



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.&nbsp;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.&nbsp;34 cpv.&nbsp;1 CPC). Se è dato il necessario interesse (art.&nbsp;20 cpv.&nbsp;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.&nbsp;97 segg. CO o art.&nbsp;49 CO).

Per le controversie in materia di lavoro non sono addossate spese processuali fino a un valore litigioso di 30&nbsp;000 franchi (art.&nbsp;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).