'appello del Canton Neuchâtel. L'appello è stato respinto. A ha quindi presentato ricorso al Tribunale federale. A ha ritenuto che i giudici cantonali non avessero considerato il carattere abusivo del suo licenziamento. In particolare, per quanto attiene al motivo della disdetta, sarebbe il datore di lavoro a dover dimostrare i fatti imputati al dipendente, cioè l'aver avuto contatti telefonici con un detenuto. La dipendente ha sostenuto in particolare di non sapere che l'interlocutore fosse un detenuto e che il datore di lavoro non aveva

comprovato che effettivamente lo fosse, accusandola dunque ingiustamente. A suo dire non ci si poteva fondare sulle dichiarazioni del 24 agosto, in quanto era stata interrogata dai suoi superiori e senza l'assistenza di un avvocato, il che l'avrebbe messa nell'impossibilità di difendersi. Oltre a questo, le modalità con cui era stata allontanata lederebbero la sua personalità, rendendo il licenziamento, per l'appunto, abusivo. L'Alta Corte ha ricordato che la disdetta può essere abusiva quando il datore di lavoro la motiva accusando in maniera infondata il lavoratore di un comportamento contrario all'etica, rispettivamente immorale, senza basarsi su indizi concreti e senza fare le dovute verifiche (STF 4A_485/2016 del 28 aprile 2017). Anche le modalità con cui viene data la disdetta possono renderla abusiva. È incombenza dell'interessato provarne il carattere abusivo. Il giudice può tuttavia presumere l'esistenza di una disdetta abusiva allorché il lavoratore porti degli indizi sufficienti per far apparire non veritiero il motivo invocato dal datore di lavoro. Quest'ultimo allora deve a sua volta fornire delle prove a sostegno delle proprie allegazioni riguardo all'abusività della disdetta. A è caduta dunque in errore considerando che spettasse a B di provare concretamente il motivo del licenziamento. Al contrario, spettava a lei provare che il motivo della disdetta invocato dal datore di lavoro non fosse vero, apportando anche solo degli indizi concreti, ciò che nella fattispecie non è avvenuto.

Lo stesso dicasi per le lamentele riguardo alle modalità con cui il licenziamento è stato messo in atto. Infine, il datore di lavoro aveva comunque motivato il licenziamento con le dichiarazioni della dipendente del 24 agosto 2016 le quali, contrariamente alla sua opinione, erano utilizzabili. Trattandosi di comprovare un aspetto "psicologico", ovvero la motivazione della disdetta da parte del datore di lavoro, per il dipendente la strada risulta in salita, sebbene la giurisprudenza alleggerisca l'onere della prova concedendo al dipendente di smentire i motivi addotti dal datore di lavoro tramite indizi. Dal punto di vista del dipendente rimane dunque piuttosto difficile comprovare il carattere abusivo di un licenziamento ordinario.

Simone Beraldi, avvocato, Studio Delogu

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.
Editore: Boss Editore SA.
Resp. Newsletter: Direzione
Hanno collaborato: Rachele Santoro, Nora Jardini Croci Torti e Simone Beraldi.
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Molestie sessuali: tema delicato e di stretta attualità, come le cronache registrano, sul posto di lavoro ed altrove. Basi giuridiche talvolta lacunose e tali da non proteggere appieno le vittime, o procedure che non incentivano la chiarificazione di fatti e responsabilità. Ma in questa Newsletter di fine anno desideriamo soprattutto discutere un aspetto spesso trascurato: il ruolo del datore di lavoro, la responsabilità del management e del settore HR, accanto ovviamente a quella di chi mette in atto le molestie. Pur se la casistica che giunge nelle aule giudiziarie è limitata, così come il relativo repertorio di sentenze e giurisprudenza, emerge comunque il principio che in azienda l'assenza di consapevolezza, la mancanza di regolamenti adeguati, di strumenti di monitoraggio e di intervento, è da ritenersi colpevole e pone l'impresa in una situazione critica quando il caso "emerge" dalle nebbie delle reticenze, dei silenzi, dei sottili ricatti, o peggio. Su tali aspetti riportiamo due importanti interventi, da parte di Rachele Santoro, Delegata per le pari opportunità del Canton Ticino, e dell'Avv. Nora Jardini Croci Torti, co-direttrice e consulente di Equi-lab. Anche la rubrica "A gentile richiesta" affronta un tema di attualità, visto che smart e home working, pandemia e congiuntura riducono la mobilità del personale e pongono la questione delle indennità di trasferta, quando non siano parte integrante del salario. Infine, nello spazio "Giurisprudenza", un caso emblematico portato fino al Tribunale Federale sul tema dell'onere della prova e sulla correttezza della disdetta del rapporto di lavoro.

