

A gentile richiesta

Registrazioni non autorizzate. Si può licenziare con effetto immediato?

“Possiamo licenziare con effetto immediato per motivi gravi un dirigente/quadro che, a nostra insaputa, ha registrato conversazioni con i clienti e i fornitori, ignari anch'essi che le conversazioni fossero registrate?”

La registrazione di conversazioni private all'insaputa dei coinvolti è sempre un tema sensibile, in quanto in Svizzera è esplicitamente vietato dal Codice penale. Come deve dunque comportarsi il datore di lavoro con un lavoratore che commette tale infrazione penale sul posto di lavoro?

Ai sensi dell'art. 179ter CP, chiunque, senza l'assenso degli altri interlocutori, registra su di un supporto del suono una conversazione non pubblica cui partecipi, chiunque conserva, sfrutta o rende accessibile ad un terzo una registrazione che sa, o deve presumere, eseguita mediante un reato secondo il capoverso 1, è punito a querela di parte, con una pena detentiva sino ad un anno o con una pena pecuniaria. Tale disposizione pone un principio fondamentale per il diritto svizzero: registrare conversazioni all'insaputa di qualsiasi persona direttamente toccata da tale atto è contrario al nostro Codice penale e pertanto si rischia una pena detentiva sino ad un anno. Conformemente all'art. 321a cpv. 1 CO, il lavoratore deve salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro, astenendosi da ogni atto che potrebbe nuocere al datore di

lavoro. Ai sensi dell'art. 337 cpv. 1 CO il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi; a richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per iscritto. Secondo la giurisprudenza, di principio l'infrazione penale perpetrata dal lavoratore nel quadro della sua attività lavorativa contro il datore di lavoro, rispettivamente contro i colleghi (ma anche clienti), giustifica il licenziamento in tronco, senza preventivo avvertimento (TF 4C.431/2005 del 31 gennaio 2006). Il caso tipico è quello del lavoratore che commette un furto a danno del datore di lavoro o dei clienti. Il criterio da tenere in considerazione è ad ogni modo che l'infrazione sia connessa con il rapporto di lavoro. In caso di sospetto di un'infrazione penale nel contesto dell'attività lavorativa, è comunque consigliato che si provveda innanzitutto a concedere al dipendente la possibilità di essere sentito. Ad ogni modo, registrare fornitori e clienti all'insaputa del datore di lavoro, qualora sia appurato, costituisce un'infrazione penale, atta dunque a giustificare il licenziamento in tronco. Qualora poi si tratti di un dirigente/quadro, è bene ricordare come il suo comportamento debba essere apprezzato con maggiore rigore rispetto a quello di un normale dipendente, in ragione del rapporto di subordinazione con questi ultimi.

A maggior ragione, dunque, qualora un comportamento di questo tipo venisse appurato, sarebbe giustificato il licenziamento in tronco. La possibilità di procedere in tale senso in casi di questo tipo per il datore di lavoro è pertanto data. È bene tenere presente, comunque, sempre gli aspetti formali legati alla disdetta in tronco. In primis occorre considerare che l'onere della prova è a carico del datore di lavoro, ragion per cui per tutelarsi in caso di eventuali cause da parte del dipendente è necessario avere la prova delle avvenute registrazioni. Secondariamente, il licenziamento va notificato tempestivamente ovvero, secondo giurisprudenza, 2 o 3 giorni lavorativi dopo la scoperta dei gravi motivi. Data la causa grave e rispettati questi aspetti formali, il datore di lavoro potrà procedere senza indugio a licenziare il dipendente che registra a loro insaputa (e del datore di lavoro) conversazioni con fornitori e clienti.

