

**NON RACCOMANDATO PER LA PUBBLICAZIONE INTEGRALE**

**Nome File: 10a0255n.06**

**Num. 09-1812**

**CORTE D'APPELLO DEGLI STATI UNITI  
SESTO DISTRETTO**

ALAN ALONSO; KIMBERLY ALONSO,  
Querelanti-Appellanti,  
v.  
HURON VALLEY AMBULANCE S.r.l.  
Imputato-Appellato.

SU APPELLO DALLA CORTE DISTRETTUALE  
DEGLI STATI UNITI PER IL DISTRETTO  
ORIENTALE DEL MICHIGAN

**OPINIONE**

Dinanzi: MARTIN e GIBBONS Giudici di Distretto giudiziario, e MARBLEY, Giudice Distrettuale.\*

**MARBLEY, Giudice Distrettuale.** Gli Appellanti, Alan e Kimberly Alonso, fanno appello alla concessione di un giudizio sommario della corte distrettuale a favore dell'Appellato Huron Valley Ambulance sulle base delle rivendicazioni di discriminazione sul lavoro degli Alonso, sostenendo che la corte distrettuale ha applicato lo standard erroneo nel valutare il processo per l'equità della Commissione d'esame dei reclami della *Huron Valley Ambulance*. In alternativa, essi sostengono che anche qualora la corte distrettuale avesse applicato lo standard corretto, esso ha concluso impropriamente che il processo fosse equo. Poiché la corte distrettuale ha errato nel trovare che gli Alonso rinunciarono intenzionalmente e consapevolmente al loro diritto ad un forum giudiziale, la sua decisione è **REVOCATA** e il caso è **RINVIATO** per parere conforme a questa opinione.

**I. BACKGROUND**

**A. IL RAPPORTO DI LAVORO TRA APPELLANTI E APPELLATO**

Alan e Kimberly Alonso sono una coppia sposata, entrambi furono impiegati dalla *Huron Valley Ambulance* ("di seguito HVA").<sup>1</sup> La HVA è un'organizzazione no-profit situata ad Ann Arbor, nel Michigan,

---

\* L'Onorevole Algenon L. Marbley, Giudice Distrettuale degli Stati Uniti per il Distretto Sud dell'Ohio, in seduta per designazione.

<sup>1</sup> Al tempo della prima opinione della corte, *Alonso v. Huron Valley Ambulance*, 2009 WL 1469641 (E.D. Mich. May 26, 2009), Kimberly Alonso era ancora una dipendente della HVA. La prima opinione di conseguenza, concerneva le rivendicazioni di Alan Alonso riguardanti la cessazione del suo lavoro e le rivendicazioni di Kimberly Alonso

che fornisce un servizio educativo e di ambulanze alla comunità. Esso è attualmente operativo in una zona che comprende otto contee nel sud del Michigan.

La HVA inizialmente sottopose a colloquio potenziali dipendenti, inclusi Alan e Kimberly Alonso, nel 2005. Alan Alonso firmò un contratto di assunzione con la HVA il 4 luglio 2005, e Kimberly Alonso ne firmò uno l'8 luglio 2005. Entrambi Alan e Kimberly furono assunti alla fine di luglio o inizio agosto del 2005.

A metà agosto 2005, entrambi gli Appellanti frequentarono un corso di orientamento, durante il quale ricevettero una copia del Manuale delle Operazioni, Policies e Procedure della HVA. Entrambi gli Appellanti firmarono un documento che dichiarava l'avvenuta ricezione di quel Manuale.

## **B. PROCEDURA DI VALUTAZIONE DEI RECLAMI DA PARTE DELLA COMMISSIONE D'ESAME**

Quando la HVA sottopone a colloquio un nuovo dipendente, essa richiede che il candidato firmi un richiesta di assunzione. Quell'accordo contiene una clausola che stabilisce di sottoporre tutte le rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro alla Commissione interna d'esame dei reclami della HVA ("GBR"). La clausola specifica che la GRB costituisce il rimedio esclusivo per il dipendente per qualsiasi rivendicazione riguardante il lavoro.

