

FAQ SUL DIRITTO DEL LAVORO

Le seguenti risposte si riferiscono ai rapporti di lavoro basati su un contratto di diritto privato e non si applicano, o solo entro certi limiti, ai rapporti di lavoro di diritto pubblico, come i posti di lavoro nell'Amministrazione o in imprese statali, che sottostanno in genere a regole a sé.

FONTI DEL DIRITTO

1. In quale legge è disciplinato il diritto del contratto di lavoro?

Il diritto del contratto di lavoro è disciplinato agli articoli 319-362 del Codice delle obbligazioni svizzero (CO). Il CO contiene anche disposizioni su contratti individuali di lavoro speciali, come il contratto di tirocinio (art. 344-346a), il contratto d'impiego del commesso viaggiatore (art. 347-350a) e il contratto di lavoro a domicilio (art. 351-354).

2. Quali altre leggi devono essere osservate nel diritto del lavoro?

Contengono disposizioni sulla protezione dei lavoratori anche la **legge sul lavoro (LL)** e le ordinanze corrispondenti. La legge sul lavoro verte su temi come la protezione della salute sul posto di lavoro, le durate di lavoro massime ammesse, le pause, il lavoro domenicale e notturno, il lavoro a turni, la protezione delle lavoratrici incinte e la protezione dei lavoratori giovani.

Non tutti i rapporti di lavoro sottostanno alla legge sul lavoro: essa non si applica - ad eccezione di alcune disposizioni sulla protezione della salute - alle pubbliche amministrazioni, alle imprese dei trasporti pubblici, alle aziende agricole e alle economie domestiche private (art. 2 LL). Per principio, la legge sul lavoro non si applica neanche ai lavoratori che esercitano una funzione direttiva superiore, un'attività scientifica o un'attività artistica indipendente né ai docenti, agli educatori, ai sorveglianti occupati in istituti, ai viaggiatori di commercio e ai lavoratori a domicilio (art. 3 LL).

La legge sul collocamento (LC) con la corrispondente ordinanza è un'importante fonte di diritto per i lavoratori temporanei, la **legge sulla formazione professionale (LFPr)** per gli apprendisti e la **legge sugli stranieri (LStr)** per i lavoratori di nazionalità straniera. Assumono inoltre grande importanza nel diritto del lavoro le leggi che disciplinano i vari rami delle assicurazioni sociali (LAVS, LPP, LAINF, LAFam ecc.). I diritti di partecipazione dei lavoratori e delle rappresentanze dei lavoratori sono definiti nella **legge sulla partecipazione**.

La **legge sulla parità dei sessi (LPar)** prevede che uomini e donne non possono essere sfavoriti a causa del loro sesso. Tale divieto di discriminazione si applica in particolare all'assunzione, all'attribuzione dei compiti, alla definizione delle condizioni di lavoro, alla retribuzione, alla formazione e al perfezionamento professionali, alla promozione e al licenziamento.

3. Cos'è un contratto individuale di lavoro ?

Per contratto individuale di lavoro s'intende il contratto di lavoro stipulato tra il lavoratore e il datore di lavoro: il lavoratore s'impegna a lavorare al servizio del datore di lavoro e il datore di lavoro s'impegna a pagargli il salario (art. 319 CO). Normalmente, il contratto di lavoro è concluso a tempo indeterminato. È però anche possibile limitare anticipatamente la durata del contratto di lavoro in modo tale che il rapporto di lavoro cessi automaticamente alla data stabilita.

Articolo 319 CO

4. Cos'è un contratto collettivo di lavoro (CCL)?

Il contratto collettivo di lavoro è un contratto stipulato tra datori di lavoro o associazioni di datori di lavoro e associazioni di lavoratori (sindacati), che disciplina le condizioni di salario e di lavoro nei rapporti di lavoro assoggettati.

Il CCL deve essere rispettato da tutti i datori di lavoro e i lavoratori che sono affiliati a una delle parti contraenti del CCL o hanno aderito al CCL (datori di lavoro e lavoratori aderenti). A differenza dei contratti normali, il CCL vincola anche i datori di lavoro e i lavoratori aderenti che non hanno partecipato direttamente alla stipulazione del contratto. Tale vincolo è tuttavia giustificato dal momento che i lavoratori e i datori di lavoro influenzano la politica in materia di accordi delle associazioni a cui sono affiliati.

I CCL contengono disposizioni sul salario, sul pagamento continuato del salario, sulle ore supplementari, sulle vacanze, sulla disdetta ecc. Questi punti, che figurano anche nei contratti individuali di lavoro, sono detti «disposizioni normative» del CCL. I CCL contengono tuttavia anche disposizioni che disciplinano il rapporto tra le parti contraenti del CCL. Tali disposizioni, concernenti ad esempio i tribunali arbitrali, gli organismi paritetici, le pene convenzionali e l'impegno a rispettare la pace del lavoro, sono dette «disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni». Le disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni vincolano unicamente le associazioni di datori di lavoro e lavoratori contraenti, ma non i singoli datori di lavoro e lavoratori aderenti. La base giuridica è costituita dall'articolo 356 CO.

Articolo 356 CO

5. **Quali datori di lavoro e lavoratori sottostanno a un contratto collettivo di lavoro?**

I rapporti di lavoro sottostanno a un contratto collettivo di lavoro nei seguenti casi:

- a) se esiste un CCL per il settore in questione e a) il lavoratore è affiliato a un'associazione di lavoratori (sindacato) contraente e b) il datore di lavoro è direttamente parte contraente del CCL o affiliato a un'associazione di datori di lavoro contraente;
- b) se pur non essendo affiliato all'associazione di datori di lavoro del proprio ramo il datore di lavoro ha aderito al CCL mediante un contratto di partecipazione scritto. Possono aderire al CCL anche i lavoratori non affiliati all'associazione dei lavoratori, il cui datore di lavoro è affiliato a un'associazione dei datori di lavoro. Ogni contratto di partecipazione deve essere approvato per iscritto dalle parti contraenti del CCL. Con l'adesione al CCL, singoli datori di lavoro o lavoratori sono direttamente assoggettati a un determinato CCL, senza doversi affiliare a un'associazione contraente. I lavoratori e i datori di lavoro aderenti al CCL sono vincolati (art. 356b cpv. 1 CO). Nella pratica, tale adesione formale al CCL è rara. Molto più spesso capita che un contratto individuale di lavoro rimandi integralmente o parzialmente alle disposizioni del CCL del ramo. Attraverso tale rimando, le disposizioni a cui viene fatto riferimento sono recepite nel contratto individuale di lavoro. Il CCL non assume tuttavia un effetto vincolante: una semplice modifica del contratto individuale di lavoro è sufficiente per annullare le disposizioni CCL corrispondenti;
- c) se rientrano nel campo d'applicazione di un CCL dichiarato di obbligatorietà generale. Un CCL ha carattere obbligatorio generale se l'autorità competente della Confederazione o di un Cantone lo ha esteso a tutti i rapporti di lavoro del ramo o della professione corrispondente. In tal caso, il CCL vincola tutti i datori di lavoro e i lavoratori del ramo, indipendentemente dall'appartenenza a un'associazione di datori di lavoro o lavoratori contraente (art. 1 LOCCl).

Articolo 356b CO; Articolo 1 LOCCl

6. **A quali rapporti di lavoro è applicabile il CCL?**

Ogni CCL contiene disposizioni sul campo d'applicazione (di norma all'inizio). Il CCL definisce il campo d'applicazione materiale, e cioè il ramo o la parte di un ramo a cui è applicabile. Nella definizione del campo d'applicazione personale sono spesso escluse dal campo d'applicazione, del tutto o in parte, determinate categorie di lavoratori. Sovente figura ad esempio una disposizione che eccettua i dipendenti con funzioni direttive. Il CCL è applicabile unicamente ai rapporti di lavoro che rientrano nel campo d'applicazione definito nel CCL stesso.