Avv. Simone Beraldi,
Studio legale e notarile Delogu

*Contratto di lavoro con quadri e dirigenti:
Manuale 2.5.4*

La disdetta con effetto immediato per gravi motivi: Manuale 4.4.1

Giurisprudenza

Contratto di lavoro/insulti, licenziamento ordinario e/o straordinario. *Sentenza del Tribunale Federale (TF 4A_431/2020) del 29 dicembre 2020.*

A è stato assunto in qualità di capo meccanico nel garage B SA nel 2000. Da ottobre 2016 il collaboratore è stato inabile al lavoro e a febbraio 2017, il collaboratore riceve la lettera di licenziamento (ordinario) con effetto alla fine di marzo 2017. Nel corso di aprile 2017 A si reca nei locali di B SA, dove incontra C, presidente/amministratore di B SA, con il quale inizia una discussione. Nel corso della loro conversazione i toni si scaldano e si aggravano molto rapidamente al punto che C viene insultato da A che lo descrive come “un grande cogl**ne” e “uno str**zo/buco di c**o”. In quell'occasione C conferma la sua volontà di terminare il rapporto di lavoro con A, senza però fornire maggiori o più dettagliate informazioni. A si oppone al licenziamento invocando la nullità della disdetta, essendo stata data in un periodo di protezione (art. 336 cpv. 1 let. b CO). Fallito il tentativo di conciliazione, nel corso della causa il Tribunale di primo grado ha decretato che il licenziamento di febbraio 2017 (ordinario) era nullo, ma che il datore di lavoro, avendo nuovamente manifestato la sua volontà di terminare il rapporto di lavoro in occasione dell'alterco di aprile 2017, lo aveva fatto con effetto immediato (licenziamento straordinario). Gli insulti proferiti da A nei confronti del datore di lavoro (alla presenza di terze persone, collaboratori e clienti) sono stati ritenuti un valido motivo giustificativo per una disdetta straordinaria del rapporto di lavoro. Le ingiurie/insulti o qualsiasi forma di violenza nei confronti del datore di lavoro possono costituire una violazione della personalità e giustificare il licenziamento immediato, solo se il comportamento assunto dal collaboratore raggiunge una certa intensità/gravità. A seconda delle circostanze concrete di ogni singolo caso, per le discussioni tra le parti nella pratica si ammette un certo margine di “tolleranza”, visto che le persone coinvolte agiscono spesso d'impulso o per rabbia, circostanza questa che “inibisce” la capacità delle parti stesse di potersi controllare. Tuttavia, nel caso di specie il Tribunale federale ha confermato il giudizio di primo grado in quanto le circostanze del caso specifico non giustificavano un comportamento simile, dal momento che era stato A in prima battuta ad arrabbiarsi oltre misura, alla discussione erano presenti anche terze persone (clienti) e che gli insulti proferiti erano gravi (“cogl**ne, str**zo, buco di c**o”). La lunga durata del rapporto di lavoro (16 anni) così come la singolarità del gesto (atto isolato) non sono state ritenute sufficienti a poter mitigare le conseguenze dell'atto commesso in maniera così aggressiva e grave. La decisione

di prima istanza è stata quindi confermata anche dal Tribunale federale: il comportamento del collaboratore era grave al punto da giustificare un licenziamento con effetto immediato. Sebbene alterchi tra datori di lavoro e lavoratori non siano inusuali o proibiti, occorre prestare particolare attenzione alle circostanze del caso ed al modo in cui le eventuali critiche o rimostranze vengono espresse; anche un singolo episodio, a fronte di una lunga collaborazione può giustificare una risoluzione immediata del rapporto di lavoro.

Avv. Ryan Lehmann, Studio legale e notarile
Avv. Rosella Chiesa Lehmann

La disdetta straordinaria del contratto di lavoro: Manuale 4.4 e ss

IMPRESSUM

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

Editore: Boss Editore SA.
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco.
Hanno collaborato: Marialuisa Parodi, Federica De Rossa, Simone Beraldi, Ryan Lehmann.
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