Gian Luigi Trucco

All'interno:

- Aziende sensibili dotate di strumenti adeguati
- A gentile richiesta / Riduzione trasferta causa COVID
- Giurisprudenza / Disdetta abusiva e onere della prove

Molestie sessuali

Norme e nuovi strumenti informativi

Intervista a Rachele Santoro, Delegata cantonale per le pari opportunità

Quali proporzioni assume il fenomeno delle molestie sessuali sul posto del lavoro? Esistono dati statistici al riguardo?

I dati dell'ultima inchiesta svolta a livello nazionale, nel 2008, mostrano che una donna su tre e un uomo su dieci dichiarano di aver subito almeno una volta delle molestie sessuali nel corso della loro vita professionale. Da un sondaggio più recente, svolto nel 2019, emerge che il 59% delle donne intervistate dichiara di aver subito molestie sotto forma di contatti, abbracci o baci indesiderati. Queste cifre indicano che il fenomeno è ampiamente diffuso, ma rappresentano solamente la punta dell'iceberg di un problema sommerso e che ancora troppo spesso è vissuto come un tabù.

Come si posiziona la Svizzera (ed il Ticino) nel contesto del fenomeno?

A livello legislativo siamo piuttosto ben attrezzati in quanto le molestie ed il mobbing sono vietati per legge e le norme attribuiscono al datore o alla datrice di lavoro una responsabilità nel caso in cui non abbia adottato tutti i provvedimenti necessari per tutelare l'integrità personale dei propri dipendenti. Tuttavia, vi è una tendenza sempre più accentuata nel riconoscere unicamente la parte fisica legata alle molestie, come ad esempio i palpeggiamenti, i contatti fisici indesiderati, le promesse di vantaggi in cambio di favori di natura sessuale, ma questo non rispecchia tutte le forme di molestie che sono vietate ai sensi dell'art. 4 della LPar come ad esempio le molestie verbali, le battute sessiste e, più generalmente, i comportamenti che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro ostile.

Quali sono le basi giuridiche che si riferiscono alla materia?

La Legge federale sulla parità dei sessi fornisce una definizione delle molestie sessuali, vieta tali discriminazioni nei rapporti di lavoro (art. 4 LPar) e obbliga il datore di lavoro ad adottare tutte le misure necessarie per prevenire o porre fine ai compor-

tamenti inadeguati (art. 5 cpv. 3 LPar). La Legge sul lavoro obbliga il datore o la datrice di lavoro a tutelare l'integrità personale dei propri dipendenti (art. 6 cpv. 1 LL), così come il Codice delle obbligazioni (art. 328 CO). Infine il Codice penale prevede, a querela di parte ovvero su denuncia entro tre mesi dall'atto, alcune sanzioni in caso di molestie sessuali (art. 198 CP).

Ritieni che queste basi giuridiche siano adeguate o sarebbero necessarie modifiche, inasprimenti?

Le basi giuridiche potrebbero anche essere sufficienti, ma purtroppo, se analizziamo la giurisprudenza sulla base della LPar,



notiamo che nell'82.8% dei casi le decisioni giudiziarie sono sfavorevoli alla vittima quando si tratta di molestie sessuali. Comprovare la discriminazione è estremamente difficile per la vittima, dal momento che tali comportamenti sono spesso subdoli e nascosti, e difficilmente l'autore lascia tracce utili a ricostruire dei mezzi di prova. Andrebbe esteso l'alleviamento dell'onere della prova anche alle situazioni di molestie sessuali (attualmente l'art. 6 LPar prevede questa possibilità unicamente in caso di discriminazioni in relazione all'attribuzione dei compiti, alle condizioni di lavoro, alla retribuzione, alla formazione, alla promozione e al licenziamento). Un altro elemento che andrebbe *segue a pag. 2* →

segue da pag. 1 →

Norme e nuovi strumenti informativi

rafforzato riguarda la protezione dal licenziamento. Le vittime di molestie che adiscono le vie legali sono protette dal licenziamento durante la procedura di reclamo, di conciliazione o quella giudiziaria e nei sei mesi successivi. Tuttavia, questa protezione spesso non è sufficiente e la vittima rinuncia a denunciare queste situazioni per paura di perdere il proprio posto di lavoro. Sarebbe pertanto auspicabile un prolungamento di tale protezione almeno sino ad un anno.

Esiste ovviamente una responsabilità diretta di aziende, titolari, management, dirigenti risorse umane, al riguardo. Ma come si configura questa responsabilità?