HVA applica una procedura di reclamo che si articola in quattro steps.<sup>2</sup> Il primo step prevede che il ricorrente discuta il problema con il suo immediato responsabile. Il secondo step permette al ricorrente di discutere il problema con il Vice Presidente del suo Dipartimento qualora il suo responsabile non sia il capo del dipartimento e il dipendente sia insoddisfatto con l'esito del primo step. Il terzo step dà al ricorrente il diritto di discutere il problema con il Presidente e Direttore Generale della HVA, che cercheranno di risolvere il problema. Lo step finale è disponibile per dipendenti che hanno completato un periodo preliminare di lavoro di 180 giorni. Tali dipendenti, qualora siano insoddisfatti con i risultati dei primi tre

---

riguardanti un ambiente di lavoro ostile, ritorsioni attraverso retrocessione e stress emotivo. Dopo però che fu pronunciata la prima opinione, il lavoro di Kimberly Alonso fu cessato a causa di un ripetuto abuso di ferie secondo l'Atto delle Ferie Mediche della Famiglia. La seconda opinione della corte, *Alonso v. Huron Valley Ambulance*, 2009 WL 4948116 (E.D: Mich. Dec. 14, 2009), concerneva le rivendicazioni di Kimberly derivanti dalla cessazione del suo lavoro. Solo la prima decisione è tenuta in considerazione in questa sentenza.

<sup>2</sup> Questo processo è descritto nel Manuale delle Operazioni, Policies e Procedure, il quale è consegnato a ciascun dipendente non appena inizia il lavoro.

step, possono richiedere che la controversia sia portata dinanzi alla GRB, che emetterà una decisione finale vincolante nei contenuti. La GRB è composta da cinque membri: due rappresentanti scelti dal dipendente (un dipendente livello base e un responsabile o direttore); due rappresentanti scelti dal Presidente e dal Direttore Generale: (un dipendente livello base e un manager o direttore); e un rappresentante scelto congiuntamente dal dipendente, dal Presidente e dal Direttore Generale. Per la seduta, la GBR deve selezionare un Presidente, il quale è responsabile di mantenere l'ordine e assicurare che vengano seguite le policies appropriate durante l'udienza. Durante la deposizione, devono essere presenti sia il Vice Presidente del Dipartimento che il ricorrente. A ciascuna parte è permesso presentare testimoni, prove, argomentazioni, nonché interrogare testimoni. Il Direttore delle Risorse Umane deve registrare le procedure, ma non deve essere presente durante le deliberazioni. Mentre le deliberazioni non sono registrate, le conclusioni e la decisione finale della GRB devono essere registrati con un sistema di registrazione audio, un nastro del quale deve essere conservato per un minimo di tre anni. La GRB deve raggiungere una decisione a maggioranza, ma non è richiesta l'unanimità. La GRB deve mettere per iscritto le sue conclusioni e la decisione finale e fornire a entrambe le parti una copia.

### C. LE RINUNCE FIRMATE

Quando gli appellanti inizialmente fecero domanda di lavoro per posti da paramedici con la HVA, essi furono entrambi tenuti a compilare un contratto di lavoro. L'ultima pagina del modulo conteneva una sezione preceduta dalla frase, **“PER FAVORE LEGGERE QUELLO CHE SEGUE PRIMA DI FIRMARE”**.<sup>3</sup> La sezione conteneva, fra altre cose, un avviso riguardante una procedura di doglianza interna per le dispute concernenti il lavoro, e un periodo di limitazione di sei mesi per una qualsiasi rivendicazione relativa al lavoro. La procedura di doglianza interna prevedeva che:

Qualsiasi disputa derivante da o in connessione con qualsiasi aspetto del mio lavoro con la Società, o in connessione con la sua cessazione, incluse ad esempio, ma da non ritenersi esaustive, dispute concernenti presunte violazioni dei diritti civili, violazione del contratto o fatto illecito, saranno soggetti esclusivamente all'esame della GRB. Qualsiasi decisione della Commissione d'esame sarà vincolante per ambedue le parti ed esecutiva nella corte del distretto giudiziario.

In aggiunta, la clausola della prescrizione prevedeva che:

Inoltre io dichiaro che ove venissi assunto dalla Società accetterò, in parziale considerazione per il mio lavoro, di non dare inizio ad alcuna azione legale inerente il mio lavoro o la sua cessazione ove siano

---

<sup>3</sup> Il testo del contratto era in lettere maiuscole in grassetto.

trascorsi più di sei mesi dalla cessazione del mio rapporto e accetto di rinunciare a qualsiasi clausola di prescrizione contraria rispetto alla presente.