BOSS
conoscenza applicata

NEWSLETTER LAVORO

Luglio/Agosto 2021

Editoriale

Quello della parità di genere nel mondo del lavoro è un caso esemplare: sancito dalle norme, esaltato formalmente e pressoché universalmente (talvolta perfino in modo ultraretorico) da politici, amministratori e rappresentanti dell'economia, stenta poi a trovare applicazione effettiva, per usare un eufemismo, visto che il mercato svizzero e ticinese non possono dirsi ben posizionati al riguardo. Gli interventi di Marialuisa Parodi e di Federica De Rossa illustrano i diversi aspetti della questione che ha al fondamento cause di ordine essenzialmente culturale. E se il riconoscimento della parità è un diritto che le donne devono imporre con forza, non solo in termini salariali, ma di piena valorizzazione professionale, accesso alle posizioni dirigenziali e di top management, va anche sottolineato come il mondo delle aziende, nel non recepire queste istanze, si privi di opportunità e di asset rilevanti. Infatti, a parte le competenze squisitamente tecniche legate al suo ambito professionale, la donna reca con sé altre componenti preziose (alcune definite oggi, con termine ridotto, “soft skills”), ad esempio per la sua capacità relazionale, la sua sensibilità anche di fronte a situazioni complesse e nuove, la creatività, la moderazione e l'oculatazza nelle scelte, la motivazione nei confronti degli obiettivi, la capacità innata di percepire il rischio meglio dei colleghi maschi, elemento essenziale tanto più oggi che il “risk management” è diventato fattore essenziale per ogni tipo di azienda. Queste competenze sono dimostrate, se ve ne fosse bisogno, da innumerevoli ricerche compiute soprattutto nell'ambito dei servizi, ad iniziare da quelli finanziari. C'è solo da sperare che, anche alle nostre latitudini, le imprese ne facciano tesoro e che le dirette interessate siano sempre più motivate nell'imporre concretamente.

Gian Luigi Trucco

All'interno:

- Parità e diritto
- A gentile richiesta / Registrazioni non autorizzate, licenziamento immediato?
- Giurisprudenza / Insulti sul luogo di lavoro e licenziamento

Norme “virtuali” da applicare

Parità di genere: l'azienda al centro

Intervista a Marialuisa Parodi, CIO di Soave Private Investors SA e Co-Direttrice di Equi-Lab

Come ritiene si posizioni la “questione parità” in Ticino, sia in riferimento al contesto svizzero che a quello internazionale?

In Svizzera, i gap di genere più pronunciati riguardano la protezione legale (per esempio, della maternità) e il mondo del lavoro. Gli indicatori della leadership femminile evidenziano disuguaglianze molto ampie e il tasso di occupazione, apparentemente elevato, nasconde il fatto che oltre il 60% delle lavoratrici è impiegato a tempo parziale, contro una media del 30% in Europa.

Non si tratta di part-time volontario, come dimostra il contraltare dell'elevato tasso di sottoccupazione femminile, così come non si può parlare di scelte quando si guarda al carico di lavoro gratuito in capo alle donne. Forse, per una concezione della cura di casa, bambini e familiari (in quest'ordine si impiegano le ore dedicate, secondo gli studi) quale tema esclusivamente privato, la Svizzera è agli ultimi posti per la qualità e l'accessibilità dei servizi di accoglienza dei bambini, pochi e carissimi. Le madri lavoratrici (e le giovani coppie di genitori a doppia carriera), si muovono lungo un percorso ad ostacoli, tra orari scolastici proibitivi e tassazione penalizzante.

Per le lavoratrici ticinesi la situazione è ancora più difficile: minor tasso di partecipazione, più sottoccupazione, maggiore segregazione orizzontale e verticale (ossia, concentrazione del lavoro femminile in settori/mansioni meno remunerati e scarsa presenza nelle funzioni di responsabilità). Ovviamente, questo si traduce in gap salariali più elevati, soprattutto ai due estremi delle qualifiche professionali. Sul piano settoriale, le differenze si accentuano negli ambiti tradizionalmente maschili, come la finanza.

Si dice da alcune parti che la pandemia abbia accresciuto i gap?

I dati, quando ci sono, parlano chiaro. Tutto il mondo ha sperimentato un esodo di donne dal mercato del lavoro, effetto congiunto della concentrazione del lavoro femminile in attività economiche caratterizzate da contatto fisico, più colpite dalle chiusure (come ristorazione o commercio al dettaglio); dell'accresciuta esigenza di cura e conciliabilità (pensiamo

ai nonni impossibilitati ad occuparsi dei nipoti, al fermo delle attività scolastiche ed extrascolastiche, ma anche all'interruzione del sistema dell'aiuto domestico); delle strutturali condizioni di precarietà contrattuale (lavoro part-time, su chiamata, in ruoli e settori meno pagati).

