

a far valere i propri diritti, affinché vengano riconosciuti. Probabilmente, soltanto tramite il loro esercizio da parte di una pluralità di soggetti si potrà produrre quel mutamento culturale evocato prima.»

La denominazione del suo Ufficio parla di "parità dei sessi". La sua competenza riguarda anche questioni di discriminazione fondate sull'orientamento sessuale?

«Anche se fino a ora non si sono presentati casi del genere, ritengo che la competenza dell'Ufficio possa senz'altro intendersi sussistente anche per simili situazioni.»

Dal punto di vista della tutela dalle discriminazioni, secondo Lei, in che contesto culturale ci si muove?

«Secondo me c'è ancora un lungo cammino da fare nei confronti delle discriminazioni: nella stessa applicazione della legge non c'è sufficiente sensibilità. Ecco perché, per esempio, oggi come oggi è ancora difficile poter provare una discriminazione. A mio avviso occorrerebbe promuovere ulteriormente l'effettiva uguaglianza, l'effettiva parità, e tutte le Istituzioni, tutti gli enti privati e pubblici dovrebbero concorrere perché ciò avvenga.»

Eppure è un tema che ha delle origini antiche anche in Svizzera.

«Sì, ha ragione. Basti ricordare che già la prima giurista svizzera, Emilie Kempin Spyri (1853-1901), nel 1887 si rivolse al Tribunale federale, sottoponendo un tema allora molto audace, ossia quello della parità.

Il Canton Zurigo le aveva negato l'accesso all'avvocatura perché, in quanto donna, non godeva del diritto di voto e dell'eleggibilità. Tale diritto era considerato una premessa irrinunciabile per l'esercizio della professione. La prima giurista svizzera si rivolse allora al Tribunale federale con un ricorso di diritto pubblico: la sua idea – e cioè che l'articolo 4 della Costituzione postulasse la parità di diritti fra donna e uomo – fu però respinta dai giudici federali, che la ritennero tanto nuova quanto temeraria. È comunque emblematico che sia stata proprio la decana delle giuriste svizzere la prima a sollevare la questione.»

(a.ost.)

*Presidente dell'Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi del Cantone Ticino

Sulla parità dei sessi: manuale, 3.2.6.4
Sulla procedura di conciliazione: manuale, 3.2.6.4, pag. 4
web: www.equality-office.ch/il
web: www.ti.ch/ufpar
web: www.leg.ch

Praticamente

Salari, conteggi più facili con la PUCS

I conteggi dei salari, separati per l'assicurazione infortuni, l'AVS e l'amministrazione fiscale, saranno presto un ricordo. Secondo la SUVA, le casse di compensazione AVS cantonali, le associazioni professionali e gli altri partner che li hanno predisposti, dal 2005 i nuovi programmi informatici semplificheranno notevolmente la vita delle 300mila imprese che utilizzano uno dei vari programmi ora in commercio per tenere la contabilità degli stipendi.

Ogni anno le dichiarazioni dei salari di 3milioni 400mila lavoratori costituiscono un carico amministrativo non indifferente. Attualmente le pratiche devono essere preparate separatamente in funzione dei vari enti. La "procedura unificata di comunicazione dei salari" (PUCS) dovrebbe permettere alle imprese di trattare soltanto una volta i dati salariali. Pochi click di mouse – promette la SUVA – dovrebbero bastare per trasmettere via Internet i dati agli enti cui devono essere messi a disposizione per legge.

L'obiettivo dichiarato è davvero ambizioso: far adottare la procedura unificata da 35mila imprese (1milione 300mila lavoratori circa) entro il 2007. Clienti e imprese affiliate riceveranno le informazioni dalla SUVA e dalle casse di compensazione AVS verso la metà dell'anno in corso.

Informazioni tecniche sulla PUCS sono già sul web a disposizione dei centodieci produttori di programmi per la gestione dei salari.

web: www.e-avs.ch
web: www.swiss-dec.ch

InforMaternité: migliaia di brocure per i diritti delle lavoratrici

La campagna "InforMaternité", lanciata da Travail.Suisse per informare le lavoratrici (ma gioverebbe pure a mariti e datori di lavoro) sui diritti delle donne durante la gravidanza, è vittima del suo successo: 35mila brochure sono già state recapitate. Esauriti gli stock, occorrerà ormai attendere almeno due settimane prima che arrivino le nuove forniture.