Spesso, tuttavia, in un'impresa è applicabile un unico CCL. La scelta del CCL applicabile dipende dal ramo in cui rientra l'attività principale dell'impresa. Se ad esempio un'impresa di costruzioni occupa anche qualche gessatore, oltre a numerosi muratori, si applicherà il contratto nazionale mantello dell'edilizia e del genio civile anche agli stuccatori, e non il CCL per il ramo pittura e gessatura. È fatto salvo il caso in cui i gessatori costituiscano un'unità autonoma dell'impresa: in tal caso a essi si applicherà il loro CCL. Per la scelta è sempre determinante lo stabilimento e non l'intera impresa (che può comprendere più stabilimenti).

7. **A cosa bisogna prestare attenzione in caso di applicabilità di un CCL?**

Le disposizioni normative del CCL, e cioè le disposizioni che possono anche essere oggetto di un contratto individuale di lavoro (cfr. domanda «Cos'è un contratto individuale di lavoro?»), sono direttamente applicabili ai rapporti di lavoro assoggettati al CCL. Il CCL disciplina le condizioni di salario e di lavoro in modo vincolante. Nel contratto individuale di lavoro non è possibile derogare a tale livello di protezione a scapito del lavoratore: le disposizioni di un contratto individuale di lavoro che infrangono quelle del CCL sono nulle e sono sostituite dalle disposizioni del CCL. Nel contratto individuale di lavoro sono invece possibili intese che rappresentano condizioni

più favorevoli per il lavoratore rispetto alle condizioni di salario e di lavoro del CCL. Non tutti i CCL contengono però disposizioni sui salari.

8. Cosa succede in caso di abrogazione di un CCL?

Molti CCL sono conclusi a tempo determinato, ad esempio per tre anni. Se le parti sociali non riescono a concludere un nuovo CCL, l'effetto vincolante del CCL cessa alla sua scadenza. Altri CCL sono conclusi a tempo indeterminato e possono essere abrogati mediante disdetta - rispettando il termine di disdetta convenuto. L'effetto vincolante del CCL termina in entrambi i casi. Ma non è che con l'abrogazione del CCL subentri automaticamente il CO al posto del CCL. Bisogna partire dal presupposto che il contenuto del CCL resta valido sotto forma di intesa contrattuale individuale. Tale contenuto può tuttavia essere cambiato mediante una disdetta causata da modifica del contratto di lavoro, anche a scapito dei lavoratori. Il CCL abrogato non ha però assolutamente alcun influsso sui nuovi contratti individuali di lavoro: in questi casi si applica il CO, a meno che le parti contraenti non convengano altrimenti.

9. Dove possono essere richiesti i CCL?

I CCL possono essere richiesti alle parti contraenti. Molti sono inoltre pubblicati su Internet. Occorre segnalare in particolare il sito Internet della SECO, dove possono essere consultati i CCL dichiarati di obbligatorietà generale, nonché il Servizio CCL del sindacato Unia. Sul sito Internet dell'Ufficio federale di statistica figura infine un elenco dei CCL e dei contratti normali di lavoro esistenti in Svizzera.

10. Cos'è un contratto normale di lavoro (CNL)?

A differenza del CCL, il contratto normale di lavoro non è un accordo contrattuale, bensì un'ordinanza emanata dall'autorità che sancisce disposizioni direttamente applicabili a determinati rapporti di lavoro (art. 360 cpv. 1 CO) concernenti la stipulazione, il contenuto e la fine del rapporto di lavoro (art. 359 cpv. 1 CO). I CNL sono emanati dal Consiglio federale se il campo di applicazione si estende a più Cantoni e dai Cantoni se sono applicabili a un unico Cantone (art. 359a cpv. 1 CO). Il CO obbliga i Cantoni a emanare un CNL per i lavoratori agricoli e delle economie domestiche private, che disciplinano segnatamente la durata del lavoro e del riposo nonché le condizioni di lavoro delle donne e dei giovani (art. 359 cpv. 2 CO).

Occorre fare una distinzione tra CNL abituali e CNL con salari minimi obbligatori, emanati in caso di dumping abusivo e ripetuto dei salari normali in un determinato luogo, professione o ramo all'interno di un ramo o di una professione.

I contratti normali di lavoro abituali disciplinano vari ambiti del rapporto di lavoro. Nel contratto individuale di lavoro è però possibile derogare alle condizioni di salario e di lavoro del CNL a svantaggio del lavoratore. A seconda del CNL è previsto l'obbligo di mettere per iscritto le disposizioni del contratto di lavoro che derogano al CNL.

I contratti normali di lavoro con salari minimi obbligatori (art. 360a CO) contengono esclusivamente prescrizioni concernenti i salari minimi. A differenza dei CNL abituali, essi sono tuttavia vincolanti. Non possono quindi essere modificati a svantaggio del lavoratore né mediante un CCL né mediante un contratto individuale di lavoro (art. 360d cpv. 1 CO).

[Articolo 360 CO](#); [Articolo 359 CO](#); [Articolo 359a CO](#); [Articolo 360a CO](#); [Articolo 360d CO](#)

11. Quali rapporti di lavoro sottostanno a un CNL e dove possono essere richiesti i CNL?

Il campo d'applicazione dei CNL è disciplinato negli atti corrispondenti. Di norma i CNL sono disponibili su Internet. I CNL cantonali possono inoltre essere richiesti alle centrali cantonali del materiale. I CNL della Confederazione possono essere consultati nella Raccolta sistematica del diritto federale (RS).

CONCLUSIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO

1. I contratti di lavoro devono essere conclusi per iscritto?

In linea di massima no. Un contratto di lavoro può quindi essere concluso anche verbalmente (art. 320 CO). Si può addirittura presumere l'esistenza di un contratto di lavoro anche se apparentemente non vi è stata alcuna intesa contrattuale. Il semplice fatto che il datore di lavoro accetti una prestazione di cui deve presumere che sia prestata solo a pagamento è infatti sufficiente per far sì che siano applicabili le disposizioni giuridiche concernenti il diritto del contratto di lavoro (art. 320 cpv. 2 CO).

In casi eccezionali è richiesta la forma scritta. È il caso per il contratto di tirocinio, valido unicamente se è

stato concluso per iscritto (art. 344a CO). È il caso in parte anche per il contratto d'impiego del commesso viaggiatore, e cioè il contratto di lavoro dei collaboratori del servizio esterno, per il quale importanti punti devono essere messi per iscritto e - in caso di omissione - si applicano le disposizioni del diritto delle obbligazioni (art. 347a CO). Anche nel contratto normale di lavoro vi sono delle clausole che richiedono la forma scritta, ad esempio la rinuncia a un indennizzo per le ore supplementari prestate (art. 321c cpv. 3 CO). A titolo di prova e per motivi di chiarezza è sempre raccomandabile stipulare i contratti di lavoro per iscritto. È anche possibile e ammissibile convenire che il contratto di lavoro negoziato sia valido unicamente se stipulato per iscritto e firmato da entrambe le parti. Una tale riserva della forma scritta è possibile anche per le successive modifiche del contratto. Ciò può però rivelarsi problematico poiché possono sorgere problemi giuridici se per disattenzione si omette di formulare per iscritto una modifica del contratto (compresa qualsiasi modifica del salario).

[Articolo 320 CO](#); [Articolo 344a CO](#); [Articolo 347a CO](#); [Articolo 321c CO](#)

2. Quali sono gli obblighi d'informazione del datore di lavoro?

La legge impone al datore di lavoro degli obblighi d'informazione al momento della conclusione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o per più di un mese (art. 330b CO). In questi casi, il datore di lavoro deve informare per iscritto il lavoratore, al più tardi un mese dopo l'inizio del rapporto di lavoro, su:

- il nome dei contraenti,
- la data d'inizio del rapporto di lavoro,
- la funzione del lavoratore,
- il salario e gli eventuali supplementi salariali,
- la durata settimanale del lavoro.