Il Fondo Monetario Internazionale parla di un'“Emergenza Mamme” planetaria ed è stato coniato il termine Shecession (She + Recession) per meglio definire questa crisi economica.

In Ticino, la perdita di impieghi femminili è stata peggiore che in altre regioni del Paese e le dimissioni, che molte donne hanno dovuto rassegnare, sfuggono alle statistiche ufficiali. La ripresa non sembra convincente: secondo il Barometro dell'Impiego, i posti di lavoro femminili sono cresciuti di 1'034 unità nel primo trimestre 2021, ma sono tutti part-time (+1617), perché quelli a tempo pieno hanno continuato a contrarsi (-623). Tutto questo non è indifferente per i bilanci delle famiglie, delle imprese e dello Stato.

Il salario delle donne ha smesso da tempo di



essere “accessorio”: da esso dipendono i consumi delle famiglie e, sempre più spesso e ben più importante, il benessere dei bambini e le opportunità dei giovani. Le famiglie monoparentali, quelle più a rischio di povertà, sono in crescita esponenziale e, nell'oltre 90% dei casi, il genitore single è la madre. Sbloccare il capitale umano femminili- segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Parità di genere: l'azienda al centro

le, soprattutto a fronte degli enormi progressi nell'istruzione (anche in Svizzera, ormai, sono le donne a diplomarsi e laurearsi di più) richiede la chiusura dei gap di genere e si traduce in cospicui aumenti di PIL; innumerevoli e autorevolissimi studi concordano su potenziali di crescita di almeno il 10% su 10 anni per l'Europa Occidentale. È quindi fondamentale correre ai ripari, per evitare che i danni della pandemia diventino permanenti: McKinsey ha stimato che, in assenza di misure di contrasto al calo di occupazione femminile causato dalla crisi sanitaria, il PIL globale va incontro ad una perdita nell'ordine del trilione di dollari.

Cosa possiamo aspettarci?

Nei piani di ripresa dei principali Paesi figurano risorse sostanziali destinate al potenziamento dell'occupazione femminile, con il presupposto di incidere sulla cosiddetta "child penalty", la penalizzazione che le lavoratrici subiscono per effetto della maternità. Gli interventi più frequenti si muovono, infatti, lungo i filoni della politica familiare (es. congedi parentali), della conciliabilità lavoro-famiglia (es. potenziamento degli asili nido) e della cultura d'impresa (es. incentivi alla certificazione della parità di genere). Al Generation Equality Forum di Parigi, convocato da UN Women a fine giugno, sono stati annunciati 40 miliardi di dollari in nuovi investimenti e un Piano Globale di Accelerazione dell'uguaglianza di genere. In Ticino, il DFE ha risposto all'appello #ripartiredaladonne di FAFTPlus¹ promuovendo, nel piano dei la-

Marialuisa Parodi

Laureatasi con lode in Economia e Commercio presso l'Università di Genova, ha iniziato a lavorare in finanza, ricoprendo vari ruoli nella gestione di fondi e nella strategia di investimento, e nel 1999 ha conseguito un Diploma Europeo di Analista Finanziaria. Dopo aver vissuto e lavorato a Londra e Milano, nel 1998 si è trasferita in Ticino, dove è partner e CIO di Soave Private Investors, società di gestione patrimoniale. Si occupa da anni dell'impatto economico delle disuguaglianze di genere, anche attraverso contributi regolari alla rubrica economica "Plusvalore" di Rete Uno-RSI. Dal 2017 presiede la FAFT Plus, in co-presidenza da quest'anno, e nel 2018 ha contribuito alla fondazione di Equi-Lab, di cui è co-direttrice. Nel 2019 ha completato l'INSEAD Gender Diversity Programme, acquisendo le tecniche di sviluppo di piani di azione strategici volti al raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle organizzazioni.

vori del "Tavolo Strategico di Rilancio Economico", quattro linee di intervento: misure per una più sistematica disaggregazione per genere dei dati statistici, a beneficio dell'azione di politica economica e del pubblico; misure mirate per superare le accresciute difficoltà che le lavoratrici incontrano nel rientrare nel mondo del lavoro; misure di accompagnamento

all'imprenditoria femminile, per far emergere un potenziale ancora fortemente inespresso; rafforzamento della promozione delle misure di conciliabilità lavoro-famiglia a favore di lavoratrici, lavoratori ed organizzazioni aziendali. Oltre a partecipare a questi gruppi di lavoro, come Equi-Lab stiamo conducendo un'indagine sulla cultura aziendale della Diversity &

Parità e diritto

Intervista alla Prof. Federica De Rossa, Docente di Diritto dell'Economia all'USI

Come è regolato il tema della parità in termini giuridici?