Dodici pagine in dodici versioni linguistiche: un bel tributo, agile e pratico, alle pari opportunità, vista la gratuità della pubblicazione.

Sulla gravidanza: manuale, 3.2.1.2 pagg. 10 e ss, 3.2.4.2, 3.2.4.4 pag. 3, 3.2.6.3 pag. 5, 3.2.6.4, 3.3.7
web: www.travailsuisse.ch/411.0.html

A gentile richiesta

Termine di disdetta: si calcola in base all'anzianità di servizio al momento della comunicazione

Sto valutando se licenziare o meno un lavoratore in prova, assunto a decorrere dal primo gennaio.

La prova trimestrale scadrà il 31 marzo e, secondo il contratto, ha diritto a due settimane di disdetta. Siccome vorrei ancora verificare le sue capacità in relazione ad alcuni compiti specifici, vorrei sapere se sia assolutamente necessario provvedere entro il 17 marzo alla notifica della disdetta per evitare di dovergli dare due mesi di preavviso, per la fine di un mese, come da contratto.

La signora Pierangela pone una domanda molto specifica e articolata, che ci dà modo di chiarire un punto su cui molte persone nutrono dubbi. In effetti per individuare correttamente la durata del preavviso, cui la controparte ha diritto in base al CO o al contratto, bisogna considerare il momento in cui avviene la notifica e non quello in cui il licenziamento esplica i suoi effetti, provocando la cessazione del rapporto di lavoro.

Nella fattispecie esposta dalla signora Pierangela, ella potrà avvalersi del termine di quattordici giorni, a condizione che la disdetta pervenga al lavoratore entro e non oltre il 31 marzo, data ultima del periodo di prova.

Per chiarire ulteriormente il punto è disponibile sul sito web boss-lavoro.ch il focus del mese di marzo.

Sui termini di disdetta: manuale, 4.2.2.3
web: www.boss-lavoro.ch/focus.asp

Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione Il diritto del lavoro applicato.

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Andrea Ostinelli
Hanno collaborato: Domenico Basile, Massimiliano Parli, Riccardo Schuhmacher, Alain Susin

Si ringraziano: Fulvio Pelli e Chiarella Rei Ferrari

Boss Editore SA
CP 114, CH-6982 Agno
tel. +41(0)91 610 28 20
fax +41(0)91 610 21 01
mail to: andrea.ostinelli@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Marzo 2004
Numero 2

Editoriale

Discriminazioni e lavoro nero, accomunati dall'illegalità e dalla dissimulazione, sono due pratiche che insidiano la società molto più di quanto non si pensi. Non soltanto mortificano gli individui che le subiscono loro malgrado ma arrecano altresì un danno a tutta la collettività.

Nella civilissima Svizzera si valuta che un decimo del mercato sia costituito da lavoro nero. Il dato, tra i più bassi d'Europa, è comunque in crescita preoccupante, tanto da suscitare la reazione del governo e del parlamento, che nella sessione estiva dovrebbero approvare la nuova legge.

Contrastando discriminazioni e abusi, il diritto non soltanto mira a difendere i soggetti deboli, direttamente penalizzati dalle soperchierie. Reprimendo e scoraggiando tali prevaricazioni compie un'operazione etica, nel senso più pieno della parola.

Troppo spesso, purtroppo, ci si limita a considerare la condizione della persona discriminata o costretta al lavoro nero alla stregua di una questione privata. Molto più raramente ci si spinge a considerarne le ricadute sociali e, quando lo si fa, si rimane nell'ambito della distorsione della concorrenza, delle stime sul gettito mancato e sui contributi non versati. Non si considerano quasi mai, invece, le demotivazioni e gli "sprechi d'ingegno" cui danno adito: posto in degradanti condizioni esistenziali, chi mai potrebbe esprimere al meglio le proprie capacità, mettendole poi a disposizione della società e dell'economia? Come tutte le umane cose non è soltanto una questione di soldi.

Andrea Ostinelli

All'interno:

- Uguaglianza nelle retribuzioni: la sentenza del Tf
- Parità, il lungo cammino
- intervista con Chiarella Rei Ferrari
- Dichiarazioni salariali, arriva la PUCS
- Disdetta: il calcolo del preavviso

Lavoro nero, una nuova legge in discussione al Nazionale

di Fulvio Pelli*



In questo periodo la Commissione economia del Consiglio nazionale è impegnata nella discussione di una legge sul lavoro nero, il cui iter di approvazione, seppur più lungo di quanto

preventivato, dovrebbe concludersi con la discussione nel plenum nel corso della prossima sessione estiva delle Camere federali.

