

# Griglia di domande sul ruolo del diritto nella consulenza contro la discriminazione razziale

Integres – Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz & interkulturelle Konflikte

## Le singole fasi

**Fase 1**      **Analisi della situazione giuridica** – Obiettivo: accertare quali norme giuridiche potrebbero essere state violate.

1.            Descrivere possibili violazioni di divieti o obblighi.
2.            Accertare possibili violazioni di divieti o obblighi.

**Fase 2**      **Analisi del procedimento da seguire nella consulenza** – Obiettivo: accertare il ruolo del diritto nella consulenza tenendo conto delle esigenze della persona assistita.

3.            Accertare i passi giuridici urgentemente necessari.
4.            Accertare gli aspetti formali previsti dalla procedura legale.
5.            Accertare le possibilità e i rischi di una procedura legale (soluzione consensuale nel quadro di una procedura formale, diritti soggettivi, altre possibilità).
6.            Accertare gli ostacoli e i rischi di una procedura legale (tecnico-giuridici, economici, psicologici).
7.            Accertare le possibilità offerte dal diritto al di fuori delle procedure legali (per rendere più efficace la consulenza, sensibilizzare al problema o avviare misure durature più incisive).

**Fase 3**      **Integrazione del ruolo del diritto nel processo di consulenza**

<b>Analisi della situazione giuridica</b> – Obiettivo: accertare quali norme giuridiche potrebbero essere stata violate.			
1.	Quali norme giuridiche e più precisamente quali divieti o obblighi legali potrebbero essere stati violati nel conflitto?	<b>Descrivere possibili violazioni di divieti</b> , per esempio: <ul style="list-style-type: none"> <li>- il divieto di discriminazione previsto dalla Costituzione;</li> <li>- il divieto di discriminazione razziale previsto dal diritto penale;</li> <li>- il divieto di lesione della personalità previsto dal diritto civile;</li> <li>- il divieto di abuso ecc.</li> </ul>	<u>Esempio pratico</u> : gli insulti razzisti proferiti da una cliente all'indirizzo del commesso di una boutique violano la personalità ai sensi dell'art. 28 CC?
		<b>Descrivere possibili violazioni di obblighi</b> , per esempio: <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'obbligo della polizia di proteggere da gravi violazioni dei diritti fondamentali;</li> <li>- l'obbligo di protezione dei datori di lavoro previsto dal diritto del lavoro;</li> <li>- l'obbligo del locatore di osservare il principio della buona fede nei confronti dei locatari ecc.</li> </ul>	<u>Esempio pratico</u> : con il suo silenzio la proprietaria della boutique, che ha sentito gli insulti razzisti proferiti dalla cliente all'indirizzo del commesso, viola l'obbligo del datore di lavoro di proteggere la personalità del lavoratore ai sensi dell'art. 328 CO?  E con la sua minimizzazione dell'accaduto («Non prendertela troppo»), dopo che il commesso le ha chiesto di intervenire?
2.	Sono stati violati divieti o obblighi legali?	<b>Accertare possibili violazioni di divieti</b> (per gli esempi, v. sopra)	<u>Esempio pratico</u> : gli insulti razzisti della cliente costituiscono una grave aggressione alla personalità affettiva del commesso di cui configurano una lesione illecita ai sensi dell'art. 28 CC.
		<b>Accertare possibili violazioni di obblighi</b> (per gli esempi, v. sopra)	<u>Esempio pratico</u> : il silenzio della proprietaria non viola l'obbligo del datore di lavoro di proteggere la personalità del lavoratore. Considerata la situazione, la prudenza era d'uopo. Non vi erano infatti indizi tali da rendere necessario un intervento (muta richiesta del commesso, situazione di particolare pericolo), che avrebbe quindi avuto carattere paternalistico.  La successiva minimizzazione dell'accaduto è invece problematica, tanto più che il commesso aveva chiesto l'intervento della proprietaria. La proprietaria era tenuta a comunicare chiaramente alla cliente che gli insulti razzisti da lei proferiti non sono tollerati e che in caso di recidiva vi sarebbero state conseguenze.