Se elementi contrattuali soggetti all'obbligo d'informare sono modificati durante il rapporto di lavoro, anche queste modifiche devono essere comunicate per iscritto al lavoratore al più tardi un mese dopo la loro entrata in vigore.

L'obbligo d'informazione contribuisce alla certezza del diritto nel rapporto di lavoro. La sua violazione non ha tuttavia alcun influsso sulla validità del contratto.

[Articolo 330b CO](#)

IMPEDIMENTO AL LAVORO

1. Per quanto tempo ai lavoratori è versato il salario in caso di malattia?

Si distinguono due casi:

a) Esistenza di un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia

La legge non prescrive l'obbligo di stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia, ma ciò è spesso previsto nel contratto di lavoro a vantaggio di entrambe le parti contraenti. La maggior parte delle assicurazioni d'indennità giornaliera per malattia dà diritto all'80 per cento del salario durante 720 o 730 giorni sull'arco di 900 giorni. Le prestazioni che devono essere versate dalle assicurazioni d'indennità giornaliera sono stabilite nella polizza assicurativa e nelle condizioni generali di assicurazione. Ovviamente è anche possibile che la polizza assicurativa preveda un'indennità giornaliera pari al 100 per cento del salario.

L'obbligo di pagamento continuato del salario in caso di malattia imposto per legge al datore di lavoro è adempiuto se la soluzione assicurativa è almeno equivalente. In base alla prassi giudiziaria sono ammessi accordi contrattuali secondo cui il datore di lavoro non deve pagare il salario per qualche giorno di attesa (da uno a tre giorni a seconda del tribunale). Indennità giornaliere dell'80 per cento del salario durante 720 giorni sono considerate equivalenti al pagamento del 100 per cento del salario, ma per un periodo più breve.

L'equivalenza presuppone inoltre che il datore di lavoro paghi almeno la metà del premio dell'assicurazione. L'equivalenza è tuttavia valutata in un'ottica generale - non importa quindi se in singoli casi di malattia il lavoratore sia avvantaggiato.

Dalle indennità giornaliere non devono essere dedotti contributi AVS/AI/IPG. Presso la cassa pensioni, di norma dopo qualche mese di malattia subentra l'esonero dai premi.

b) Assenza di un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia

Disciplinamento ai sensi del CO:

La legge stabilisce che in caso di malattia il datore di lavoro deve pagare al lavoratore il salario pieno per un

certo periodo, in funzione degli anni di servizio, se il rapporto di lavoro è durato o è stato stipulato per più di tre mesi (art. 324a cpv. 1 CO). Nel primo anno di servizio il datore di lavoro deve pagare al lavoratore il salario per almeno tre settimane e in seguito per un tempo adeguatamente più lungo (art. 324a cpv. 2 CO).

Nel contratto di lavoro, nel CCL o nel CNL può essere prevista una durata più lunga per l'obbligo di pagamento continuato del salario.

Se il CCL o il CNL non contengono un disciplinamento più favorevole per i lavoratori, i tribunali stabiliscono la durata esatta applicando le seguenti scale.

	Scala basilese	Scala bernese	Scala zurighese
	BS, BL	BE, AG, OW, SG, CH romanda	ZH, GR
1° anno di servizio	3 settimane	3 settimane	3 settimane
2° anno di servizio	2 mesi	1 mese	8 settimane
3° anno di servizio	2 mesi	2 mesi	9 settimane
4° anno di servizio	3 mesi	2 mesi	10 settimane
5° anno di servizio	3 mesi	3 mesi	11 settimane
6° anno di servizio	3 mesi	3 mesi	12 settimane
7° anno di servizio	3 mesi	3 mesi	13 settimane
8° anno di servizio	3 mesi	3 mesi	14 settimane
9° anno di servizio	3 mesi	3 mesi	15 settimane
10° anno di servizio	3 mesi	4 mesi	16 settimane
11° anno di servizio	4 mesi	4 mesi	17 settimane

ecc.

Il diritto al pagamento continuato del salario è calcolato per anno di servizio e ricomincia da zero all'inizio di ogni anno di servizio. Le assenze durante lo stesso anno sono sommate.

Il pagamento continuato del salario non si limita alla parte fissa, ma comprende anche tutte le altre componenti del salario, a condizione che sarebbero state pagate in caso di capacità al lavoro. In caso di salario irregolare ci si basa su un periodo rappresentativo fino a un anno.

Il pagamento continuato del salario ai sensi della legge non può essere escluso per contratto.

[Articolo 324a CO](#)

2. Chi deve dimostrare l'incapacità al lavoro?

La prova deve essere fornita dal lavoratore, che su richiesta deve presentare al datore di lavoro un certificato medico da cui emerga se il lavoratore è incapace al lavoro integralmente o parzialmente. In caso d'incapacità al lavoro parziale occorre indicare il grado di limitazione, ad esempio il numero di ore di lavoro esigibili giornalmente. Il certificato medico non deve contenere una diagnosi.

Per principio, i datori di lavoro hanno il diritto di esigere un certificato medico a partire dal primo giorno d'incapacità al lavoro. Molti contratti di lavoro prescrivono tuttavia un certificato medico solo a partire dal terzo o dal quarto giorno d'incapacità al lavoro. In caso d'incapacità al lavoro prolungata, il lavoratore è tenuto a presentare periodicamente e spontaneamente nuovi certificati medici. Spesso le assicurazioni d'indennità giornaliera per malattia non si accontentano - soprattutto in caso d'incapacità al lavoro prolungata - di certificati del medico curante, ma ordinano una visita da parte di un medico di fiducia. Il datore di lavoro ha il diritto di chiedere tale visita se provvede al pagamento continuato del salario. Il medico di fiducia può fornire all'assicurazione e al datore di lavoro unicamente informazioni sulla capacità lavorativa, ma in nessun caso sulla diagnosi medica. I costi della visita da parte del medico di fiducia sono a carico dell'assicurazione o del datore di lavoro.

3. Uno dei genitori ha diritto di restare a casa se il figlio è malato o deve fare vacanza?

Entro certi limiti ha questo diritto e non deve attingere alle vacanze. Il datore di lavoro deve dare ai lavoratori con doveri famigliari il tempo libero necessario, fino a un massimo di tre giorni (a seconda dell'età e dello stato di salute del figlio), per curare i figli malati su presentazione di un certificato medico. Questa disposizione si

applica per ogni caso di malattia. Un lavoratore può eventualmente essere esonerato dal lavoro anche più a lungo, se ciò è giustificato. Questo esonero dal lavoro è equiparato all'impedimento al lavoro senza colpa ai sensi dell'articolo 324a CO. In caso di malattia di un figlio, per un periodo limitato è quindi dovuto il salario secondo le stesse regole come in caso di malattia di un lavoratore non assicurato. I genitori devono tuttavia sforzarsi di cercare adeguate soluzioni alternative (ad es. cura del bambino malato da parte di parenti o conoscenti). Tale obbligo viene meno se è necessaria la presenza dei genitori (grave malattia di un lattante). L'obbligo per il datore di lavoro di versare il salario al lavoratore durante queste assenze sottostà alle stesse regole come in caso di malattia di un lavoratore non assicurato.

[Articolo 324a CO](#)

4. **Quali disposizioni si applicano se il lavoratore è impedito di lavorare per altri motivi?**
Esistono due disciplinamenti applicabili in base al genere di impedimento o alla situazione.

