

Esempio pratico – Rifiuto di apprendisti di «determinate nazionalità»**Il caso**

Da sei mesi il quindicenne Miroslav Petric (nome fittizio) è alla ricerca di un posto di apprendistato quale costruttore di impianti e apparecchi. Sinora, tuttavia, i suoi sforzi sono risultati vani: ha già inviato oltre cento lettere di candidatura, ma solo in un'occasione è stato invitato al colloquio di presentazione. Il padre e la docente di classe sospettano che a impedire al ragazzo di superare il primo ostacolo, ossia la prima selezione dei candidati da convocare, siano le origini balcaniche che le aziende evincono dal suo nome. Miroslav ha una pagella scolastica nella media (tedesco: 4,5; matematica: 4,75). Nella maggioranza dei casi, le aziende contattate gli rispondono con una lettera standard in cui lo informano che purtroppo la sua candidatura non ha potuto essere presa in considerazione. Nel corso di una telefonata che la docente effettua a un'impresa per ottenere spiegazioni, la collaboratrice dell'ufficio del personale rivela chiaramente che le candidature di giovani di determinate nazionalità vengono subito scartate, in quanto il rischio di problemi, con loro, è elevato, dato che «questi ragazzi a volte hanno un modo di fare decisamente aggressivo».

Valutazione giuridica

a) Lesione della personalità ai sensi del Codice civile

Nel caso in esame sussiste una discriminazione multipla, ossia una discriminazione razziale a causa delle origini e del sesso. Il diritto svizzero non vieta espressamente la discriminazione nella ricerca di un posto di apprendistato. Tuttavia, il Codice civile proibisce alle imprese di ledere illecitamente gli aspiranti apprendisti nella loro personalità (art. 27 e 28). Non considerare una candidatura per motivi discriminatori legati alla razza e al sesso costituisce una lesione della personalità, in quanto la persona alla ricerca di un posto di apprendistato viene denigrata nella sua dignità. Ciononostante, la lesione della personalità è illecita solo se non è giustificata da un interesse preponderante dell'impresa. Se una candidatura viene respinta unicamente a causa della presunta origine e del sesso dell'aspirante apprendista («questi ragazzi a volte hanno un modo di fare decisamente aggressivo»), senza fornire alcun motivo oggettivo concreto, allora sussiste una lesione illecita della personalità. Addurre l'alto rischio di incorrere in problemi assumendo come

apprendisti giovani uomini provenienti dai Paesi della ex Jugoslavia è una motivazione arbitraria per nulla oggettiva.

b) Violazione della legge sulla parità dei sessi

Poiché Miroslav Petric è palesemente discriminato anche per il fatto di essere un ragazzo, occorre verificare se non sussistano gli estremi di una violazione della legge sulla parità dei sessi. Tale legge, infatti, stabilisce che nei rapporti di lavoro uomini e donne non devono essere pregiudicati né direttamente né indirettamente a causa del loro sesso (art. 3 cpv. 1).

Vie legali

a) Azione civile per lesione della personalità

In base al Codice civile, chi è illecitamente leso nella sua personalità può, a sua tutela, chiedere l'intervento del giudice competente (art. 28 cpv. 1). Miroslav Petric ha la facoltà di esigere una riparazione morale sotto forma di risarcimento finanziario o di altra specie. Sino al 2010, in Svizzera sono state pronunciate due sentenze sul rifiuto di assunzione per motivi razzisti; in entrambi i casi alla parte attrice è stata accordata una riparazione morale di 5000 franchi.

b) Azione legale per violazione della legge sulla parità dei sessi

Miroslav Petric può intentare una causa presso il tribunale competente per violazione della legge sulla parità dei sessi (art. 3 cpv. 2) e pretendere un'indennità pari al massimo a tre mesi di salario. Secondo la gravità della lesione della personalità, può esigere anche una riparazione per torto morale.

Opportunità e rischi

Miroslav Petric non può imporre la propria assunzione né con un'azione civile per lesione della personalità, né con un'azione per violazione della legge sulla parità dei sessi. L'esperienza insegna che, in situazioni analoghe, i giovani non sono disposti a intraprendere la strada relativamente disagiata delle vie legali, in quanto la ricerca di un posto di apprendistato assorbe gran parte del loro tempo.

Per Miroslav Petric, il rischio maggiore di un procedimento legale risiede nell'onere della prova. Durante il colloquio telefonico con la docente di classe, la collaboratrice dell'ufficio del personale si è sì espressa in modo relativamente esplicito sul motivo razzista-sessista della preselezione, ma questa motivazione non figura nella lettera di risposta. In mancanza di prove inconfutabili, l'esito del procedimento giudiziario è incerto.

Procedura proposta

Insieme ai genitori e alla docente di classe, Miroslav Petric può tentare di parlare con i responsabili dell'impresa e convincerli delle sue capacità affinché gli diano un'opportunità. In questo tentativo può fare riferimento a studi scientifici dai quali risulta che, se le candidature vengono rese anonime, il tasso di assunzione di candidati appartenenti a minoranze stigmatizzate aumenta sensibilmente.

Qualora Miroslav Petric e i suoi genitori decidano di adire le vie legali, è consigliabile che si avvalgano del supporto di un consultorio e di un avvocato specializzato in diritto del lavoro.