Ciascun Appellante firmò e datò il modulo, ponendo una firma sotto alla parte che riconosceva che lui o lei avevano compreso e “letto le affermazioni di cui sopra”.

Una volta assunti dalla HVA, agli Appellanti fu dato il Manuale delle Operazioni, Policies e Procedure della HVA (“il Manuale”). Il Manuale descriveva la policy in materia di reclami della HVA, articolata su quattro steps e affermava allo step n.4 che “La decisione della Commissione sarà conclusiva e vincolante per tutte le parti”. *Alonso*, 2009 WL 1469641, at \*3. Il Manuale informa inoltre i dipendenti “di consultare ‘Le Procedure di valutazione dei reclami della Commissione d’esame – Policy Amministrativa Num. 415.’” La Policy Amministrativa Num. 415 (“La Policy”), a sua volta, prevede che:

La decisione della Commissione D’Esame dei reclami sarà finale e vincolante sia per il dipendente sia per la Società. Questa policy è strutturata in modo da assicurare una procedura conforme all’operazione della Commissione d’esame dei reclami.

Come step finale di qualsiasi doglianza del dipendente riguardante un problema di promozione, demansionamento, disciplina, licenziamento, richiamo, cessazione e/o licenziamento *de facto*, il ricorrente può richiedere un’udienza dinanzi alla Commissione d’esame dei reclami. Tale udienza dinanzi ad una Commissione d’esame dei reclami costituirà l’unico e esclusivo rimedio a disposizione del ricorrente, qualora le doglianze dello stesso siano in qualsiasi modo inerenti a tali ambiti. Questa procedura si applicherà a dispute concernenti tutte le rivendicazioni di natura legale, incluse ma non limitate a rivendicazioni per diffamazione, licenziamento senza giusta causa, violazione del contratto, negligenza, e altre azioni illecite; rappresaglia contro informatori; discriminazione, vessazione e/o ritorsione a causa dell’età, del sesso, dell’orientamento sessuale, della razza, del colore, della religione, dello stato civile, di un handicap, dell’altezza, del peso, della nazionalità o di qualsiasi altra classificazione protetta dalla legge.

Nel momento in cui ricevettero una copia del Manuale, gli Appellanti dichiararono per iscritto di aver accettato, firmando al di sotto del paragrafo che così riportava:

Io sottoscritto, ho ricevuto una copia aggiornata del Manuale delle Operazioni, delle Policies e delle Procedure della Huron Valley Ambulance S.r.l., e comprendo che sono responsabile della mia adesione a queste Policies e Procedure. Comprendo inoltre che sono responsabile di tenere aggiornato questo manuale nel momento in cui sono apportate modifiche.

Alan Alonso firmò quest’avviso di ricevuta il 16 agosto 2005, e Kimberly Alonso lo firmò il 15 agosto 2005.

## D. LE RIVENDICAZIONI DI ALAN ALONSO

L'Appellante Alan Alonso entrò a far parte della Guardia Nazionale dell'Esercito nel giugno 2007. Egli fornì al suo responsabile le date in cui era tenuto a frequentare l'addestramento. Quelle date includevano il 15 e il 16 settembre 2007, come anche il 9 e il 10 febbraio 2008. La sua richiesta di permesso per quelle date fu approvata. A febbraio 2008, però, la HVA confermò, attraverso l'informazione data dal Sergente di Prima Classe Kevin R. Sherman, Guardia Nazionale dell'Esercito del Michigan, che Alan Alonso non si era presentato all' addestramento nelle date specificate sopra.

Il 19 febbraio 2008, Alan Alonso fu vittima di un'emergenza medica mentre era a lavoro. Egli fu portato al Pronto Soccorso e gli fu diagnosticato uno "stato mentale alterato" e un "possibile attacco epilettico". Quando fu rilasciato dal Pronto Soccorso, fu portato a sottoporsi a un test per verificare se vi fosse stato uso di droghe. Egli fu trovato positivo all'Idrocodone, una sostanza che altera la mente e le funzioni del corpo e per la quale possedeva una prescrizione.