	Impedimento dettato da eventi (senza colpa) che:	
	riguardano il singolo lavoratore (eventi soggettivi)	riguardano un gruppo di persone (eventi obiettivi)
Motivi	<p>Motivi menzionati nella legge (art. 324a cpv. 1 CO):</p> <ul style="list-style-type: none"> - infortunio - gravidanza o maternità - adempimento di un obbligo legale (ad es. servizio militare) - adempimento di una funzione pubblica <p>Altri motivi (elenco non esaustivo):</p> <ul style="list-style-type: none"> - matrimonio - nascita di un figlio proprio - decesso di un parente prossimo - cura di un parente prossimo 	<p>Esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - colonna - caduta dell'alimentazione elettrica - strada bloccata - soppressione di un volo
Conseguenza giuridica	<ul style="list-style-type: none"> - Il lavoratore ha diritto ad assentarsi dal lavoro (senza dover recuperare le ore di assenza). - In caso d'infortunio, il lavoratore percepisce indennità giornaliera pari all'80 per cento del salario dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni. - In caso di maternità e servizio militare sussiste il diritto a indennità giornaliera dell'assicurazione maternità o dell'indennità per perdita di guadagno. - Nei casi delle assicurazioni obbligatorie, l'obbligo di pagamento continuato del salario del datore di lavoro è adempiuto con la prestazione assicurativa, a condizione che copra l'80 per cento del salario. - In tutti gli altri casi, per il pagamento continuato del salario si applicano le stesse regole come in caso di malattia del lavoratore (cfr. 5.1). 	<p>Per principio spetta al lavoratore assumersi il rischio: in altre parole, per il datore di lavoro non sussiste alcun obbligo di versare il salario.</p> <p>Se tuttavia l'impedimento al lavoro è dovuto a motivi non legati alla persona del lavoratore, ma alle condizioni aziendali (ad es. mancanza di ordinazioni, guasto a una macchina, incendio), ciò fa parte del rischio aziendale del datore di lavoro, con la conseguenza che questi è tenuto a pagare il salario malgrado la mancanza di lavoro.</p>

5. I lavoratori hanno diritto a giorni liberi per motivi particolari?

La legge (art. 329 cpv. 3 CO) prevede che il datore di lavoro conceda al lavoratore il tempo necessario per motivi particolari durante la durata usuale del lavoro (i cosiddetti «ore e giorni di libero usuale»). Il tempo libero va concordato con il datore di lavoro.

Costituiscono motivi particolari:

a) disbrigo di questioni personali:

trasloco, pratiche presso un'autorità, visite mediche ecc.;

b) eventi in famiglia:

decesso, nascita di figli propri, grave malattia o matrimonio di un parente prossimo;

c) tempo per cercare un altro lavoro (in caso di disdetta del contratto).

La legge non prescrive la concessione di tempo libero per partecipare a corsi o eventi culturali, sportivi, sindacali o sociali. Tale diritto può tuttavia essere previsto nel contratto individuale di lavoro o nel CCL. La legge prevede un'eccezione per Gioventù e sport per i lavoratori fino a 30 anni (cfr. domanda «Per partecipare a un corso per monitori G&S o per responsabili di campi esploratori bisogna prendere giorni di vacanza?»).

Nella pratica, il concetto di motivo particolare o «ore e giorni di libero usuale» è spesso concretizzato nel CCL, in regolamenti aziendali interni o nel contratto individuale di lavoro, che possono disciplinare la durata del tempo libero concesso per un motivo particolare.

Esistono inoltre raccomandazioni non vincolanti (ed. Unione svizzera degli imprenditori, Unione svizzera delle arti e mestieri, sic Svizzera, Associazione svizzera dei quadri), che stabiliscono i seguenti valori indicativi:

Motivo particolare	Durata
Matrimonio di figli	1 giorno
Nascita di un figlio proprio	
Reclutamento, ispezione e consegna dell'equipaggiamento militare	
Costituzione o trasloco della propria economica domestica, se non coincide con un cambiamento di posto di lavoro	
Decesso di altri parenti o conoscenti stretti	
Partecipazione a un funerale	
Proprio matrimonio	2 giorni
Cura di malati conviventi, a condizione che non vi siano altre possibilità di custodia	Fino a 3 giorni
Decesso di altri parenti, a seconda del bisogno	
Decesso del coniuge o di figli conviventi	3 giorni
Esami professionali superiori riconosciuti dall'UFFT, esami professionali pubblici o sovvenzionati dallo Stato	Fino a 6 giorni

Di norma, per cercare un nuovo posto di lavoro - una volta data la disdetta - i lavoratori hanno diritto a mezza giornata di libero alla settimana. Il tempo necessario dipende tuttavia dalle circostanze concrete: è spesso superiore soprattutto nei periodi di forte disoccupazione. Anche circostanze individuali (età del lavoratore, durata breve del termine di disdetta ecc.) possono comportare un maggior fabbisogno di tempo.

I lavoratori possono chiedere il tempo libero necessario anche per le visite mediche e dentistiche nonché per sbrigare pratiche presso le autorità. Tali brevi assenze sono tuttavia ammissibili solo se non possono essere svolte al di fuori dell'orario di lavoro. Per i lavoratori occupati a tempo parziale o con un orario flessibile si applicano criteri più severi.

[Articolo 329 CO](#)

6. I lavoratori hanno diritto al salario durante il tempo libero concesso per un motivo particolare?

Sussiste un diritto al salario solo se ciò è stato convenuto o se è usuale. Per i lavoratori con un salario mensile, solitamente il salario è versato anche per tali assenze: in altre parole, il salario mensile non è ridotto.

Per i lavoratori pagati a ore sussiste invece un diritto al salario unicamente se sono soddisfatte le condizioni di cui all'articolo 324a CO: l'impedimento deve essere dovuto a motivi inerenti alla persona del lavoratore, non deve essere attribuibile a sua colpa e non deve superare il limite di tempo prescritto dall'articolo 324a CO assieme a eventuali assenze per malattia, gravidanza, servizio militare ecc. È ovviamente ammissibile stabilire contrattualmente che tutte le assenze brevi autorizzate siano pagate (cfr. domanda «Quali disposizioni si applicano se il lavoratore è impedito di lavorare per altri motivi?»).

[Articolo 324a CO](#)

Giorni festivi

Il 1° agosto (giorno della festa nazionale) è l'unico giorno festivo federale. La legge sul lavoro lo parifica alla domenica. Ai sensi dell'articolo 20a della legge sul lavoro, i Cantoni possono parificare alla domenica al massimo altri otto giorni festivi all'anno. I giorni festivi riconosciuti ufficialmente variano quindi da un Cantone all'altro. Per principio, nei giorni festivi riconosciuti ufficialmente non è consentito lavorare. La durata del lavoro persa non deve essere recuperata. Non sussiste però alcun diritto di recuperare i giorni festivi che cadono in un giorno non lavorativo.

Si applicano tuttavia le stesse eccezioni come per il lavoro domenicale. Per occupare lavoratori nei giorni festivi parificati alla domenica, le imprese assoggettate alla legge sul lavoro hanno bisogno di un'autorizzazione per il lavoro domenicale ai sensi del diritto sul lavoro (ed eventualmente anche di un'autorizzazione della polizia ai sensi della legislazione cantonale sui giorni di riposo). Non è necessaria un'autorizzazione ai sensi del diritto sul lavoro per le imprese eccettuate dal divieto del lavoro domenicale nell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (ad es. servizi di cure a domicilio, studi medici, dentistici e veterinari).

I lavoratori hanno inoltre il diritto di interrompere il lavoro in occasione di giorni festivi religiosi non riconosciuti ufficialmente. Devono tuttavia informare il datore di lavoro con almeno tre giorni di anticipo (art. 20a cpv. 2 LL). Possono appellarsi a questa disposizione in particolare i fedeli di religioni non cristiane.

In alcuni Cantoni vi sono più giorni festivi dei nove all'anno previsti dalla legge sul lavoro. Questi giorni festivi cantonali supplementari sono trattati come giorni lavorativi ai sensi del diritto del lavoro. In questi casi è ammissibile un obbligo di compensazione per la durata del lavoro persa.

I lavoratori con un salario mensile ricevono il salario anche per i giorni festivi. Per i lavoratori pagati a ore, il salario è versato solo se ciò è previsto espressamente dal contratto individuale di lavoro o dal CCL. Il 1° agosto è l'unico giorno festivo pagato per legge anche ai lavoratori pagati a ore.