I datori e le datrici di lavoro hanno l'obbligo legale di tutelare i/e propri/e dipendenti, adottando un dispositivo di prevenzione contro le violazioni dell'integrità personale e definendo delle procedure per porvi fine qualora si verificassero. Per quanto concerne il dispositivo di prevenzione esso dovrebbe comprendere i seguenti elementi: una direttiva interna oppure un regolamento dove si dichiara la politica aziendale di tolleranza zero nei confronti dei comportamenti lesivi della dignità umana, l'istituzione di una persona di fiducia o di un'istanza interna o esterna a cui il personale possa rivolgersi per ottenere informazioni, consigli e sostegno in un luogo neutro e confidenziale e, infine, la formazione ai responsabili delle risorse umane, al personale dirigente e ai/alle dipendenti sul tema delle molestie sessuali e sessiste sul posto di lavoro. In secondo luogo il datore o la datrice di lavoro ha l'obbligo di intervenire nel momento in cui viene a conoscenza di un caso o se ha un sospetto. In caso di mancato intervento, l'azienda potrebbe essere chiamata a versare delle indennità per non aver rispettato il suo dovere di proteggere il personale.

La Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità (CSP) ha elab-

Rachele Santoro

Laureata in relazioni internazionali (Bachelor, Università di Ginevra) e in Public management and policy (Master, Università di Losanna), dal 2017 ha assunto il ruolo di Delegata per le pari opportunità del Cantone Ticino e dal 2016 è impiegata a tempo parziale anche presso la Direzione della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) nell'ambito della qualità della formazione.

borato delle linee-guida ed un kit. Ce ne descrive i contenuti ed i modi in cui esso può essere utilizzato dall'azienda?

Da diversi anni gli uffici federali, cantonali e comunali incaricati di promuovere le pari opportunità si occupano della prevenzione delle molestie sessuali e sessiste sul posto di lavoro. L'esigenza di elaborare un kit è nata dalle numerose richieste da parte di aziende e organizzazioni che necessitano di informazioni e documentazione da consegnare ai/alle propri/e dipendenti, nonché di sviluppare maggiori competenze per gestire eventuali situazioni. Ci si è inoltre resi conto che spesso le aziende, in particolare quelle di piccole dimensioni, non disponevano delle risorse necessarie per affrontare la tematica. Per questo si è pensato di elaborare un kit gratuito e "pronto all'uso" composto da schede informative, filmati di sensibilizzazione e un corso di formazione on-line sul tema delle molestie sessuali e sessiste sul posto di lavoro. Questi materiali possono essere distribuiti all'interno delle aziende o organizzazioni, ad esempio al momento dell'assunzione di nuovi collaboratori e collaboratrici, oppure in occasione dei colloqui di valutazione periodici.

Al di là di questi materiali, lei suggerirebbe ai responsabili aziendali dei consigli o accorgimenti pratici di condotta per prevenire questi fatti o gestirli una volta che malauguratamente si siano verificati?

Ritengo che un elemento centrale sia la promozione di un ambiente di lavoro sano e rispettoso. Le vittime devono sentirsi protette e cercheranno aiuto, in caso di bisogno, solo se avranno fiducia nei confronti del datore o della datrice di lavoro. Questo clima di fiducia lo si ottiene promuovendo l'ascolto delle persone che segnalano una situazione di disagio e intervenendo con chiare misure di ammonimento o sanzionatorie nei confronti degli autori in caso di fatti comprovati. In questo modo l'azienda mostra credibilità e incrementa la fiducia dei/delle propri/e dipendenti. Questa cultura aziendale la si trasmette attraverso uno stile dirigenziale attento alle violazioni dell'integrità personale, che di riflesso avrà un effetto positivo sui comportamenti dei/delle propri/e dipendenti e di eventuali testimoni che potranno anch'essi intervenire qualora percepissero un ambiente di lavoro ostile. Infine, è una responsabilità di tutte e tutti, direzioni, dipendenti, testimoni, vittime, promuovere un ambiente di lavoro privo di molestie.

Ritiene che la situazione sia diversa a seconda della dimensione aziendale e del settore in cui opera, ad esempio nel campo dei servizi, ove vi è maggiore contatto col pubblico?

Più le realtà sono gerarchiche e più aumen-

ta la probabilità di molestie, mobbing e bossing. Questo significa che tendenzialmente le grandi aziende sono quelle più a rischio, ma allo stesso tempo sono anche quelle che investono maggiori risorse per prevenire le violazioni dell'integrità personale. Vi sono poi alcuni settori che sono particolarmente soggetti, come ad esempio l'ambito sanitario e quello della ristorazione dove il contatto con l'utenza o con i clienti è intenso. Infine, si può constatare che alcuni ambienti, legati in particolare modo alla moda, al cinema, al teatro o ai media sono particolarmente soggetti a questo tipo di comportamenti in quanto il corpo e la fisicità sono al centro della professione.