**Analisi del procedimento da seguire nella consulenza** – Obiettivo: accertare il ruolo del diritto nella consulenza tenendo conto delle esigenze della persona assistita.

3.	La situazione richiede un ricorso urgente al diritto?	<p><b>Accertare i passi giuridici urgentemente necessari</b>, per esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per proteggere la vittima da una grave lesione dell'integrità, già in atto o imminente (p. es. violenza domestica);</li> <li>- per prevenire la scadenza imminente di un diritto fondamentale (p. es. il diritto di soggiorno);</li> <li>- per proteggere la vittima dalla perdita di un bene essenziale (p. es. il posto di lavoro, l'alloggio, l'accesso alla scuola);</li> <li>- perché altrimenti scadrebbe il termine per l'interposizione dei rimedi giuridici;</li> <li>- per anticipare la prescrizione di un reato o del diritto a un risarcimento ecc.</li> </ul>	<p><u>Esempio pratico</u>: gli insulti razzisti della cliente sono cessati. Non è dunque più necessario intervenire. Inoltre, anche dal punto di vista del diritto processuale civile non è urgente reagire per impedire la perdita di eventuali diritti soggettivi (p. es. il diritto alla riparazione morale del commesso nei confronti della cliente). Va tuttavia considerato il termine di prescrizione.</p> <p>Se la proprietaria si rifiuta di ottemperare all'obbligo di protezione del lavoratore, il commesso può far valere il suo diritto in tribunale. Anche in questo caso, però, l'intervento non è urgente. Inoltre, per ragioni di costi e di tempo, una procedura legale contro la proprietaria non garantisce necessariamente al commesso una protezione adeguata da una possibile recidiva degli insulti della cliente.</p>
4.	Che cosa prevede la procedura legale?	<p><b>Accertare gli aspetti formali previsti dalla procedura legale</b>, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il termine di prescrizione;</li> <li>- il termine per l'interposizione dei rimedi giuridici;</li> <li>- l'autorità competente;</li> <li>- la forma della petizione/dell'atto di ricorso, dello scritto;</li> <li>- le condizioni per l'attore/il ricorrente;</li> <li>- le conclusioni;</li> <li>- l'assunzione di prove;</li> <li>- lo svolgimento della procedura ecc.</li> </ul>	<p><u>Esempio pratico</u>: il commesso può intentare causa per lesione della personalità alla cliente dinanzi al tribunale competente. Può scegliere se chiedere soltanto l'accertamento della lesione della personalità (azione d'accertamento) o anche un risarcimento per danni morali (azione di riparazione). Le pertinenti competenze e condizioni sono fissate nel Codice di procedura civile e nel diritto processuale cantonale.</p> <p>Contro la violazione dell'obbligo di protezione da parte della datrice di lavoro, il commesso può intentare un'azione di condanna a una prestazione o un'azione per risarcimento dei danni dinanzi al tribunale del lavoro. Le competenze e condizioni sono fissate nel Codice di procedura civile e nel diritto processuale cantonale.</p>

