

## PROCEDURE IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO SECONDO IL NUOVO CPC

---

### I. Situazione di partenza

Il 1° gennaio 2011 è entrato in vigore il Codice di diritto processuale civile svizzero (Codice di procedura civile, CPC) che sostituisce i 26 codici di procedura civile cantonali e introduce importanti novità per molti procedimenti civili cantonali nonché per le vertenze in materia di diritto del lavoro. Il nuovo CPC prevede in ogni caso alcune riserve relative a questioni essenziali a favore del diritto cantonale. Difatti lascia alla competenza dei Cantoni, ad esempio, l'organizzazione dei tribunali, la determinazione delle competenze tecniche e funzionali dei tribunali o singole normative sulla rappresentanza delle parti. Pertanto è prevedibile che anche in futuro, malgrado il CPC sia valido per l'intera Svizzera, non vi sarà una procedura civile unificata e armonizzata sul territorio federale.

### II. Foro competente

In base al nuovo CPC, per le azioni in materia di diritto del lavoro è possibile scegliere tra i seguenti quattro fori competenti:

- domicilio o sede del convenuto, o
- luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il lavoro, oppure
- luogo della stabile organizzazione, laddove l'azione sia attinente a tale stabile organizzazione, oppure
- per le azioni fondate sulla Legge sul collocamento: domicilio d'affari del collocatore o del prestatore con cui è stato concluso il contratto (solo per le azioni proposte da una persona in cerca d'impiego o da un lavoratore).

**Importante:** la persona in cerca d'impiego o il lavoratore non può rinunciare a questi fori né a priori né mediante costituzione in giudizio. Per contro, qualora una proroga di foro sia stata pattuita dopo l'insorgere della controversia in materia di diritto del lavoro, è possibile nominare un altro foro competente.

### III. Procedura di conciliazione

#### 1. Importante novità

Una novità fondamentale, non limitata esclusivamente ai procedimenti in materia di diritto del lavoro, riguarda l'obbligo sostanziale a una procedura di conciliazione in presenza dell'autorità di conciliazione nel luogo del tribunale prescelto. In virtù del nuovo CPC, il numero delle procedure di conciliazione è chiaramente destinato ad aumentare. Solo in pochi casi, regolamentati dalla legge, non è prevista tale procedura. Ad esempio, le parti possono rinunciarvi di comune accordo nei casi in cui il valore litigioso sia almeno di CHF 100'000.--. È possibile, tra l'altro, una rinuncia unilaterale da parte dell'attore nelle controversie secondo la Legge sulla parità dei sessi (Lpar). Il tentativo di conciliazione non ha luogo neppure nella procedura sommaria.

## 2. Inizio e svolgimento della procedura di conciliazione

La procedura di conciliazione è promossa mediante istanza e prevede l'indicazione della controparte, della domanda e dell'oggetto litigioso. L'istanza può essere proposta per iscritto oppure oralmente mediante dichiarazione a verbale presso l'autorità di conciliazione. Con l'inoltro dell'istanza la procedura diventa pendente e gli obblighi di prescrizione e perenzione sanciti dal diritto federale vengono interrotti. Generalmente l'udienza è orale e non è pubblica. In linea di principio le parti devono comparire personalmente all'udienza di conciliazione, ma possono farsi assistere da patrocinatori o da persone di fiducia. L'udienza di conciliazione ha luogo entro due mesi dal ricevimento dell'istanza. L'autorità di conciliazione deve cercare, in un'udienza senza formalità, di conciliare le parti. Le dichiarazioni delle parti non possono essere verbalizzate, né utilizzate nella susseguente procedura decisionale. Se serve alla composizione della lite, nel tentativo di conciliazione possono essere incluse anche questioni litigiose estranee alla causa.

## 3. Conclusione della procedura di conciliazione

Il nuovo CPC prevede diverse possibilità:

- In caso di mancata conciliazione, l'autorità di conciliazione rilascia all'attore l'autorizzazione ad agire, che permette di inoltrare la causa al tribunale competente al massimo entro 3 mesi.
- Decisione passata in giudicato
  - per transazione, acquiescenza o desistenza incondizionata.
  - se nessuna delle parti rifiuta, entro 20 giorni, una proposta di giudizio dell'autorità di conciliazione in una causa ai sensi della Lpar o in una controversia patrimoniale fino a CHF 5'000.--.
  - decisione (volontaria) dell'autorità di conciliazione su istanza dell'attore in una controversia patrimoniale fino a CHF 2'000.--.