Il 27 febbraio 2008, Alan Alonso fu licenziato per due violazioni del Codice di Condotta della HVA: (1) l'aver mentito in riguardo alla sua presenza all'addestramento della Guardia Nazionale dell'Esercito; e (2) l'essere risultato positivo all'utilizzo di una sostanza che altera la mente e le funzioni del corpo mentre a lavoro. Egli iniziò il processo interno di doglianza della HVA quello stesso giorno. Egli richiese un'udienza dinanzi al GRB, e si oppose al licenziamento apportando giustificazioni. L'udienza ebbe luogo l'8 maggio 2008. Il 9 maggio 2008, la HVA gli diede comunicazione scritta che lo informava che la GRB aveva confermato la cessazione del rapporto di lavoro.

Una volta completato il processo della GRB, Alan Alonso fece causa alla HVA nella Corte Distrettuale degli Stati Uniti per il Distretto orientale del Michigan. Lui sostenne che la HVA: (1) lo aveva discriminato e licenziato senza giusta causa perché membro della Guardia Nazionale dell'Esercito del Michigan, in violazione dell'Atto dei Diritti all'Occupazione e alla Rioccupazione dei Servizi in Uniforme ("USERRA"), 38 U.S.C. § 4323, e dell'Atto per la Protezione della Rioccupazione delle Licenze Militari del Michigan (*Michigan's Military Leaves Reemployment Protection Act*), Mich. Comp. Laws Ann. § 32.271; (2) aveva messo in atto una ritorsione contro di lui perché aveva sporto querela all'Amministrazione della

Salute e della Sicurezza dell'Occupazione del Michigan ("MIOSHA") per violazione della policy pubblica del Michigan; (3) aveva messo in atto una ritorsione contro di lui per aver sporto una cd. querela EEOC (*Equal Employment Opportunities Commission*) dopo essere stato demansionato il 15 luglio 2007, per "un'attività protetta dagli statuti federali e dello Stato,"<sup>4</sup> e (4) gli aveva causato umiliazione e stress emotivo in violazione della *tort law* del Michigan, rivelando dati relativi ai risultati del suo drug test, alla sua condizione medica, e alla ragione della cessazione del suo lavoro.

### **E. LE RIVENDICAZIONI DI KIMBERLY ALONSO**

Nel febbraio 2007, Kimberly chiese permessi per gravidanza secondo il FMLA (*Family and Medical Leave Act*). La sua richiesta fu approvata e lei iniziò le sue ferie ad aprile. Rientrò a lavoro il 1° novembre 2007. Il 14 dicembre 2007, lei chiese permessi intermittenti secondo il FMLA per occuparsi del figlio. Questa richiesta fu anch'essa approvata.

Kimberly Alonso si unì a suo marito, Alan Alonso, nel fare causa alla HVA. Nonostante il rapporto di lavoro di Kimberly Alonso non fosse stato cessato, e lei non avesse utilizzato la procedura GRB, lei ha sostenuto che la HVA: (1) aveva violato l'Atto dei Diritti Civili Elliot-Larsen del Michigan ("ELCRA"), Mich. Comp. Laws Ann. § 37.2101 *et seq.*, sottoponendola a un ambiente di lavoro ostile e un trattamento disparato a causa del suo sesso; (2) aveva violato l'ELCRA e il Titolo VII, 42 U.S.C. § 2000e-3(a), mettendo in atto una ritorsione contro di lei per aver sporto una querela EEOC; (3) aveva violato il FMLA sottoponendola ad una retrocessione, minacciando di rimpiazzarla, non reintegrandola nella sua mansione di ufficiale dell' addestramento, e mettendo in atto una ritorsione contro di lei per aver preso ferie secondo il FMLA; (4) le aveva causato umiliazione e stress emotivo ottenendo informazioni in riguardo alla sua condizione medica e accettazione in ospedale e rivelando quelle stesse informazioni ai suoi colleghi di lavoro in violazione della *tort law* del Michigan.

La corte distrettuale respinse tutte le rivendicazioni di Alan Alonso con pregiudizio, sostenendo che la procedura dinanzi alla GRB fosse in conformità con i requisiti di equità procedurale, sostenendo che egli aveva intenzionalmente e consapevolmente rinunciato al suo diritto alla procedura giudiziale per tutte le sue

---

<sup>4</sup> La corte distrettuale non fu in grado di discernere secondo quale statuto Alan Alonso stesse rivendicando protezione e di conseguenza non tenne in considerazione questa rivendicazione, che apparve sotto Count II della sua querela.

rivendicazioni, e sostenendo che qualsiasi rivendicazione che egli non avesse sollevato dinanzi alla GRB avesse una scadenza di sei mesi in base secondo le disposizioni in materia di prescrizione.