La parità tra uomo e donna è sancita da una disposizione costituzionale (l'art. 8 cpv. 3) che, oltre ad affermare che uomo e donna hanno uguali diritti, conferisce al legislatore (federale, cantonale e comunale) il mandato di assicurare l'uguaglianza, non solo formale, ma anche di fatto, e ciò in particolare per quanto concerne famiglia, istruzione e lavoro. In quest'ultimo ambito, la disposizione riconosce esplicitamente anche il diritto ad un salario uguale per un lavoro di uguale valore, un diritto costituzionale che può essere fatto valere anche nei rapporti di lavoro privati. Questo pilastro ha una funzione essenziale ma lascia alle autorità un ampio margine di manovra nella scelta delle misure da mettere in atto per raggiungere la parità effettiva; pertanto, finché queste non useranno tutti i mezzi a loro disposizione in maniera proattiva e coraggiosa, la parità di fatto - che manifestamente oggi è ancora ben lungi dall'essere acquisita - non sarà raggiunta. Il Tribunale federale ha affermato che le autorità hanno un "mandato di ingegneria sociale", un compito di plasmare la società smantellando gli stereotipi e le strutture discriminatorie esistenti e che a tal fine non basta vietare le discriminazioni contro le donne (ad esempio nel lavoro), ma occorre avviare un "ripensamento nella società" e adottare misure mirate intese ad eliminare modelli di ruolo stereotipati e strutture sociali che ostacolano le pari opportunità. Ed è importante notare che, tra queste misure, il nostro ordinamento contempla anche la possibilità di adottare, ove necessario e a certe condizioni, delle discriminazioni positive, ad esempio quote transitorie o sanzioni in caso di mancato raggiungimento della parità in un determinato contesto. Nell'ambito specifico dei rapporti di lavoro, il mandato costituzionale è stato concretizzato nel 1996 attraverso la Legge federale sulla parità dei sessi, la quale mira a combattere le discriminazioni dirette e indirette fondate sul sesso nel quadro



di un rapporto di lavoro salariato, di diritto pubblico o privato, in qualsiasi livello gerarchico di un'azienda ed in ogni ambito di attività.

Una regolamentazione che si può ritenere sufficiente?

Si tratta di una legge utile, che interessa un ambito molto sensibile, nel quale le disparità sono purtroppo ancora molte, e che contiene anche tutta una serie di strumenti giuridici innovativi. Essa sancisce il principio fondamentale secondo cui per un lavoro di uguale valore deve essere corrisposta una retribuzione uguale e, più in generale, vieta qualsiasi discriminazione rispetto alle condizioni di lavoro (formazione interna, prestazioni in natura, orari di lavoro, tipo di impiego, attribuzione dei compiti, opportunità di avanzamento di carriera, ecc.). Per far valere in giudizio questo diritto individuale, mette a disposizione una serie di agevolazioni procedurali concrete quali, ad esempio, la gratuità della procedura e il diritto delle associazioni di agire in giudizio, evitando alla vittima di esporsi personalmente. Inoltre, prevede un alleggerimento dell'onere probatorio per i casi di discriminazione: per la lavoratrice che si sente discriminata è sufficiente rendere verosimile tale discriminazione e spetterà poi al datore di lavoro provare che essa non si è invece verificata. La legge instaura poi un meccanismo di protezione della lavoratrice dal cosiddetto "licenziamento ritorsione" (notificato cioè dopo che la lavoratrice abbia fatto valere una discriminazione) e accorda una protezione specifica in caso di molestie sessuali. A livello istituzionale, infine, la LPar ha comportato l'esborso di finanziamenti per progetti di promozione della parità e la creazione di uffici di conciliazione. Particolarmente attuale è poi il tema della trasparenza dei salari: dal 2020, la LPar obbliga le imprese con 100 o più dipendenti ad effettuare un'analisi della parità salariale all'interno della propria organizzazione a cadenza quadriennale ed a sottoporla ad un organo indipendente, informando poi i lavoratori e gli eventuali azionisti del risultato.