I dati stimati, visto che si parla di economia sommersa, del 2001, e quelli, presumibili, riferiti al 2002, indicano che circa il 10% del mercato del lavoro svizzero è costituito da impieghi "in nero". Pur essendo inferiore alle medie statistiche dei Paesi europei (comprese tra il 12 e il 20%), il dato equivale a un ammontare che ogni anno si aggira tra i 37 e i 40 miliardi di franchi. Il fenomeno inoltre è in crescita e tale tendenza è particolarmente forte in Svizzera.

A fronte della situazione ora tratteggiata, il Consiglio federale ha ritenuto di dover elaborare una strategia. Compito non facile da assolvere, visto che la nozione stessa di "lavoro nero" varia a seconda delle leggi di volta in volta considerate (imposte, assicurazioni sociali pubbliche e private, regole sulle migrazioni) e che, a dipendenza dei settori economici considerati (lavori domestici, attività alberghiere, agricoltura, lavori edili, ecc.), esso è motivato da differenti ragioni. A complicare le cose contribuisce poi anche la suddivisione di competenze fra Confederazione e Cantoni, in particolare a livello fiscale.

Agire attraverso una significativa riduzione delle imposte e dei contributi sociali - la misura teoricamente più efficace - è praticamente impossibile.

Difficile è pure allentare le regole sul rilascio dei permessi di residenza, per evidenti ragioni politiche. E' quindi necessario ricorrere a misure di lotta più puntuali, che non

agiscono sulle condizioni quadro della nostra economia. La proposta del Consiglio federale si muoveva in tre direzioni: l'inasprimento delle sanzioni - oggi più che altro amministrative - di tutte le leggi interessate (in particolare di quelle previste nelle legislazioni sulle assicurazioni sociali); la creazione di istanze cantonali (uffici statali o commissioni paritetiche) incaricate di svolgere le funzioni di controllo; la raccolta e il coordinamento dei dati ottenuti attraverso le ispezioni svolte dalle varie Amministrazioni, nonché di quelli ottenibili attraverso le segnalazioni di sindacati, associazioni di categoria e altri operatori. Gli enti pubblici saranno tenuti alla trasmissione delle informazioni, i privati saranno invece autorizzati a comunicarle. La messa in rete dei dati dovrebbe consentire di acquisire una conoscenza più puntuale del fenomeno e di conferire maggiore efficacia all'apparato sanzionatorio, rafforzato dall'intervento legislativo in esame.

A queste tre misure, se ne sta aggiungendo una quarta di tipo preventivo, proposta dalla Commissione, che sta approntando un sistema di semplificazione delle pratiche amministrative. Lo scopo è quello di evitare che siano proprio gli adempimenti burocratici a spingere verso la scelta del lavoro nero, come spesso avviene quando si tratta di assumere collaboratori per lavori domestici o giardinieri, tanto per portare due esempi. La semplificazione delle pratiche sarebbe possibile per le retribuzioni che non superino un determinato plafond, che dovrebbe corrispondere ai limiti previsti nella legge sulle casse pensioni (oggi circa 25mila franchi, in futuro circa 19mila). Per questi casi sarebbe sufficiente una notifica del datore di lavoro all'AVS, suo interlocutore di riferimento, che provvederebbe a fatturare i costi a forfait e poi a ripartire con gli altri enti (disoccupazione, assicurazione infortuni, assegni famigliari,

Diario

Polemica sui lavoratori stranieri: l'UST conferma

Respinte in toto le critiche della "Sonntagszeitung", pubblicate il 22, l'Ufficio federale di statistica conferma i suoi dati: 809mila stranieri (esclusi frontalieri, dimoranti temporanei e richiedenti l'asilo), sempre più altamente qualificati, sarebbero occupati nel Paese.

Gigante in sciopero

Venerdì 27 febbraio, 2mila dipendenti della Posta, hanno incrociato le braccia per 2 ore in segno di protesta. Duecento hanno manifestato a Lugano. Negli ultimi anni il monopolio dei servizi postali è stato più volte ridotto, permettendo alla concorrenza di espandersi. Secondo i sindacati, nell'ambito della ristrutturazione andrebbero perduti 4mila posti di lavoro.