7. Qual è il numero minimo di giorni di vacanza a cui hanno diritto i lavoratori?

Ai sensi dell'articolo 329a CO, il diritto alle vacanze è disciplinato come segue:

- a) cinque settimane per ogni anno di servizio fino ai 20 anni compiuti,
- b) quattro settimane per ogni anno di servizio per tutti gli altri lavoratori.

Il CCL, il contratto individuale di lavoro o il CNL possono tuttavia prevedere un numero superiore di giorni di vacanza. Nei CCL e nei contratti individuali di lavoro sono spesso concessi più giorni di vacanza (spesso cinque settimane) ai lavoratori a partire dai 50 anni compiuti.

[Articolo 329a CO](#)

8. Un lavoratore che si ammala durante le vacanze ha diritto a recuperare i giorni di vacanza?

Sì, nella misura in cui lo scopo di riposo delle vacanze è vanificato dalla malattia o dall'infortunio del lavoratore. Se ciò è noto in anticipo, il lavoratore ha diritto a spostare le vacanze già fissate.

9. Chi stabilisce la data delle vacanze?

La data delle vacanze è stabilita dal datore di lavoro, considerando i desideri del lavoratore, per quanto sono compatibili con gli interessi dell'azienda (art. 329c cpv. 2 CO).

In alcuni casi, il rispetto della personalità del lavoratore può richiedere che le esigenze dell'azienda slittino in secondo piano. Per i lavoratori con figli in età scolastica bisogna tener conto delle vacanze scolastiche. Un lavoratore che pratica assiduamente un hobby che prevede gare durante una determinata stagione deve poter fare vacanza in questa stagione, nei limiti del possibile.

Le vacanze vanno fissate con sufficiente anticipo in modo da consentire al lavoratore una pianificazione

ragionevole, di norma almeno con tre mesi di anticipo. In caso di necessità, i lavoratori devono accettare uno spostamento a breve termine di vacanze già fissate.

[Articolo 329c CO](#)

10. Un lavoratore vorrebbe prendere tre settimane di vacanza consecutive. Il datore di lavoro gliene concede tuttavia solo due. Può farlo?

La legge prevede che per ogni anno di esercizio siano concesse almeno due settimane di vacanze consecutive (art. 329c cpv. 1 CO).

Se non vi sono interessi aziendali concreti che si oppongono alla concessione di tre settimane consecutive di vacanze, il datore di lavoro deve concederle al lavoratore.

[Articolo 329c CO](#)

11. Il datore di lavoro può ordinare che il lavoratore prenda le vacanze durante le ferie aziendali?

In linea di massima sì, perché per legge il datore di lavoro è autorizzato a stabilire la data delle vacanze del lavoratore e il suo interesse a chiudere l'azienda durante un certo periodo dell'anno è accettato come prioritario (art. 329c cpv. 2 CO).

[Articolo 329c CO](#)

12. Per partecipare a un corso per monitori G&S o per responsabili di campi esploratori bisogna prendere giorni di vacanza?

Per i lavoratore fino ai 30 anni compiuti no. La legge stabilisce che ogni anno di servizio il datore di lavoro deve concedere al lavoratore, sino ai 30 anni compiuti, un congedo giovanile della durata massima complessiva di **una settimana di lavoro** per consentirgli di svolgere un'attività giovanile extrascolastica direttiva, assistenziale o consultiva, non retribuita, nonché di formarsi e perfezionarsi in questo campo (art. 329e cpv. 1 CO).

[Articolo 329e CO](#)

13. I lavoratori che partecipano a corsi per monitori G&S hanno diritto al salario lo stesso?

Durante il congedo per formazione, per legge il lavoratore non ha diritto al salario. Il contratto individuale di lavoro o il CCL possono tuttavia prevedere un diritto al salario.

14. A che condizioni e per quanto tempo ai lavoratori possono essere ridotte le vacanze?

Una riduzione delle vacanze entra in considerazione nei seguenti casi:

Impedimento del lavoratore:	Riduzione ammessa	Esempio: impedimento per 3 ½ mesi
per propria colpa	Se il lavoratore è impedito di lavorare complessivamente per più di un mese, la durata delle vacanze può essere ridotta di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro (art. 329b cpv. 1 CO).	Riduzione di 3/12
senza colpa, ma per motivi inerenti al lavoratore (malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale, adempimento di una funzione pubblica o congedo giovanile)	In caso di assenza di due o più mesi (art. 329b cpv. 2 CO), per il primo mese di assenza non è ammessa alcuna riduzione.	3/12 – 1/12 = riduzione di 2/12
per gravidanza	In caso di assenza di tre o più mesi (art. 329b cpv. 3 CO), per i primi due mesi di assenza non è ammessa alcuna riduzione. Per l'assenza durante le 14 settimane del congedo di maternità non è ammessa alcuna riduzione delle vacanze.	3/12 – 2/12 = riduzione di 1/12

È possibile derogare a queste disposizioni giuridiche concernenti la riduzione delle vacanze mediante CCL o CNL se nel complesso la soluzione contrattuale è almeno equivalente per i lavoratori (art. 329b cpv. 4 CO). Anche il contratto individuale di lavoro può derogare alle disposizioni della legge se la deroga è a favore del lavoratore (è

ammessa ad esempio una rinuncia totale a una riduzione delle vacanze in caso di assenza non imputabile a colpa del lavoratore).

[Articolo 329b CO](#)

15. Il diritto alle vacanze può cadere in prescrizione?

Sì, il diritto alle vacanze si prescrive dopo cinque anni. Il termine di prescrizione inizia a decorrere alla scadenza dell'anno in cui avrebbero dovuto essere concesse le vacanze.

16. Il salario durante le vacanze comprende anche le indennità?

In linea di massima sì. Le indennità di turno fanno parte del salario durante le vacanze per chi lavora regolarmente a turni. In caso di salario irregolare (ad es. se il salario è composto da un importo fisso più le provvigioni), il salario durante le vacanze è dovuto anche sulla parte variabile del salario. A tal fine ci si basa sul salario medio guadagnato durante gli ultimi 12 mesi o durante un altro periodo di tempo adeguato. Tale calcolo schematico è ammesso a condizione che non porti a risultati manifestamente scorretti. In caso contrario bisogna optare per un calcolo individuale e determinare quante provvigioni avrebbe guadagnato il lavoratore durante le vacanze.

17. Le vacanze possono essere compensate in denaro?

In linea di massima no. Lo scopo di riposo delle vacanze presuppone che esse siano prese in natura. In caso di lavoro a tempo parziale con gradi di occupazione irregolari, la prassi giudiziaria consente il pagamento di un'indennità di vacanze oltre al salario. Tale indennità deve tuttavia essere menzionata espressamente sia nel contratto di lavoro che su ogni conteggio del salario. Ciò può avvenire sotto forma di percentuale o di importo in franchi. Non è quindi sufficiente scrivere nel contratto «vacanze incluse nel salario orario». Se il datore di lavoro omette questi dati, rischia di dover pagare le vacanze due volte.

In certi casi, alla cessazione del rapporto di lavoro è possibile compensare le vacanze con un pagamento in denaro (cfr. domanda «Le vacanze restanti possono/devono essere prese durante il termine di disdetta?»).

DISDETTA

1. Qual è il termine di disdetta durante il periodo di prova?

Durante il periodo di prova la legge prevede un termine di disdetta di sette giorni (giorni di calendario e non giorni lavorativi). La disdetta può essere data per qualsiasi giorno, e non solo per la fine della settimana lavorativa, a meno che non sia stato convenuto altrimenti per contratto (art. 335b CO). La disdetta del periodo di prova deve pervenire alla controparte prima del termine del periodo di prova. La scadenza del termine di disdetta può tuttavia cadere anche in un giorno dopo la scadenza del periodo di prova.

Il termine di disdetta speciale per il periodo di prova può essere ridotto, escluso o prorogato per accordo scritto, CNL o CCL.