In aggiunta, la Corte Distrettuale respinse tutte le rivendicazioni di Kimberly Alonso senza pregiudizio, sostenendo che lei non aveva esaurito i suoi rimedi amministrativi partecipando al processo GRB.

## **II. GIURISDIZIONE**

Questa Corte ha giurisdizione a norma del 28 U.S.C. § 1291 perché i querelanti-appellanti stanno promuovendo appello all'Opinione e all'Ordine della corte distrettuale riguardo alla Concessione della Mozione dell'Imputato di Respingere o per Giudizio Sommario, che costituisce un giudizio finale secondo lo statuto.

### **III. STANDARD OF REVIEW (non letteralmente traducibile: si intende la regola che definisce il rapporto tra l'organo che ha emesso la decisione appellate e l'organo giudicante)**

La concessione del giudizio sommario di una corte distrettuale è revisionata *de novo*. *Di Carlo v. Potter*, 358 F.3d 408, 414 (sesto Cir. 2004). Secondo la *Rule 56(c)*, il giudizio sommario è appropriato “ se le dichiarazioni, la scoperta e la rivelazione di materiali su file, e un qualsiasi *affidavit* (da intendersi dichiarazione giurata e scritta, in cui espongono la propria versione dei fatti, *n.d.r.*) mostrano che non c'è alcun problema genuino relativo ad un fatto materiale e che il richiedente ha diritto ad un giudizio per questione di legge.” Fed. R. Civ. P. 56(c). “Nel decidere sulla mozione per il giudizio sommario, dobbiamo considerare le prove reali e trarre tutte le deduzioni ragionevoli anche a favore della parte che non ha presentato una mozione”. *Nat'l Enters., Inc. v. Smith*, 114 F.3d 561,563 (sesto Cir. 1997). “ ‘Noi esaminiamo la concessione di un giudizio sommario per determinare se le prove presentano una discordanza tale da richiedere la sottomissione ad una giuria o se è talmente unilaterale che una parte debba prevalere per questione di legge.’” *Di Carlo*, 358 F.3d at 414 (citando *C.T. Massey v. Exxon Corp.*, 942 F.2d 340, 342 (sesto Cir. 1991)).

## IV. ANALISI

### A. TEMPESTIVITA' DEL GIUDIZIO SOMMARIO

Gli Appellanti sostengono che la corte distrettuale non avrebbe dovuto respingere le loro rivendicazioni finché non fosse stata necessaria una ulteriore *discovery*. La corte distrettuale si rifiutò di permettere un'ulteriore verifica e valutazione prima ancora di considerare la mozione, ritenendo che il registro era sufficiente per determinare ciò che era contenuto nei documenti di lavoro relativi, e che il problema circa la conformità o meno all'equità procedurale della procedura dinanzi alla GRB costituisse una questione di legge da doversi decidere dalla corte. *Alonso*, 2009 WL 1469641, at \*9. Noi concordiamo. Gli Appellanti consegnarono un *affidavit* alla corte distrettuale contenente la loro opposizione alla mozione dell'Appellato, ma fallirono nel sostenere fatti che confutassero le rivendicazioni dell'Appellato. In aggiunta, “la questione di se la procedura della doglianza fornì o meno al querelante un'equità minimamente sufficiente [è] una questione di legge che [non] dovrebbe essere sottoposta alla giuria”. *Renny v. Port Huron Hospital*, 398 N.W. 2d 327, 329 (Mich. 1986). La decisione di concedere la mozione fu di conseguenza tempestiva.

### B. RINUNCIA INTENZIONALE E CONSAPEVOLE

Come parte integrante dei loro contratti di lavoro, gli Appellanti firmarono una rinuncia al loro diritto ad agire in giudizio per rivendicazioni attinenti il rapporto di lavoro nonché una rinuncia che abbreviava a sei mesi la prescrizione per tutte le rivendicazioni. Essi sostengono che non firmarono intenzionalmente e consapevolmente quelle rinunce. La corte distrettuale rigettò quella tesi, e noi torniamo indietro ad analizzare i fatti.