Tagli drastici nell'esercito

Samuel Schmid ha informato giovedì 26 i direttori cantonali degli affari militari circa una riduzione massiccia delle infrastrutture logistiche. Nel 2004 e nel 2005 saranno tagliati seicento posti, inevitabili dei licenziamenti.

I mercati finanziari in ripresa rinfocano il dibattito sulle casse pensione

Secondo un sondaggio Watson Wyatt, dopo anni da dimenticare, nel 2003 le casse pensione hanno realizzato in media un rendimento del 9,5%. A questo punto, il Consiglio nazionale potrebbe rinunciare alla possibilità di abbassare temporaneamente il tasso di remunerazione del secondo pilastro al di sotto del 2,25%. Ma per i gestori la priorità andrebbe alla ricostituzione delle riserve.

Occupazione, quarto trimestre con inversione di tendenza all'orizzonte

Gli indicatori del barometro dell'impiego dell'UST lasciano intravedere la fine della tendenza al ribasso nel mercato del lavoro. A fronte di una diminuzione del numero di addetti dello 0,2% è stato rilevato un aumento degli occupati dello 0,2%. L'indice dei posti liberi ha raggiunto un livello ancora inferiore a quello dello stesso trimestre dell'anno precedente ma l'indice di valutazione delle prospettive è aumentato di un punto.

2003 da record per la cassa pensione della Confederazione

Creata l'anno scorso, Publica ha realizzato un guadagno dell'8%, portando il suo patrimonio a circa 30 milioni di franchi. Il suo tasso di copertura oltrepassa il 100%.

imposte federali, imposte cantonali, ecc.) le somme ricevute. Resterebbero escluse dalla procedura semplificata solo le pratiche per l'ottenimento dei permessi per gli stranieri.

Restano sul tavolo alcune questioni ancora aperte: si tratta innanzitutto di stabilire se il limite massimo debba essere riferito a ciascun singolo lavoratore (con la possibilità di applicare la procedura anche a più dipendenti con stipendi inferiori al massimo stabilito) oppure al datore di lavoro (per cui la somma massima sarebbe per tutti i dipendenti quella di 19mila franchi); in secondo luogo, occorrerà valutare se la semplificazione sarà destinata esclusivamente alle famiglie oppure anche alle piccole imprese.

Bisognerà altresì tenere in debita considerazione i problemi di equità fiscale posti dall'eventualità che un dipendente lavori a tempo parziale presso più datori di lavoro, per cui pagherebbe più forfait, sottraendosi in tal modo al carattere progressivo delle imposte (la cui aliquota aumenta se si cumulano i redditi conseguiti presso i vari datori di lavoro). Ultimo ma non meno importante quesito quello su come evitare che l'introduzione del regime semplificato possa contribuire all'istituzionalizzazione del precariato. Tutte questioni complesse che hanno indotto la Commissione a prendersi una pausa di riflessione prima di concludere il suo lavoro.

**Presidente della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale*

web: www.seco.admin.ch/index.html?lang=it

Tf: "parità nelle retribuzioni"

*di Riccardo Schuhmacher**

L'articolo 3 della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) prevede che nei rapporti di lavoro uomini e donne non debbano subire pregiudizi a causa del loro sesso, anche in merito alla retribuzione.

Con sentenza del 22 dicembre 2003, resa nota alla fine di gennaio, il Tribunale federale ha respinto un ricorso presentato da una ex datrice di lavoro, confermando la sentenza del tribunale cantonale vodese (sentenza TF 4C.383/2002). Un'avvocata di Losanna riceverà così dal suo ex datore di lavoro un importo superiore ai 200mila franchi.

La convenuta aveva percepito per quattro anni un salario di 52mila franchi inferiore rispetto a quello pagato al suo predecessore, di sesso maschile, e non aveva neppure beneficiato dei bonus versati ad altri dipendenti dell'azienda.

Il metodo di calcolo

La sentenza è stata commentata da mass media non solo nel merito ma soprattutto per il metodo di calcolo, esposto in una perizia eseguita dal professor Yves Flückiger, docente di economia all'Università di Ginevra. Il perito ha utilizzato conoscenze di scienze del lavoro ed economia per eseguire una doppia verifica del salario percepito dalla dipendente.