[Articolo 335b CO](#)

2. Quanto dura il periodo di prova?

Ai sensi della legge è considerato periodo di prova il primo mese di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 335b cpv. 1 CO). Il periodo di prova può tuttavia essere escluso o prorogato fino a un massimo di tre mesi per accordo scritto, CCL o CNL. Anche se è convenuto un periodo di prova più lungo, sono considerati periodo di prova unicamente i primi tre mesi. Il periodo di prova deve avere la stessa durata per il datore di lavoro e il lavoratore.

In caso di effettiva riduzione in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, il periodo di prova è tuttavia prolungato di un periodo equivalente (art. 335b cpv. 3 CO). La proroga del periodo di prova in seguito a malattia può anche andare oltre la durata massima di tre mesi.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la legge non prevede alcun periodo di prova. Le parti possono tuttavia convenire tra di loro un periodo di prova.

Nel contratto di tirocinio può essere convenuto un periodo di prova da uno a tre mesi. Con l'approvazione dell'autorità cantonale, il periodo di prova può essere eccezionalmente prolungato fino a sei mesi. Ciò deve tuttavia avvenire prima della scadenza del periodo di prova previsto inizialmente. In assenza di un accordo contrattuale, si applica un periodo di prova di tre mesi (art. 344a cpv. 3 CO).

[Articolo 335b CO](#); [Articolo 344a CO](#)

3. **La disdetta deve essere data per iscritto?**

No, è sufficiente una disdetta verbale, a condizione che non sia stata convenuta contrattualmente o che non sia prevista nel CCL o nel CNL la forma scritta. A titolo di prova si raccomanda tuttavia di dare la disdetta per iscritto mediante lettera raccomandata.

La parte che dà la disdetta deve motivarla per scritto, se l'altra parte lo richiede (art. 335 cpv. 2 CO).

[Articolo 335 CO](#)

4. **Qual è la data determinante per la validità della disdetta?**

La disdetta è valida solo dopo essere stata ricevuta dalla controparte. Spetta alla parte che dà la disdetta dimostrare l'avvenuta disdetta.

Se la disdetta è data per lettera, è determinante la data in cui la lettera di disdetta è recapitata dalla posta (e quindi non la data del timbro postale). Se la posta lascia un avviso di ritiro nella cassetta delle lettere, la disdetta è considerata recapitata il giorno in cui è prevedibile il ritiro in buona fede. Normalmente si tratta del primo giorno dopo il tentativo di recapito infruttuoso. La situazione è diversa in caso di assenze note al datore di lavoro (vacanza, ricovero in ospedale ecc.). Una disdetta durante le vacanze è valida solo al rientro a meno che il lavoratore (o il datore di lavoro) sia rimasto a casa o si sia fatto inoltrare la posta. Secondo un'altra interpretazione, la disdetta è considerata recapitata solo quando il destinatario ritira la lettera di disdetta alla posta, al più tardi tuttavia alla scadenza del termine di sette giorni per il ritiro. Di fronte a tale incertezza si raccomanda di inviare la disdetta con sufficiente anticipo per poter rispettare anche il termine di sette giorni per il ritiro.

In caso di consegna personale della lettera di disdetta è determinante la data della consegna. Per poterla dimostrare successivamente, chi dà la disdetta dovrebbe farsi firmare una ricevuta. Se tale conferma di ricevuta è negata, bisognerebbe chiamare dei testimoni e inviare la disdetta anche per posta.

Se la disdetta è data solo verbalmente, è determinante il momento dell'annuncio anche se successivamente la disdetta è confermata anche per iscritto. La disdetta deve essere data per iscritto?

5. **Devono essere disdetti anche i contratti di lavoro a tempo determinato?**

No. Un contratto di lavoro stipulato ad esempio per sei mesi termina automaticamente dopo sei mesi, senza bisogno di disdetta. Se un contratto di lavoro a tempo determinato è prorogato dopo la scadenza del termine diventa un contratto di lavoro a tempo indeterminato, a meno che non sia nuovamente contenuto un termine. I contratti di lavoro a catena (successione di contratti di lavoro a tempo determinato) sono inammissibili se mirano ad aggirare abusivamente disposizioni di protezione previste dalla legge. È il caso se la successione di contratti di lavoro a tempo determinato non ha alcun motivo materiale.

Il contratto di lavoro può essere concluso per un massimo di 10 anni (art. 334 cpv. 2 CO).

Nella pratica esistono anche forme miste di rapporti di lavoro a tempo determinato e indeterminato. Nel contratto di lavoro si può ad esempio prevedere che il rapporto di lavoro possa essere disdetto rispettando il termine di disdetta, ma termini in ogni caso a una determinata data. Oppure si può convenire che il rapporto di lavoro sia per principio a tempo indeterminato, ma non possa essere disdetto prima di una determinata data.

[Articolo 334 CO](#)

6. **Quali sono i termini di disdetta previsti dalla legge?**

La legge prevede i seguenti termini di disdetta (art. 335c CO):

- a) dopo il periodo di prova nel primo anno di servizio: un mese,
- b) dal secondo al nono anno di servizio incluso: due mesi,
- c) dal decimo anno di servizio: tre mesi.

Questi termini di disdetta possono essere modificati per accordo scritto, CCL o CNL. Il termine di disdetta può tuttavia essere ridotto a meno di un mese solo mediante un CCL e solo nel primo anno di servizio.

Esempio: il 15 ottobre 2010, un lavoratore decide di disdire il rapporto di lavoro. È al terzo anno di servizio. Per quale data può disdire il rapporto di lavoro? Risposta: il 31 dicembre 2010. Il lavoratore deve quindi disdire il rapporto di lavoro verbalmente o per iscritto entro il 31 ottobre 2010 (in caso di disdetta scritta: recapito della lettera al datore di lavoro, cfr. domanda «Qual è la data determinante per la validità della disdetta?»).

La disdetta è data per la fine del mese. Questo termine può tuttavia essere modificato contrattualmente. Quale termine per la disdetta può essere scelto qualsiasi giorno. Se nell'esempio precedente esistesse una clausola

contrattuale secondo cui la disdetta può essere data per qualsiasi data, rispettando il termine di disdetta previsto dalla legge, il rapporto di lavoro terminerebbe il giorno del mese di dicembre 2010 corrispondente al giorno di ottobre in cui il datore di lavoro ha ricevuto la disdetta.

Se una disdetta è recapitata durante il primo anno di servizio, si applica il termine di disdetta di un mese anche se il termine di disdetta scade solo nel secondo anno di servizio. È determinante la data della disdetta e non la scadenza del termine di disdetta. Lo stesso vale per il passaggio dal nono al decimo anno di servizio.

Non possono essere stipulati termini di disdetta diversi per il datore di lavoro e per il lavoratore. Se i termini di disdetta non coincidono, si applica quello più lungo per entrambe le parti. Vi è tuttavia un'eccezione a questa regola: se il datore di lavoro ha disdetto il rapporto di lavoro o ha manifestato l'intenzione di disdirlo per motivi economici, può essere stipulato un termine di disdetta più breve per il lavoratore (art. 335a cpv. 2 CO).

[Articolo 335c CO](#); [Articolo 335a CO](#)

7. **Sono malato o ho subito un infortunio. Il datore di lavoro può licenziarmi lo stesso?**

Durante la durata dell'impedimento al lavoro, il lavoratore è protetto dalla disdetta per un certo periodo (periodo protetto). Sussiste un periodo protetto tuttavia solo dopo il periodo di prova. La legge prevede i seguenti periodi protetti (art. 336c CO):

- a) nel primo anno di servizio: 30 giorni,
- b) al secondo al quinto anno di servizio incluso: 90 giorni,
- c) al sesto anno di servizio: 180 giorni.

Una disdetta data durante il periodo protetto è **nulla, e cioè non è valida**. Il datore di lavoro deve quindi disdire nuovamente il rapporto di lavoro al rientro del lavoratore al posto di lavoro o alla scadenza del periodo protetto affinché la disdetta sia valida. In caso contrario, il contratto continua a decorrere normalmente.