Inclusion in Ticino, in partenariato con HR Ticino e in collaborazione con Helsinn, Kering, Migros Ticino e Sintetica. È un progetto finanziato dall'Ufficio Federale dell'Uguaglianza per sondare il grado di consapevolezza del territorio rispetto ai benefici delle pari opportunità applicate ai contesti organizzativi aziendali, pubblici e privati. I primi risultati confermano

Quindi come mai oggi esistono ancora tante differenze non spiegabili?

Purtroppo, questa legge promettente non ha sortito tutti gli effetti sperati. Intanto, il rispetto dei principi che essa contiene è lasciato prevalentemente all'iniziativa individuale, ma è comprensibile che le vittime di discriminazioni siano reticenti a far valere in giudizio i loro diritti, tant'è che un recente studio ha evidenziato come siano ancora molto poche le cause avviate in applicazione della LPar e come, d'altro canto, i tribunali siano ancora molto restii ad usarne tutto il potenziale, vuoi per mancanza di adeguate conoscenze, vuoi per la paura di aprire dei varchi a soluzioni troppo "innovative". In questo contesto, purtroppo, l'assenza di un'autorità federale che possa procedere d'ufficio in caso di indizi di discriminazione (sul modello di altri Paesi) preclude un'azione a tappeto uniforme e incisiva. Per di più le sanzioni sono leggere, per cui il loro effetto dissuasivo è minimo; si pensi ad esempio che il diritto svizzero non prevede il diritto della vittima di un licenziamento discriminatorio ad essere reintegrata nel posto di lavoro. Anche lo strumento dell'analisi salariale, la cui introduzione ha incontrato molte resistenze, ha a mio avviso un'efficacia molto limitata: innanzitutto si applica solo alle aziende più grandi; secondariamente, scatta una fotografia della politica salariale in un determinato momento storico, e se in quel contesto emerge che la parità salariale è garantita, il datore di lavoro viene liberato dall'obbligo di ripetere l'analisi in futuro.

Federica De Rossa

Professoressa straordinaria di Diritto dell'economia nell'Università della Svizzera italiana, dove dirige anche l'Istituto di diritto (IDUSI), è membra della Delegazione delle pari opportunità. È inoltre Giudice supplente del Tribunale federale (II. Corte di diritto pubblico) e docente nella Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Lucerna. È membra del Comitato editoriale della Schweizerische Zeitschrift für Wirtschafts- und Finanzmarktrecht (SZW/RSDA), del Comitato della Sezione svizzera della Commissione internazionale dei Giuristi nonché di numerose altre commissioni accademiche e professionali.

che la cultura di impresa e l'impegno del management sono fattori trainanti, più di settore, dimensioni o tipologia aziendale. Il sondaggio è online sul nostro sito, è anonimo e richiede 10-15 minuti di tempo: invito caldamente le lettrici e i lettori a partecipare². La Confederazione, per ora, non ha promosso alcuna azione di genere specificamente legata alla cri-

Come aumentare allora il livello di compliance da parte delle aziende?

Io penso che, in un momento storico come questo, dove è dimostrato che di questo passo occorreranno ben più di 100 anni per raggiungere la parità di genere, il legislatore dovrebbe usare tutti i mezzi a sua disposizione ed adottare misure molto più incisive di quelle attuali. Pensiamo alla nuova disposizione appena introdotta nel CO per aumentare la presenza di donne negli organi dirigenziali delle società. Diversamente da altri Paesi la normativa svizzera prevede un sistema di quote soft e applicabile solo ad un numero ridotto di grandi società quotate: queste sono invitate a raggiungere il 30% di donne nei consigli d'amministrazione e il 20% nelle direzioni nei prossimi 5, rispettivamente 10 anni, ma se non riescono possono limitarsi a spiegarne le ragioni indicando i provvedimenti che intendono adottare per porvi rimedio. Ora, considerando che oggi le donne occupano solo il 24% delle posizioni nei cda delle maggiori società ed il 13% nelle direzioni, e che ben il 42% delle imprese non ha ancora alcuna donna nelle direzioni, misure ben più incisive sarebbero state indispensabili. Ma sembra che la paura di scomodare eccessivamente le società interessate abbia prevalso sulla volontà di lanciare un segnale chiaro all'economia in favore della parità.