Cosa pensa delle diverse possibilità di "sbocco" di queste vicende, cioè soluzioni interne, ricorso ad una parte esterna, oppure la via giudiziaria?

La via da percorrere dipende molto dalla situazione specifica. Se la vittima ritiene di potere e volere rimanere all'interno dell'azienda, allora si può tentare una mediazione tra le parti, che se necessario, potrebbe anche sfociare in ammonimenti, sanzioni, trasferimenti o, nei casi più gravi, licenziamenti. Al contrario, se la vittima sente di non poter più stare a contatto con l'autore perché questo le causa un disagio e un malessere troppo importante, allora meglio ricorrere alla via giudiziaria. Tuttavia, non sempre la vittima ha la possibilità di scegliere poiché non tutte le organizzazioni dispongono di un servizio interno e quindi talvolta la via giudiziaria rimane l'unica possibile. È bene informarsi presso i servizi specializzati (sindacati, consulenti o uffici cantonali), che garantiscono la totale confidenzialità, prima di intraprendere qualsiasi passo.

Ritiene che nel nostro tessuto aziendale vi sia una sufficiente consapevolezza nei confronti del fenomeno, e sono previste altre iniziative per accrescerla?

In generale l'attenzione alla tematica e la consapevolezza delle aziende e organizzazioni stanno aumentando. Tuttavia, spesso capita che manchino le risorse per adottare dei dispositivi di contrasto alle violazioni della personalità. In questo senso, dal 2021, il Servizio per le pari opportunità, in collaborazione con l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro e il Laboratorio di psicopatologia del lavoro, proporrà alle PMI della Svizzera italiana un'azione di sensibilizzazione "PMIAzione+", la quale comprende delle formazioni al personale dirigente e ai/alle dipendenti, nonché un accompagnamento gratuito nell'elaborazione di procedure interne di prevenzione delle violazioni dell'integrità personale. Attraverso queste azioni, gli organi cantonali intendono contribuire a rafforzare la prevenzione in questo settore.

Le aziende più sensibili si dotano degli strumenti adeguati

Intervista all'avvocata Nora Jardini Croci Torti

Nelle realtà aziendali del Ticino, come definirebbe il trend del "fenomeno"?

Il fenomeno in sé appare stabile, mentre aumenta la coscienza che le molestie sessuali non sono un comportamento accettabile in ambito lavorativo. Assistiamo ad un aumento delle segnalazioni da parte delle lavoratrici che si rivolgono a noi per consulenze individuali, ma pure di aziende che prendono coscienza di non avere un regolamento e delle procedure apposite contro le molestie e ci richiedono una consulenza per rivedere e/o introdurre questi strumenti.

Quali sono le forme di molestie sessuali che più comunemente si manifestano?

L'art. 4 della Legge federale sulla parità dei sessi (Lpar) specifica che le molestie sul posto di lavoro costituiscono una discriminazione e che in quanto tali sono inammissibili. Per la definizione della molestia è rilevante il modo in cui un certo comportamento viene percepito dalla vittima e non l'intenzione di chi la commette. Costituiscono molestie sessuali secondo la Lpar le proposte sessiste, oscene o volgari, i contatti fisici indesiderati, le avances accompagnate da promesse o minacce, le battute sessiste, i fischi, gli sguardi sostenuti ed eloquenti e anche l'esposizione di materiale pornografico o erotico negli spazi di lavoro. Inoltre l'art. 198 del Codice penale prevede che l'autore sia punito, a querela di parte, con la multa. Dal nostro osservatorio vediamo sia casi di molestie fisiche anche ripetute, sia casi di proposte sessiste o oscene. Sono queste le molestie sessuali sul posto di lavoro che vengono denunciate più spesso. Ci vengono raccontati episodi che costituirebbero già di per sé una molestia, ma che di fatto vengono tollerati all'interno di certe aziende.

Quanto e come questi fatti vengono sistemati all'interno dell'impresa oppu-



re portati all'esterno fino ai tribunali?

Purtroppo spesso questi fatti non escono dall'azienda poiché non vengono denunciati o, se denunciati, vengono poi minimizzati all'interno dell'azienda che spesso non conduce neppure un'inchiesta in merito. Poche aziende si sono dotate di procedure appropriate che permettono di combattere efficacemente le molestie. I casi portati fino al Tribunale sono spesso casi in cui il rapporto di lavoro è terminato e quindi la lavoratrice non teme ripercussioni e osa adire il Tribunale. Si tratta comunque di un numero esiguo. In queste situazioni può capitare che si raggiungano degli accordi in sede extragiudiziarie.