5.	Quali sono le possibilità e le opportunità della procedura legale?	<p><b>Accertare le possibilità e rischi di una soluzione consensuale nel quadro di una procedura formale, per esempio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- una soluzione consensuale nel quadro di una procedura di conciliazione conformemente al diritto processuale civile;</li> <li>- una transazione giudiziaria nel quadro di un processo penale in caso di reati di poco conto;</li> <li>- una soluzione consensuale nel quadro di un reclamo presso un difensore civico.</li> </ul>	<p><u>Esempio pratico:</u> (v. sopra) – diritto al riconoscimento della lesione e alla riparazione morale nei confronti della cliente.</p> <p>Azione di condanna a una prestazione contro la datrice di lavoro.</p>
		<p><b>Accertare i diritti soggettivi, in particolare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il riconoscimento di una violazione pregressa del diritto o degli obblighi;</li> <li>- l'eliminazione di una violazione in atto del diritto o degli obblighi;</li> <li>- il risarcimento dei danni materiali causati dalla violazione del diritto o degli obblighi;</li> <li>- la riparazione morale per i danni immateriali causati dalla violazione del diritto o degli obblighi;</li> <li>- la prevenzione di una violazione imminente o futura del diritto;</li> <li>- l'adempimento di un obbligo.</li> </ul>	<p><u>Esempio pratico:</u> se il commesso intenta un'azione per insulti razzisti contro la cliente, prima del procedimento giudiziario ha luogo una trattativa di conciliazione per permettere alle parti di trovare una soluzione consensuale.</p> <p>Anche in caso di azione di condanna a una prestazione da parte del commesso contro la datrice di lavoro è prevista dapprima una procedura di conciliazione.</p>
		<p><b>Accertare le altre possibilità offerte dalla procedura legale, per esempio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dare un segnale alla persona o all'organizzazione autrici della discriminazione razziale, indipendentemente dall'esito del procedimento;</li> <li>- ottenere il riconoscimento di un'ingiustizia mediante una richiesta di giustizia nel quadro di una procedura formale, indipendentemente da eventuali pretese di diritto;</li> <li>- soddisfare il bisogno della persona assistita di attirare l'attenzione dell'opinione pubblica su un problema per indurre cambiamenti fondamentali («ricorso strategico», il cui scopo non è la vittoria in tribunale).</li> </ul>	<p><u>Esempio pratico:</u> il commesso potrebbe voler intentare un'azione per lesione della personalità contro la cliente per dare un segnale. Questa possibilità andrebbe chiarita e valutata criticamente con l'interessato.</p> <p>Il commesso potrebbe anche considerare necessari cambiamenti strutturali (p. es. a causa della ripetuta omissione di misure di protezione da parte della datrice di lavoro anche rispetto ad altri dipendenti) e ritenere l'azione legale l'unico mezzo per raggiungere lo scopo.</p>
6.	Quali sono gli ostacoli e i rischi	<b>Accertare gli ostacoli e i rischi tecnico-giuridici di</b>	<u>Esempio pratico:</u> il processo del commesso contro la cliente può durare