Se l'impedimento al lavoro subentra solo a disdetta avvenuta, il **termine di disdetta è sospeso** e riprende a decorrere solo dopo il ripristino della capacità lavorativa o alla scadenza della durata massima del periodo protetto.

L'impedimento al lavoro non deve essere attribuibile a **colpa del lavoratore**. I termini di attesa si applicano solo quando la disdetta è data dal datore di lavoro. Se è il lavoratore a dare la disdetta, non può appellarsi a un periodo protetto. Ciò vale anche quando il rapporto di lavoro è sciolto di reciproca intesa.

Il **diritto del lavoratore al salario** o a prestazioni assicurative durante l'impedimento al lavoro è disciplinato dalle disposizioni concernenti il pagamento continuato del salario (cfr. domanda «Per quanto tempo ai lavoratori è versato il salario in caso di malattia?»).

[Articolo 336c CO](#)

8. **Come è calcolato il periodo protetto?**

Se **non è ancora stata data la disdetta**, il calcolo è facile. Si inizia a contare dal momento in cui si verifica l'incapacità al lavoro per malattia o infortunio. Il periodo protetto termina quando il lavoratore è nuovamente in grado di lavorare, ma in ogni caso alla scadenza della durata massima del periodo protetto. Le incapacità al lavoro dettate da motivi distinti non sono sommate: per ogni caso inizia a decorrere un nuovo periodo protetto. È eccezionato il caso in cui la stessa causa (stessa malattia, stesso infortunio) si traduce in incapacità al lavoro in varie fasi. Se tali ricadute facessero scattare ogni volta un nuovo periodo protetto, il rapporto di lavoro potrebbe risultare di fatto impossibile da disdire, il che non è lo scopo dell'articolo 336c CO.

Un po' più complicata è la situazione in cui **la disdetta è già stata data**, ma il termine di disdetta è interrotto a causa dell'incapacità al lavoro. In base alla giurisprudenza del Tribunale federale, il termine di disdetta non inizia a decorrere il giorno del ricevimento della disdetta, ma si calcola a ritroso, e cioè a partire dal termine finale per la disdetta. Esempio: il lavoratore riceve la disdetta il 16 settembre. La durata del termine di disdetta è di due mesi. Il termine ultimo di disdetta è quindi il 30 novembre: a questa data scade il contratto di lavoro se non si applica alcun periodo protetto. Calcolando a ritroso, il termine di disdetta comprende il periodo tra il 1° ottobre e il 30 novembre.

Se il lavoratore in questione non è in grado di lavorare dal 21 al 28 settembre per malattia, il termine di disdetta non è prorogato, poiché l'intera durata dell'incapacità al lavoro cade nel periodo che precede l'inizio del vero e proprio termine di disdetta. Se invece l'incapacità al lavoro cade tra il 21 e il 28 novembre, il termine di disdetta è prorogato di questi sette giorni d'incapacità al lavoro. Se per la cessazione del rapporto di lavoro vale un giorno fisso, e cioè se il rapporto di lavoro può essere disdetto solo per la fine di un mese, il termine di

disdetta è prorogato fino al giorno fisso immediatamente successivo (art. 336c cpv. 3 CO). Ciò significa che il rapporto di lavoro terminerà solo il 31 dicembre: in questo caso, una settimana di malattia si traduce in una proroga del rapporto di lavoro di un mese intero.

Ovviamente, dopo la guarigione il lavoratore deve lavorare nuovamente. Una prassi giudiziaria diffusa chiede addirittura al lavoratore esonerato di offrire nuovamente il lavoro al datore di lavoro nel termine di disdetta prorogato. Tale prassi parte dal presupposto che l'esonero valga solo per il termine di disdetta ordinario, ma non per quello prorogato. Se omette di offrire il lavoro, il lavoratore perde il diritto al salario a meno che non ossa dimostrare che il datore di lavoro non lo avrebbe comunque più assunto.

I termini di attesa si applicano anche in caso d'incapacità al lavoro parziale.

[Articolo 336c CO](#)

9. **Esistono periodi protetti anche in altri casi?**

Sì, vi sono vari altri casi, in cui ai sensi dell'articolo 336c capoverso 1 CO si applica una tutela temporale dalla disdetta, a condizione che sia scaduto il periodo di prova:

- a) durante il servizio obbligatorio, militare o di protezione civile, oppure il servizio civile svizzero e - se il servizio dura più di 11 giorni - nelle quattro settimane precedenti e seguenti. Il servizio militare all'estero non conta. Questo periodo protetto si applica illimitatamente anche alle disdette del lavoratore, e cioè se il datore di lavoro o un superiore deve prestare servizio e il lavoratore deve fare le sue veci durante l'impedimento;
- b) durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto;
- c) durante un servizio ordinato dall'autorità federale competente nell'ambito dell'aiuto all'estero, con il consenso del datore di lavoro.

[Articolo 336c CO](#)

10. **È possibile dare una disdetta senza motivo?**

Un principio importante del diritto svizzero del lavoro è la libertà di disdetta. Il datore di lavoro e il lavoratore decidono liberamente di concludere un rapporto di lavoro e di cessarlo. I motivi che inducono una delle parti a disdire il contratto non sottostanno a un controllo giuridico. Vi è tuttavia un limite importante alla libertà di disdetta: una disdetta **non può avvenire per motivi abusivi**.

La legge enumera le principali **fattispecie di abuso** all'articolo 336 CO:

- a) La disdetta è abusiva se data per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa con il rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda (art. 336 cpv. 1 lett. a CO).
- b) La disdetta è abusiva se data perché il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda (art. 336 cpv. 1 lett. b CO).
- c) La disdetta è abusiva se data soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro (art. 336 cpv. 1 lett. c CO).
- d) La disdetta è abusiva se data perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro (art. 336 cpv. 1 lett. d CO). Questa fattispecie è detta anche disdetta vendicativa.
- e) La disdetta è abusiva se data perché il destinatario presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero (art. 336 cpv. 1 lett. e CO).
- f) La disdetta è abusiva se data per l'appartenenza del lavoratore a un'associazione di lavoratori o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore (art. 336 cpv. 2 lett. a CO).
- g) La disdetta è abusiva se data durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei salariati in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta (art. 336 cpv. 2 lett. b CO).
- h) La disdetta è abusiva se data senza rispettare l'obbligo di consultare la rappresentanza dei lavoratori in caso di licenziamento collettivo (art. 336 cpv. 2 lett. c CO).
- i) Se una lavoratrice solleva un reclamo all'interno di un'azienda o si rivolge all'ufficio di conciliazione per discriminazione per motivi sessuali e il datore di lavoro la licenzia, tale disdetta può essere dichiarata nulla dal tribunale. La lavoratrice può tuttavia anche rinunciare alla continuazione del rapporto di lavoro e chiedere invece un'indennità (art. 10 della legge sulla parità dei sessi).

Le fattispecie di abuso a-e possono valere anche in caso di disdetta del lavoratore. In pratica assumono però rilievo solo in caso di disdetta da parte del datore di lavoro.

Accanto a queste fattispecie di abuso previste dalla legge, la prassi giudiziaria ha qualificato come abusive anche altre fattispecie:

- a) le disdette causate da una modifica che mira a introdurre un peggioramento ingiusto per la controparte, senza che vi siano motivi aziendali né dettati dal mercato,
- b) le disdette dei lavoratori per perdite di rendimento motivate da mobbing, senza che il datore di lavoro abbia intrapreso nulla contro il mobbing.

In caso di disdetta abusiva, la parte che disdice deve all'altra un'**indennità fino all'equivalente di sei mesi di salario**. In caso di violazione dell'obbligo di consultare la rappresentanza dei lavoratori nell'ambito dei licenziamenti collettivi, l'indennità non può superare l'equivalente di due mesi di salario (art. 336a CO).