Nel determinare se una rinuncia sia stata eseguita intenzionalmente e volontariamente, una corte considera: “ (1) l'esperienza, il contesto e l'istruzione del querelante; (2) la quantità di tempo che il querelante aveva per considerare se firmare o meno la rinuncia, incluso se il dipendente aveva o meno l'opportunità di consultare un avvocato; (3) la chiarezza della rinuncia; (4) il compenso per la rinuncia; come anche (5) la totalità delle circostanze.” *Morrison v. Circuit City Stores, Inc.*, 317 F.3d 646, 668 (sesto Cir. 2003) (citando *Adams v. Phillip Morris, Inc.*, 67F. 3d 580, 583 (sesto Circ. 1995)). Una rinuncia intenzionale



e volontaria si trova laddove la persona che l'ha firmata era istruita, aveva avuto tre giorni per determinare se firmarla, ad essa era stato consigliato di contattare un avvocato, e non aveva dato alcuna indicazione di non aver compreso la rinuncia. *Morrison*, 317 F.3d at 668. Allo stesso modo, una rinuncia intenzionale e consapevole si trova laddove la persona che l'ha eseguita era un dipendente manageriale capace di comprendere la rinuncia e aveva avuto due mesi per considerarla, e laddove la rinuncia chiaramente indicava che stava rinunciando dal suo diritto di fare causa in una corte federale. *Seawright v. Am. Gen. Fin. Servs.*, 507 F.3d 969, 974 (sesto Circ. 2008). Infine, una rinuncia intenzionale e consapevole si trova laddove la persona che l'ha eseguita non aveva richiesto tempo extra per considerarla o non aveva contattato un avvocato e non aveva indicato di non aver compreso la rinuncia. *Moore v. Ferrellgas, Inc.*, 533 F.Supp.2d 740, 749 (W.D. Mich. 2008). In ciascuno di quei casi, al dipendente fu data la documentazione riguardante che tipo di processo lui o lei avrebbero ricevuto in luogo di un'azione giudiziale. *Vedi Morrison*, 317 F.3d at 654 (che trova una rinuncia valida laddove il dipendente era stato informato “che tutti gli arbitrati sarebbero stati esposti dinnanzi a un arbitro neutrale, [...] che tali arbitrati sarebbero stati conclusivi e vincolanti [...], e che gli arbitrati avrebbero dovuto procedere secondo le ‘Procedure e le Regole di Risoluzione di una Disputa del Distretto giudiziario di Città’”); *Seawright*, 507 F.3d at 970 (che trova una rinuncia valida laddove il datore di lavoro aveva mandato a tutti i dipendenti una lettera e una copia delle nuove procedure di risoluzione di una disputa e aveva organizzato delle riunioni informative per spiegare il processo); *Moore*, 533 F.Supp. 2d at 743 (che trova una rinuncia valida laddove l'accordo di arbitrato forniva una spiegazione dettagliata delle procedure di arbitrato).

In contrasto, questa Corte ha rilevato che i dipendenti non avevano rinunciato nei loro diritti a una valutazione giudiziale intenzionalmente e consapevolmente laddove “furono assunti immediatamente dopo un breve colloquio, durante il quale il direttore delle assunzioni presentò a loro in maniera sbrigativa vari documenti che fu detto a loro di firmare onde essere considerati ai fini del posto di lavoro”; poichè “i direttori avevano piazzato una ‘x’ in ogni posto dove all’assunto fu richiesto di firmare, e agli assunti fu detto di firmare su ogni ‘x’ senza alcuna spiegazione”; e poichè ad essi non fu data un’opportunità di revocare la loro rinuncia. *Walker v. Ryan’s Family Steak Houses, Inc.*, 400 F.3d 370, 381-82 (sesto Cric. 2005).