della procedura legale?	<p><b>una procedura legale, in particolare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la durata della procedura;</li> <li>- in generale, i procedimenti giudiziari non sono finalizzati alla ricerca di soluzioni consensuali, ma alla risoluzione di conflitti con giudizi autoritari basati sui diritti soggettivi previsti dalla legge;</li> <li>- la difficoltà di provare le accuse;</li> <li>- il potere decisionale delle autorità giudiziarie è spesso limitato, per esempio alla constatazione della violazione di un diritto (il tribunale può constatare l'illegalità di una mancata naturalizzazione, ma non può annullare la decisione) ecc.</li> </ul>	<p>settimane, se non mesi; se si estende su più istanze giudiziarie, si allunga ulteriormente e può durare diversi anni. Prima di intentare causa, si può comunque tentare di trovare una soluzione consensuale dinanzi all'autorità di conciliazione. Ci si deve inoltre chiedere se il commesso sia in grado di provare gli insulti razzisti, il che presuppone la presenza di testimoni disposti a deporre (p. es. altri clienti o la datrice di lavoro, che però, visto il comportamento tenuto, potrebbe non voler testimoniare). Dinanzi all'autorità di conciliazione, l'obbligo dell'assunzione delle prove presenta meno difficoltà in quanto esercitato dall'autorità stessa. In questo caso il potere decisionale del tribunale non è un problema.</p> <p>Volesse intentare un processo contro la datrice di lavoro, il commesso sarebbe confrontato con difficoltà analoghe.</p>
	<p><b>Accertare gli ostacoli e i rischi economici, in particolare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le spese ripetibili (costi dell'avvocato e altri costi di patrocinio; di norma i costi di un procedimento possono essere sostenuti soltanto da persone abbienti; il patrocinio gratuito è concesso di regola soltanto a persone che dispongono di un reddito e di una sostanza molto bassi; è dunque la classe media ad avere le maggiori difficoltà);</li> <li>- le spese processuali ecc.</li> </ul>	<p><u>Esempio pratico:</u> a meno che non abbia diritto al patrocinio gratuito, se perde la causa, il commesso deve sostenere le spese ripetibili e le spese processuali. Il rischio è minore nel quadro della procedura di conciliazione.</p> <p>Le procedure sommarie dinanzi al tribunale del lavoro non generano costi processuali.</p>
	<p><b>Accertare gli ostacoli e i rischi psicologici, in particolare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la natura conflittuale del processo;</li> <li>- l'incertezza dell'esito;</li> <li>- la durata del processo;</li> <li>- il comportamento autoritario del tribunale vissuto come limitazione della propria autonomia;</li> <li>- la mancanza di empatia del tribunale per il problema esposto;</li> <li>- l'esposizione pubblica (i processi sono pubblici, il caso può suscitare l'interesse dei media);</li> <li>- la paura delle conseguenze negative del processo (p. es. problemi sul lavoro o a scuola) ecc.</li> </ul>	<p><u>Esempio pratico:</u> la composizione dell'autorità di conciliazione o del tribunale può far sì che il commesso si trovi a dover constatare che il suo problema non è preso sul serio, se non addirittura sminuito. Questo può danneggiarlo nella ricerca di una soluzione dinanzi all'autorità di conciliazione, soprattutto se non ha un sostegno adeguato. Inoltre, dopo la trattativa di conciliazione, a partire dal processo di primo grado, c'è il rischio dell'esposizione pubblica. Senza contare che il processo dura almeno qualche settimana. Se le prove sono chiare, si può invece essere piuttosto sicuri che il processo si concluderà in maniera sostanzialmente positiva (riparazione).</p> <p>Se decide di intentare causa contro la datrice di lavoro, il commesso ri-</p>

			schia inoltre di danneggiare irreparabilmente il suo rapporto di lavoro.
7.	Come può essere utilizzato il diritto al di là della procedura legale?	<p><b>Accertare le possibilità per rendere più efficace la consulenza</b>, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- utilizzando il diritto come base per dimostrare competenza e autorevolezza e in particolare per esercitare pressione.</li> </ul>	<p><u>Esempio pratico</u>: in funzione delle richieste del commesso, il consultorio valuta se una spiegazione mirata della situazione giuridica possa convincere la cliente a riconoscere adeguatamente le pretese della controparte (p. es. con un colloquio chiarificatore e la presentazione delle scuse) e a cessare di pronunciare insulti razzisti.</p> <p>Il consultorio valuta se una spiegazione mirata della situazione giuridica possa convincere la datrice di lavoro a cercare una soluzione adeguata con il suo commesso (p. es. in un colloquio chiarificatore).</p>
		<p><b>Accertare le possibilità per sensibilizzare al problema</b>, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- utilizzando il diritto come base per sensibilizzare le parti al problema del razzismo e su come gestirlo (prevenzione, intervento ecc.).</li> </ul>	<p><u>Esempio pratico</u>: il consultorio valuta con il commesso se sia il caso di sostenerne le richieste sensibilizzando al problema la datrice di lavoro ed eventualmente altri attori informandoli oralmente o per scritto sulla situazione giuridica.</p>
		<p><b>Accertare le possibilità per avviare misure durature più incisive</b>, per esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- utilizzando il diritto come base per avviare modifiche strutturali.</li> </ul>	<p><u>Esempio pratico</u>: in accordo con il commesso, il consultorio valuta se utilizzare il diritto come argomento per incentivare misure di lotta alla discriminazione razziale sul posto di lavoro (p. es. con campagne di sensibilizzazione, consultori ecc.) intervenendo a livello istituzionale presso il datore di lavoro, presso le autorità rilevanti (p. es. l'ufficio del lavoro), presso importanti organizzazioni private (p. es. l'Unione svizzera degli imprenditori, l'Unione svizzera delle arti e mestieri) e presso il legislatore.</p>