Cosa rende la posizione della "vittima" particolarmente delicata?

La vittima in quanto lavoratrice molto spesso teme che segnalando la molestia possa perdere il posto di lavoro. Inoltre la vittima non può beneficiare dell'alleviamento dell'onere della prova secondo l'art. 6 Lpar, ma deve essere in grado di provare in modo pieno la molestia. Ciò in molti casi non è possibile poiché non si hanno le prove delle molestie (non ci sono testimoni che assistono ai fatti e non si hanno altre prove).

Durante i procedimenti, come si valuta la posizione dell'azienda in termini di regole definite, strumenti di sensibilizzazione?

Se il datore di lavoro non ha preso le misure necessarie per evitare le molestie sessuali (per es. con l'adozione di un Regolamento specifico), la vittima può procedere legalmente contro di lui e chiedere il versamento di un'indennità speciale a titolo di sanzione nei confronti del datore di lavoro (art. 5 cpv. 3 Lpar). Inoltre nel caso in cui la direzione di un'azienda non è stata informata in merito a un episodio di molestie sessuali, se al suo interno questa pratica è così diffusa da dover sopporre che i quadri ne fossero a conoscenza, e se il fatto che non lo siano stati può essere imputato alla direzione, l'azienda in questione può essere condannata al versamento di un'in-

dennità secondo l'art. 5 cpv. 3 Lpar. Ciò è il caso in particolare quando la direzione non ha predisposto le procedure che le avrebbero consentito di essere messa al corrente dell'episodio in questione o di prevenirlo. È importante che le molestie vengano combattute già all'interno delle aziende: ciò parte dalla base, ossia dal linguaggio che viene utilizzato in azienda e che non deve avere contenuti ambigui. Spesso la molestia viene giustificata indicando che si trattava solo di una battuta, ma è importante ribadire che l'umorismo non giustifica in alcun modo un comportamento fuori luogo o sessista. Se i lavoratori o le lavoratrici si sentono a disagio si tratta di una molestia sessuale e l'umorismo non può giustificare in alcun modo un tale comportamento. La prevenzione è quindi molto importante.

Accade che si arriva ad una situazione di correttezza fra "imputato" e vertice aziendale, responsabili HR ?

La vittima può agire contro il datore di lavoro secondo la Lpar, mentre contro l'autore della molestia può agire secondo il diritto penale o il diritto civile per atto illecito (art. 41 ss. CO). Le due azioni possono essere promosse contemporaneamente: una non esclude l'altra e quindi può essere sanzionata a livello di Lpar l'azienda, mentre a livello penale viene punito l'autore della molestia.

Ritiene che le basi legali in materia siano adeguate o andrebbero cambiate/inasprite?

Diversi aspetti potrebbero essere migliorati. Il primo a livello probatorio per quanto attiene alla Lpar: sarebbe importante includere le molestie sessuali nelle discriminazioni che beneficiano dell'alleviamento probatorio secondo l'art. 6 Lpar. Ciò è stato fatto a livello di iniziativa nel Canton Vaud. A livello penale sarebbe importante che la fattispecie, secondo l'art. 198 CP possa avere un termine di querela o prescrizione più lungo. Spesso alle vittime servono più di tre mesi per giungere a denunciare le molestie. Infine sarebbe utile istituire dei controlli nelle aziende per verificare le procedure in vigore e fare in modo che esse si dotino di tali strumenti. Per questo purtroppo nelle procedure giudiziarie il tasso di decisioni sfavorevoli alla vittima è elevato (82.2%).

Le iniziative assunte dalla Confederazione e dal Cantone sono in grado di fornire contributi validi?

Queste iniziative sono da salutare positivamente e si spera che permettano a molte aziende di munirsi di procedure apposite e portino ad una diminuzione dei casi. Anche noi come Equi-lab siamo a disposizione per aiutarle ad elaborare dei regolamenti.

Nora Jardini Croci Torti

Laureata in diritto all'Università di San Gallo nel 2003, ha ottenuto nel 2005 il brevetto cantonale di avvocato e dal 2018 è mediatrice FSA. Si occupa di patrocínio civile e penale con un suo Studio legale a Mendrisio ed è docente di diritto alla SUPSI. È co-direttrice e consulente dei servizi di consulenza giuridica dell'Associazione Equi-lab, costituita nel 2018 quale centro di competenze per la conciliabilità famiglia e lavoro. Per approfondimenti: www.equi-lab.ch