Qui, gli Appellanti furono istruiti e non diedero alcuna indicazione di non aver compreso le rinunce che stavano firmando, ed essi utilizzarono con successo il processo di doglianza in numerose occasioni prima di sostenere che non avevano intenzionalmente e consapevolmente rinunciato al loro diritto ad una valutazione giudiziale. La rinuncia, però, non includeva alcuna informazione riguardante la Commissione d'esame dei reclami o le procedure che sarebbero state usate in luogo di una procedura giudiziale. La rinuncia iniziale, firmata come parte di un contratto di lavoro di quattro pagine, prevedeva che:

Qualsiasi disputa derivante da o in connessione con qualsiasi aspetto del mio lavoro con la Società, o in connessione con la sua cessazione, incluse ad esempio, ma da non ritenersi esaustive, dispute concernenti presunte violazioni dei diritti civili, violazione del contratto o fatto illecito, saranno soggetti esclusivamente all'esame della GRB. Qualsiasi decisione della Commissione d'esame sarà vincolante per ambedue le parti ed esecutiva nella corte del distretto giudiziario.

Gli Alonso sostengono che non furono loro date ulteriori informazioni riguardanti La Commissione d'esame dei reclami fino a che non ricevettero il Manuale del Dipendente durante il corso di orientamento, quasi un mese dopo la loro assunzione. Il Manuale del Dipendente spiegava le procedure della Commissione d'esame dei reclami in termini generali come un processo in quattro step. Il Manuale esortava i dipendenti a consultare la Policy Amministrativa #415, che era consultabile online. Quella Policy, a sua volta, forniva una spiegazione dettagliata di come operava la Commissione d'esame dei reclami.

Al tempo in cui gli Alonso firmarono le deroghe dei loro diritti ad un forum giudiziale, essi non avevano alcuna idea di cosa comportasse la Commissione d'esame dei reclami. Essi non furono mai informati circa il loro diritto di revocare la rinuncia. A essi non fu data alcuna documentazione riguardante il processo se non quasi un mese dopo che avevano iniziato il loro lavoro con la HVA. Anche allora, il documento dato loro descriveva il processo in termini generali, e indirizzò loro verso un sito web, dove avrebbero potuto trovare ulteriori informazioni, più dettagliate. Non si può dire che essi abbiano intenzionalmente e volontariamente rinunciato al loro diritto ad una valutazione giudiziale quando non furono informati circa le procedure alternative se non un mese dopo aver iniziato a lavorare per la HVA. *Cf. Seawright*, 507 F.3d at 971 (spiega gli sforzi condotti dal datore di lavoro imputato per informare i dipendenti delle nuove procedure di risoluzione di una disputa prima di richiedere ai dipendenti di rinunciare ai diritti ad un forum giudiziale).

## C. PRESCRIZIONE

Come parte integrante dei loro contratti di lavoro, gli Alonso firmarono una rinuncia alla prescrizione, accettando di sollevare qualsiasi rivendicazione derivanti dal loro rapporto di lavoro entro sei mesi dalla conclusione dello stesso.<sup>5</sup> Il lavoro di Alan Alonso cessò il 27 febbraio 2008. Egli sporse querela dinanzi alla corte distrettuale il 14 ottobre 2008, più di sei mesi dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Alan Alonso sostiene che la rinuncia era invalida perché non era intenzionale e volontaria, che la USERRA (Atto dei Diritti all'Occupazione e alla Rioccupazione dei Servizi in Uniforme, *n.d.r.*) proibisce l'abbreviazione contrattuale della prescrizione, e che anche qualora si applicasse la prescrizione di sei mesi, questo limite venne rispettato mentre era coinvolto nella procedura del GRB.

Poiché abbiamo già rinvenuto che gli Alonso non firmarono intenzionalmente, consapevolmente e volontariamente le rinunce incluse nei loro contratti di lavoro dovuto in quanto ad essi non fu data alcuna informazione riguardante le procedure della Commissione d'esame dei reclami, riteniamo che le loro rinunce alla prescrizione erano, allo stesso modo, invalide.

## V. CONCLUSIONE

Per le ragioni esposte sopra, la decisione della corte distrettuale è **REVOCATA**, e il caso è **RINVIATO** per ulteriori procedure conformi a questa Opinione riguardante le rivendicazioni statutarie degli Appellanti.

---

<sup>5</sup> La rinuncia affermava:

Inoltre io riconosco che se sono assunto dalla Compagnia, io accetto, in parziale considerazione per il mio lavoro, che non darò inizio ad alcuna azione legale relativa al mio lavoro o alla sua cessazione oltre sei mesi dopo la cessazione del mio lavoro e accetto di rinunciare a qualsiasi prescrizione.