È importante che la questione parità sia inserita nel Regolamento Aziendale?

Sì, mi sembra importante, purché non si tratti di una mera operazione di gender washing, per due ragioni almeno: da un lato, ha una funzione di sensibilizzazione e di creazione di una cultura aziendale appropriata; d'altro lato può aiutare chi si sente vittima di una discriminazione a sentirsi legittimata a far valere i propri diritti senza paura di subire ritorsioni.

Vi sono, oltre all'aspetto retributivo, ambiti in cui nelle aziende il tema "parità" è particolarmente critico?

Sì. Oltre ad aspetti già menzionati sopra, c'è tutto il tema della promozione delle carriere femminili e delle numerose possibili misure di conciliabilità famiglia - lavoro, dirette sia alle lavoratrici che ai lavoratori: in questo ambito, è ad esempio degno di nota il sistema di contributi cantonali intesi a finanziare progetti di conciliabilità all'interno dell'azienda (si veda www.vitalavoro.ch). Anche qui, però, l'adozione di adeguati strumenti andrebbe maggiormente incoraggiata per accelerare il processo di cambiamento culturale.

si Covid. La Strategia Parità 2030 pubblicata in maggio rientra negli impegni internazionali degli obiettivi di sviluppo sostenibile e la pandemia viene citata solo quale potenziale rischio di peggioramento delle disuguaglianze. Il programma cita quattro assi molto ampi (parità nella vita pubblica e professionale, conciliabilità famiglia-lavoro, violenza di genere e lotta alle discriminazioni) declinati in misure specifiche, da monitorare attraverso 21 indicatori di prestazione lungo tutto l'arco temporale. È previsto il coinvolgimento di Cantoni e Comuni e un primo bilancio nel 2025. I dettagli sono attesi entro quest'anno e spero che la Sessione delle Donne al Consiglio Nazionale contribuisca a rafforzare la strategia, calandola nella contingenza economica e sociale che stiamo vivendo. È importante notare, a questo proposito, che dei danni sproporzionati della crisi sulle donne, non abbiamo ancora un quadro statistico articolato, al contrario di altri Paesi.

Come si svolgeranno i lavori della Sessione delle Donne 2021? La nuova Commissione di cui lei è membra si farà portatrice di proposte concrete?

Questo è sicuramente l'obiettivo. In qualità di eletta tra le 246 donne che si riuniranno al Consiglio Nazionale per la seconda Sessione delle Donne (la prima si tenne nel 1991), parteciperò alla Commissione per la parità professionale e previdenziale; le altre sette Commissioni costituite per l'occasione si occuperanno di diritto di voto agli stranieri, agricoltura, scienza, affari giuridici e protezione contro la violenza, trasformazione digitale, salute sessuale e medicina di genere, riconoscimento e valorizzazione del lavoro di cura. Durante l'estate, ogni Commissione allestirà le mozioni da portare in Consiglio Nazionale il 30-31 ottobre. In quella sede verranno discusse e si procederà a selezionare le più urgenti, che saranno raccolte e consegnate al Parlamento e al Consiglio Federale. Più le proposte saranno concrete e condivise, maggiore sarà la probabilità di vederle attuate. Un obiettivo che le donne svizzere, a 50 anni dall'ottenimento del diritto di voto, devono poter raggiungere. Ma sono convinta che tutta la società trarrà enormi benefici, se il risultato di questo esercizio di riflessione e democrazia non resterà lettera morta.

¹ <https://faftplus.ch/stato-avanzamento-lavori-sulle-quattro-linee-direttrici-economia-di-genere-luglio-2021/>

² <https://www.equi-lab.ch/2021/06/22/sondaggio-diversita-e-inclusione-nelle-aziende-ticinesi/>

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