**Importante:** nella procedura di conciliazione non sono assegnate ripetibili né sono addossate spese processuali per controversie secondo la Legge sulla parità dei sessi e la Legge sulla partecipazione o per controversie in materia di diritto del lavoro fino a CHF 30'000.--.

## IV. Mediazione

Su richiesta di tutte le parti, la mediazione può sostituire la conciliazione o avere luogo nella procedura decisionale. Per motivare la pendenza della causa e concedere o interrompere eventuali termini di prescrizione o perenzione, la mediazione deve essere richiesta all'autorità di conciliazione **da entrambe le parti**. La mediazione è indipendente dal procedimento dinanzi all'autorità di conciliazione e dinanzi al giudice e ha natura confidenziale. Le parti possono interrompere o revocare unilateralmente e in qualsiasi momento la mediazione, anche qualora questa sia stata contrattualmente concordata. Se una parte comunica il fallimento della mediazione all'autorità di conciliazione, quest'ultima rilascia l'autorizzazione ad agire. Se la mediazione ha come esito un'intesa, questa deve essere approvata dall'autorità di conciliazione o dal giudice. L'approvazione dell'accordo ha l'effetto di una decisione passata in giudicato. L'organizzazione e lo svolgimento nonché i costi della mediazione sono a carico delle parti.

## V. Le tre procedure decisionali nei processi in materia di diritto del lavoro

### 1. La procedura semplificata

La procedura semplificata si applica alle controversie in materia di diritto del lavoro fino a un valore di CHF 30'000.--. Sostituisce la «procedura semplice e rapida» ai sensi dell'art. 343 CO che è stato abrogato. Senza riguardo al valore litigioso si applica anche, tra l'altro, per controversie secondo la Lpar e la Legge sulla partecipazione. La procedura semplificata si distingue per un iter più snello, una prevalente oralità e una più marcata direzione del processo (materiale).

Ad esempio, l'azione può essere proposta anche oralmente mediante dichiarazione a verbale presso il tribunale. Non è necessario un atto scritto con un elenco degli allegati né occorre fornire motivazioni. Nella procedura semplificata il tribunale ha un interpellato maggiore, dovendo accertare i fatti d'ufficio. Anche l'assunzione delle prove avviene d'ufficio, pertanto le parti non devono farne richiesta.

**Importante:** come nella procedura di conciliazione le spese processuali non vengono addossate.

## 2. La procedura sommaria

La procedura sommaria è rapida, semplice e flessibile. Non prevede conciliazione e, diversamente, per esempio, dall'azione semplificata, l'istanza deve essere motivata in ogni caso. La procedura sommaria si applica specificamente nelle controversie in materia di diritto del lavoro, quando una decisione di un giudice non viene prorogata, ovvero per l'emanazione di provvedimenti cautelari. Il giudice ordina i necessari provvedimenti cautelari quando l'istante rende verosimile che un suo diritto è lesa o è minacciata di esserlo e la lesione è tale da arrecargli un pregiudizio difficilmente riparabile.

A titolo riepilogativo, la procedura sommaria si applica, nei processi in materia di diritto di lavoro essenzialmente ai seguenti ambiti:

- provvedimenti cautelari
- decisioni concernenti il gratuito patrocinio
- la designazione di un perito per l'esame del risultato d'esercizio o del conteggio delle provvigioni secondo gli artt. 322a cpv. 2 e 322c cpv. 2 CO
- la fissazione del termine per prestare garanzia in caso di insolvenza del datore di lavoro secondo l'art. 337a CO
- la procedura di esecuzione (p.es. esecuzione di un divieto di concorrenza)

## 3. La procedura ordinaria

La procedura ordinaria si applica sempre quando un processo riguardante il diritto del lavoro non rientra nel campo di applicazione della procedura semplificata o sommaria, quindi segnatamente quando il valore litigioso è superiore a CHF 30'000.--. La maggior parte dei processi in materia di diritto del lavoro non supera tale soglia. Si deve pertanto presupporre che tale procedura costituisca un'eccezione e per tale motivo ne viene fornita una descrizione sommaria.