Con uno studio statistico comparativo, ha rilevato che i salari versati negli anni in questione nel settore della finanza nei Cantoni Ginevra e Vaud erano superiori a quelli percepiti dall'avvocata. Il professor Flückiger ha poi esaminato i salari versati ai dipendenti dell'azienda, cristallizzando la struttura dei salari e la politica delle retribuzioni. Anche tale verifica ha confermato la discriminazione subita dalla dipendente.

Tra i due metodi presentati, sia la corte cantonale sia il Tf hanno preferito lo studio eseguito sui salari concessi all'interno dell'azienda. Scartato invece il metodo statistico comparativo sui salari applicati dalle diverse aziende, in quanto nel settore privato ogni datore è libero di fissare la propria struttura salariale, d'accordo coi dipendenti e nel rispetto dei CCL applicabili.

I limiti della legge

Per quanto concerne la discriminazione nelle retribuzioni si è evidenziato ancora una volta il limite della LPar nel settore privato: mentre nel pubblico la struttura dei salari è chiara e trasparente - anche grazie alle classi salariali regolarmente pubblicate - spesso nel settore privato non è altrettanto chiara e trasparente. Ciò crea un doppio limite soprattutto quando nell'azienda non esiste una funzione paragonabile a quella del dipendente. Se anche quest'ultimo avesse l'impressione di essere discriminato, il datore di lavoro troverebbe facilmente argomenti da opporgli. E se anche esistesse una posizione analoga in azienda, il datore di lavoro potrebbe non essere disposto a dare le informazioni relative al salario degli altri dipendenti. Anche in questo caso sarà dunque difficile documentare la discriminazione subita.

L'inversione dell'onere della prova

Se, da un lato, questi limiti sono innegabili, dall'altro la LPar non obbliga il dipendente a portare una prova certa. Per l'articolo 6 è infatti sufficiente che renda la discriminazione verosimile, affinché venga presunta. Sarà allora il datore di lavoro a dover portare le prove oggettive dell'inesistenza della discriminazione e non è scontato che gli riesca. La sentenza qui illustrata lo dimostra.

**Avvocata*

Il lungo cammino della parità: il punto con Chiarella Rei Ferrari*



Il tema delle pari opportunità è stato portato ancora di recente all'attenzione dell'opinione pubblica per via della sentenza del Tribunale federale, resa nota a fine gennaio, sulla parità delle retribuzioni. Avvocato Rei Ferrari, può illustrarci quali sono le basi legislative su cui agisce l'Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi e qual è il mandato previsto dalla legge?

«La legge federale in materia di parità dei sessi, entrata in vigore il 1. luglio 1996, ha lo scopo di attuare il mandato costituzionale di provvedere all'uguaglianza. La legge mira a promuovere l'uguaglianza effettiva. L'art. 11 della Legge federale dispone che i Cantoni devono designare gli Uffici di conciliazione. E' importante sottolineare che la legge federale si applica all'insieme dei rapporti di lavoro, siano essi retti dal diritto privato o dal diritto pubblico. Nel Cantone Ticino questo è stato fatto con la legge di applicazione del 27 giugno 1996, legge cantonale che disciplina l'organizzazione dell'Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi e la relativa procedura. Con questa legge si è deciso d'istituire un'unica struttura centralizzata, con sede a Bellinzona, che si occupa di tutti i casi che si verificano sul territorio cantonale. L'Ufficio consta di una presidenza neutrale, di due membri in rappresentanza delle organizzazioni sindacali e femminili e di altri due, che rappresentano i datori di lavoro. Per ogni membro è designato un supplente. In sostanza, si tratta di una commissione paritetica. La nomina è quadriennale e la prossima avverrà nel giugno di quest'anno.

Il legislatore cantonale ha deciso di estendere la procedura di conciliazione anche ai rapporti retti dal diritto pubblico: casi riguardanti i funzionari cantonali, comunali o degli altri enti pubblici. Si è scelto così perché si è ritenuto - a ragion veduta, ritengo - che non vi fossero dei buoni motivi per porre in una situazione meno favorevole, sotto il profilo dell'esercizio dei propri diritti, le persone che lavorano nel settore pubblico.»

Che competenza ha l'Ufficio?

