



Introduzione

Quadro giuridico

Ambiti di vita

Risoluzione
extragiudiziale delle
controversieInformazioni per i
consultoriDefinizioni e
bibliografia

Guida giuridica per vittime di discriminazione razziale

Ambiti di vita

Mondo del lavoro

Contratto discriminatorio

Modi di procedere e vie legali in caso di rapporto di lavoro di diritto privato (<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/i133.html>)

Modi di procedere e vie legali in caso di rapporto di lavoro di diritto privato

Parallelamente agli accertamenti giuridici (o basandosi su di essi), nella maggior parte dei casi conviene - nel limite del possibile - cercare il dialogo con le persone e i servizi coinvolti.

Se prevede un trattamento disparitario per motivi razzisti, l'oggetto del contratto può, in determinati casi, essere considerato inammissibile e comportare la nullità (parziale) del contratto (art.19 e 20 CO). Le parti discriminatorie possono inoltre costituire una violazione del principio dell'uguaglianza di trattamento sancito dal diritto del lavoro (art.328 CO). Un contratto discriminatorio è legalmente inammissibile anche se la persona discriminata lo ha accettato, perché l'approvazione di oggetti discriminatori non ha validità giuridica.

Raccomandazione generale: è consigliabile raccogliere sin dall'inizio il maggior numero possibile di prove (p. es. corrispondenza, appunti di colloqui e indirizzi di eventuali testimoni), stampare e mettere al sicuro i mezzi di prova scritti. *Attenzione:* le registrazioni di conversazioni e le riprese video effettuate di nascosto sono punibili e non possono essere utilizzate come prova.

Possibili modi di procedere

Processo civile

Tentativo di conciliazione

Secondo l'art.197 CPC il procedimento ordinario deve essere preceduto da un tentativo di conciliazione. L'autorità di conciliazione tenta di indurre le parti a un'intesa che scongiuri il processo. La procedura si svolge senza formalità ed è confidenziale. L'udienza ha luogo entro due mesi dal ricevimento dell'istanza. Le spese della procedura sono di norma a carico dell'attore (art.207 CPC; per le eccezioni cfr. art.113 CPC). Se non si giunge a un accordo, l'autorità di conciliazione rilascia l'autorizzazione ad agire e il processo continua secondo la procedura ordinaria. Maggiori informazioni sulla procedura di conciliazione (in tedesco).

Processo in materia di lavoro

Il processo in materia di lavoro è una forma particolare della procedura civile ordinaria. Anch'esso deve sempre essere

preceduto da un tentativo di conciliazione. La decisione di adire il tribunale civile o il tribunale del lavoro dipende se si vuole far valere la violazione del principio della protezione della personalità sancito dal diritto civile o quello sancito dal diritto del lavoro. Per le azioni in materia di diritto del lavoro è competente il giudice del domicilio o della sede del convenuto o quello del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il lavoro (art. 34 cpv. 1 CPC). Se è dato il necessario interesse (art. 20 cpv. 2 CO), può essere richiesto al giudice del lavoro l'accertamento della nullità (parziale) del contratto. In base alla valutazione del caso concreto, il giudice adegua l'oggetto discriminatorio o scioglie il contratto e assegna un risarcimento dei danni o una riparazione morale (art. 97 segg. CO o art. 49 CO).

Per le controversie in materia di lavoro non sono addossate spese processuali fino a un valore litigioso di 30 000 franchi (art. 113 seg. CPC). Nel procedimento in materia di diritto del lavoro vi sono inoltre altre specificità che devono essere considerate. Il processo in materia di lavoro è una procedura complessa. È quindi importante farsi assistere da un avvocato o da un servizio di consulenza giuridica. Maggiori informazioni sulle controversie in materia di lavoro (in tedesco).