La procedura ordinaria rispecchia il modello classico del processo civile. È caratterizzata dalla cosiddetta massima dispositiva, ovvero le parti devono dedurre in giudizio i fatti su cui poggiano le loro domande e indicare i mezzi di prova. Ciò che non viene presentato dalle parti non esiste e non può essere utilizzato per formulare un giudizio. Ne consegue che il giudice può basarsi unicamente sulle esposizioni. La procedura ordinaria dipende inoltre dalle istanze probatorie delle parti. È fortemente strutturata (fase dell'esposizione, fase probatoria e fase del giudizio) e formalizzata. In base al nuovo CPC, una particolarità riguardante la liquidazione delle spese processuali può ora essere applicata sull'intero territorio federale. La parte vincente non ottiene dalla cassa del tribunale il rimborso dell'eventuale anticipo versato, bensì deve richiedere l'importo alla controparte e si assume così il rischio di perdita.

**Nota:** la procedura ordinaria è complicata e si raccomanda pertanto di richiedere un patrocinio legale.

# VI. I mezzi d'impugnazione

## 1. Generale

Il nuovo CPC prevede quattro diversi mezzi d'impugnazione che possono trovare applicazione anche nei procedimenti relativi al diritto del lavoro. Si tratta dell'appello, del ricorso, della revisione e dell'interpretazione e rettifica. Trattandosi dei più rilevanti, l'appello e il ricorso sono descritti di seguito in maggiore dettaglio.

La revisione di una decisione passata in giudicato può essere richiesta al giudice che ha statuito la causa. Il motivo più importante di revisione nell'ambito dei processi in materia di diritto del

lavoro potrebbe consistere nel far valere l'inefficacia di un'acquiescenza, di una desistenza, di una transazione processuale o di una proposta di giudizio passata in giudicato. Interpretazione e rettifica non sono mezzi di impugnazione veri e propri in quanto non hanno come scopo una modifica dei contenuti bensì un mero chiarimento della decisione.

## **2. L'appello**

L'appello è il mezzo di impugnazione primario. Permette di impugnare le decisioni finali e incidentali di prima istanza e le decisioni di prima istanza in materia di provvedimenti cautelari. Le decisioni pronunciate in controversie patrimoniali sono appellabili unicamente se il valore litigioso è di almeno CHF 10'000.--. L'appello è però improponibile contro le decisioni per motivi di acquiescenza, desistenza e transazione. La procedura utilizzata per giungere a una decisione è invece irrilevante, pertanto è possibile proporre un appello contro decisioni in materia di diritto del lavoro nell'ambito di una delle tre procedure (semplificata, sommaria e ordinaria) se viene raggiunto il valore litigioso indicato.

Il termine per l'appello è generalmente di 30 giorni, ma è limitato a soli 10 giorni per le decisioni risultanti da una procedura sommaria. L'appello, in forma scritta e motivato, deve essere presentato all'istanza di appello. Quest'ultimo requisito rappresenta una novità per molti Cantoni. Altra novità per molti Cantoni: deve obbligatoriamente essere preceduto da uno scambio di scritti. L'appello viene notificato alla controparte invitandola a presentare le proprie osservazioni. Da ultimo è obbligatorio informare l'appellante che ha diritto di replica. Nel successivo iter della procedura le autorità giudiziarie superiori hanno facoltà decisionale (p.es. udienza, secondo scambio di scritti, decisione fondata sugli atti).

## **3. Il ricorso**

Il ricorso è innanzitutto uno strumento sussidiario di impugnazione, ovvero trova applicazione nei casi in cui l'appello non è ammissibile. Nei procedimenti in materia di diritto del lavoro va sempre adottato quando il valore litigioso è inferiore a 10'000.--. Tuttavia, il ricorso è anche un mezzo di impugnazione primario contro specifiche altre decisioni e disposizioni ordinatorie processuali di prima istanza come quelle relative ad anticipi e causazioni, spese giudiziarie, sospensione del procedimento o gratuito patrocinio, rilevanti anche nei processi in materia di diritto del lavoro.

Il termine consueto per la presentazione di un ricorso è di 30 giorni. Per le decisioni pronunciate in procedura sommaria o le disposizioni ordinatorie processuali, il termine di ricorso è di 10 giorni. Come l'appello, anche il ricorso deve essere motivato e presentato alle autorità giudiziarie superiori.

Anche il ricorso ha inizio con uno scambio di scritti e viene notificato alla controparte invitandola a presentare per scritto le proprie osservazioni. L'iter successivo è analogo a quello dell'appello.

---

Zurigo, marzo 2011

**Informazioni:** Servizio giuridico SSIC, hotline, tel. 044 258 82 00