«Lo scopo e l'attività sono quelli di verificare se ci sia la possibilità di conciliare, di realizzare una transazione. L'Ufficio si adopera in questo senso: valuta se tra le parti sia possibile addivenire a un accordo ed eventualmente formula una proposta conciliativa. È tuttavia una competenza limitata, in quanto non ha potere decisionale. Ciò nondimeno, ove le parti trovino un accordo, questo determina la fine della lite e ha forza di cosa giudicata. Nel caso contrario, si aprono allora le vie giudiziarie: il pretore deve essere adito entro tre mesi dalla mancata conciliazione mentre, per i casi di diritto pubblico, le altre autorità giudiziarie devono essere adite entro quindici giorni.»

In pratica quali sono casi più frequenti?

«Si tratta soprattutto di casi di disparità salariale e maggiormente nell'ambito del pubblico impiego. Nelle Amministrazioni, le controversie non riguardano tanto gli importi delle retribuzioni in sé, quanto la classificazione degli impieghi svolti, con conseguenti ricadute di tipo salariale.»

Come si caratterizza la procedura?

«È una procedura abbastanza semplice, che prende avvio necessariamente con un'istanza scritta, in cui le domande e le motivazioni vengono formulate succintamente. Se necessario, si procede in seguito all'integrazione della pratica. Il tentativo di conciliazione è gratuito e le parti sono invitate a comparire personalmente; il patrocinio di un legale non è necessario, ma naturalmente ammesso. È comunque possibile far capo anche alle associazioni di categoria.

Si tratta di una procedura di tipo obbligatorio. L'articolo 5 della Legge cantonale prescrive infatti che tutte le controversie nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, relative alle pretese di cui alla legge federale in materia di parità dei sessi, debbano essere preventivamente e obbligatoriamente sottoposte all'esperimento della conciliazione. In questi casi, dunque, prima di adire il giudice si deve passare dal nostro Ufficio.

Questo perché il legislatore ha voluto conferire maggior forza e autorevolezza all'attività dell'Ufficio, che dovrebbe "filtrare" le controversie, evitando di gravare, nei limiti del possibile, le istanze giudiziarie. Tengo a sottolineare come l'Ufficio

si adoperi fattivamente per svolgere questo suo ruolo, dedicando tempo ed energie alle parti per tentare di portarle su un terreno comune, affinché la conciliazione possa avere successo. Il passaggio dall'Ufficio, dunque, non è una mera formalità.»

Con quali risultati?

«Purtroppo nella maggior parte dei casi non si riesce ad addivenire a una conciliazione perché le parti sono troppo distanti. Del resto, finora i casi sottoposti all'Ufficio non sono molti: nel '97 ce ne sono stati dodici, poi dimezzatisi a partire dal '98. L'Ufficio è poco sollecitato nonostante le disparità siano ancora presenti nel mondo del lavoro e siano ancora rilevanti. Il problema esiste, le leggi entrate in vigore sono importanti ma prima di poter vedere un cambiamento di mentalità occorrerà che trascorra parecchio tempo. Direi che l'esigenza c'è, pur essendo al momento pochi gli interventi.

Crede che da un lato le leggi e l'ufficio non siano sufficientemente conosciuti: vi è quindi una necessità di formazione e d'informazione; dall'altro, diversi organismi danno informazioni sul diritto del lavoro ma sono poi poche le persone che prendono il coraggio a due mani per rivolgersi all'Ufficio. Penso ci sia una certa ritrosia a formalizzare con un'istanza scritta, il ricorso all'Ufficio.»

Sotto il profilo procedurale sono state previste delle protezioni per evitare che il ricorrente possa essere sottoposto a ritorsioni sul posto di lavoro?

«Sì, in effetti questo è un po' il punto critico, che fa sì che molte persone poi non vogliano esporsi. Pur essendoci varie garanzie, tra cui quella della, limitata, protezione dal licenziamento, naturalmente il tentativo di conciliazione presuppone un incontro-scontro col datore di lavoro. Oltretutto, anche la protezione più forte, quella dal licenziamento, appunto, non è infinita, e questo costituisce una forte deterrente. Se a questo aggiungiamo la fragilità psicologica della posizione del lavoratore rispetto al datore e le condizioni economiche generali, oggi non delle più favorevoli, vediamo come vari fattori concorrano all'atteggiamento rinunciatario di molte persone discriminate. Invito dunque ad avere più coraggio e