

Esempio pratico - Discriminazione dopo la fine del rapporto di lavoro

Il caso

Il signor Dupond (nome fittizio), impiegato di un'assicurazione, sporge denuncia penale contro il suo datore di lavoro per comportamenti discriminatori nei suoi confronti. In vista della procedura, il datore di lavoro rescinde il contratto senza rilasciare alcun attestato. Alle reiterate richieste del signor Dupond, oppone un costante rifiuto, sostenendo di aver già rilasciato l'attestato e che non è colpa sua se il signor Dupond l'ha perso.

Valutazione giuridica

Ai sensi dell'art. 330a CO, il lavoratore può ognora chiedere al datore di lavoro un attestato di lavoro completo o parziale. Se il datore di lavoro si rifiuta di rilasciarlo, il lavoratore può adire le vie legali, cioè intentare un'azione di condanna (art. 84 CPC).

Il signor Dupond si rivolge all'autorità cantonale competente in materia di diritto del lavoro. Entro due mesi dal deposito dell'istanza, il datore di lavoro e il lavoratore sono convocati a un'udienza di conciliazione. L'autorità di conciliazione ha il compito di trovare un accordo tra le parti per evitare una procedura giudiziaria.

La conciliazione è una procedura confidenziale e informale. È una tappa preliminare obbligatoria alla procedura giudiziaria propriamente detta. Le parti sono di norma tenute a comparire di persona all'udienza di conciliazione. Questo significa che se il signor Dupond, in quanto attore, non si presenta, l'autorità considera ritirata la sua istanza e archivia la pratica. Se invece è il datore di lavoro a non comparire, l'autorità procede come in caso di mancata conciliazione (art. 204 CPC) e rilascia l'autorizzazione ad agire. Questo documento permette all'attore di inoltrare la causa al giudice civile.

Variante 1: le parti trovano un'intesa

All'udienza di conciliazione compaiono sia il signor Dupond che il suo ex datore di lavoro e giungono a un'intesa. Il verbale dell'udienza ha l'effetto di una sentenza passata in giudicato (art. 208 CPC).

Variante 2: le parti non trovano un'intesa

Se le parti non giungono a un'intesa, l'autorità di conciliazione procede come segue:

- a. Rilascia all'attore, cioè al signor Dupond, l'autorizzazione ad agire. Questo documento gli permette di inoltrare la causa al tribunale entro tre mesi (art. 209 CPC).
- b. In determinati casi previsti dalla legge (nel presente caso l'art. 210 cpv. 1 lett. c, CPC), l'autorità di conciliazione sottopone alle parti una proposta di giudizio. Se il signor Dupond o il suo ex datore di lavoro non sono d'accordo con la proposta, devono respingerla entro 20 giorni dalla comunicazione scritta. Se del caso,

l'autorità di conciliazione rilascia l'autorizzazione ad agire al signor Dupond, che potrà inoltrare la causa al tribunale (art. 211 CPC).

Variante 3: decide l'autorità di conciliazione

Se il valore litigioso non è superiore a 2000 franchi, il signor Dupond può chiedere all'autorità di conciliazione di prendere una decisione di fondo (art. 212 CPC).

Procedura proposta

Prima di avviare negoziati o procedimenti giudiziari contro il proprio datore di lavoro è opportuno rivolgersi a un avvocato o a un consultorio giuridico. In primo luogo perché la maggior parte delle controversie può essere composta in modo pragmatico ed extragiudiziale. In secondo luogo perché una procedura di diritto del lavoro è complessa e presenta particolarità di cui occorre tenere conto.