Vi sono **due prescrizioni procedurali** da rispettare: chi intende chiedere un'indennità deve fare opposizione per iscritto al datore di lavoro prima della scadenza del termine di disdetta. Deve inoltre promuovere un'azione in giustizia entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro (art. 336b CO).

[Articolo 336 CO](#); [Articolo 10 LPar](#); [Articolo 336a CO](#); [Articolo 336b CO](#)

11. **Le vacanze restanti possono/devono essere prese durante il termine di disdetta?**

Anche durante il termine di disdetta le vacanze dovrebbero essere prese in natura, nei limiti del possibile, e non essere compensate in denaro. Il lavoratore può quindi chiedere di prendere le vacanze restanti anche dopo la disdetta. Il datore di lavoro può rifiutargliele solo se l'azienda si trova in una situazione di emergenza.

La situazione opposta è spesso oggetto di controversie. Il datore di lavoro manda il lavoratore licenziato in vacanza benché il lavoratore avrebbe preferito farsi pagare le vacanze. Qui occorre fare un distinzione: se è il lavoratore stesso ad aver dato la disdetta, si può esigere che prenda le vacanze in sospeso. Se invece è stato il datore di lavoro ad aver dato la disdetta, il lavoratore deve innanzitutto cercare un nuovo posto di lavoro. In base alla prassi giudiziaria, la decisione dipende dal rapporto tra la durata del termine di disdetta e il numero di giorni di vacanza in sospeso. In caso di termine di disdetta breve e saldo vacanze elevato sussiste un diritto al pagamento delle vacanze. In caso di termine di disdetta lungo è invece esigibile che il lavoratore prenda le vacanze in natura. Le vacanze non possono tuttavia essere ordinate da un giorno all'altro neanche durante il periodo di disdetta. Dalla prassi giudiziaria non emerge un rapporto fisso: dipende sempre dalla situazione specifica. È ad esempio esigibile che siano prese le vacanze con maggiore probabilità se il lavoratore ha già un nuovo posto di lavoro in vista.

RISOLUZIONE IMMEDIATA

1. In quali casi può essere data una risoluzione immediata?

Una risoluzione immediata è ammissibile unicamente per cause gravi. È considerata causa grave ogni circostanza che non permetta di esigere da chi dà la disdetta la continuazione in buona fede del rapporto di lavoro (art. 337 CO).

Violazioni gravi giustificano un licenziamento immediato anche senza preavviso. Tra queste figurano: reati sul posto di lavoro, rifiuto ripetuto o generale di compiere il lavoro, attività concorrenziale, divulgazione di segreti d'affari, accettazione di bustarelle, vie di fatto e oltraggi a superiori o colleghi (a meno che non si tratti di semplici casi di lieve entità).

Per le **violazioni meno gravi** una risoluzione immediata è ammissibile solo dopo un **avvertimento**. Tra queste possono rientrare: arrivo al posto di lavoro in ritardo, assenza isolata dal posto di lavoro senza un motivo valido, eccessivo uso del telefono o di Internet sul posto di lavoro, mancato rispetto delle istruzioni del datore di lavoro ecc. La valutazione dipende sempre dalla situazione specifica.

Salvo in casi eccezionali, una cattiva esecuzione del lavoro è tutt'al più un motivo per una disdetta ordinaria, ma non per una risoluzione immediata. Una risoluzione immediata non può in nessun caso essere motivata con il fatto che il lavoratore sia stato impedito senza sua colpa di lavorare (art. 337 cpv. 3 CO).

Ovviamente i rimproveri devono corrispondere ai fatti. Se il datore di lavoro licenzia un lavoratore in tronco perché sospetta che abbia commesso un furto e tale sospetto non è confermato dalle indagini svolte, la risoluzione immediata è avvenuta ingiustamente.

Se il datore di lavoro non **reagisce immediatamente**, perde il suo diritto a una risoluzione immediata. In base alla prassi giudiziaria, dopo un caso che potrebbe giustificare un licenziamento immediato il datore di

lavoro ha due o tre giorni di tempo per decidere se intende veramente licenziare il lavoratore in tronco. Alle grandi imprese la prassi giudiziaria concede un termine un po' più lungo, poiché si parte dal presupposto che gli organi competenti non siano sempre presenti. Un accertamento accurato del caso non torna a svantaggio del datore di lavoro a condizione che avvii gli accertamenti immediatamente.

Articolo 337 CO

2. Quali sono le conseguenze di una risoluzione immediata?

Bisogna distinguere tra le disdette immediate giustificate e quelle ingiustificate.

a) Risoluzione immediata giustificata (art. 337b CO)

Il rapporto di lavoro è interrotto il giorno della risoluzione immediata. Al di là del lavoro già prestato, il lavoratore non ha più nessun'altra pretesa salariale. Se il datore di lavoro subisce un danno per il comportamento del lavoratore, quest'ultimo può addirittura essere costretto a risarcire il danno.

b) Risoluzione immediata ingiustificata (art. 337c CO)

Anche in questo caso il rapporto di lavoro è interrotto il giorno della risoluzione immediata. Non sussiste alcun obbligo di proseguimento del rapporto di lavoro o riassunzione. Il lavoratore ha tuttavia **diritto al risarcimento del salario** che avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato rispettando il termine di disdetta. Deve essere risarcito il salario netto tenendo conto di tutte le componenti del salario (più la quota del premio della cassa pensioni a carico del datore di lavoro). Il lavoratore deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro o omesso intenzionalmente di guadagnare. Sono computate anche le indennità giornaliere versate dall'assicurazione contro la disoccupazione (che la cassa di disoccupazione può a sua volta far valere nei confronti del datore di lavoro).

Il datore di lavoro deve inoltre versare al lavoratore un'**indennità pari a fino a sei mesi di salario**.

L'indennità è stabilita dal tribunale secondo il suo libero apprezzamento, tenendo conto di tutte le circostanze (art. 337c cpv. 3 CO). Particolare rilievo è riservato alla gravità della colpa del datore di lavoro, alla durata del rapporto di lavoro e all'entità della lesione della personalità subita dal lavoratore a causa del licenziamento immediato ingiustificato. In caso di colpa concomitante del lavoratore, l'indennità è ridotta.

Articolo 337b CO; Articolo 337c CO

3. Anche i lavoratori possono dare la risoluzione immediata?

Sì, alle stesse condizioni severe del datore di lavoro, e cioè solo se non si può esigere in buona fede dal lavoratore di proseguire il rapporto di lavoro fino alla scadenza del termine di disdetta. Il lavoratore è giustificato a dare la risoluzione immediata in caso di vie di fatto e ingiurie da parte di superiori (a condizioni che non siano di lieve entità), violenze sessuali, gravi e continue infrazioni alle prescrizioni sulla protezione della salute e simili.

Anche gravi e ripetuti salari arretrati o l'insolvenza del datore di lavoro autorizzano il lavoratore a dare la disdetta immediata se il datore di lavoro non gli presta una garanzia per le pretese derivanti dal rapporto di lavoro entro un termine adeguato (art. 337a CO). In caso di salari arretrati pari a due o tre salari mensili, i lavoratori possono tuttavia anche solo sospendere la loro prestazione lavorativa, senza perdere il diritto al salario. Siccome non è sempre facile constatare se sono veramente soddisfatte le condizioni per una risoluzione immediata, si tratta della via più sicura.

Articolo 337a CO

4. Quali sono le conseguenze giuridiche di una risoluzione immediata del lavoratore?

a) Risoluzione immediata giustificata

Il datore di lavoro deve al lavoratore un risarcimento per il salario arretrato e in rari casi addirittura una riparazione morale, tuttavia nessuna indennità analogamente all'articolo 337c capoverso 3 CO.

b) Risoluzione immediata ingiustificata o abbandono ingiustificato del posto di lavoro

Il datore di lavoro ha diritto a un'indennità corrispondente a un quarto del salario mensile. Ha inoltre diritto al risarcimento del danno suppletivo (art. 337d cpv. 1 CO). In altre parole: il lavoratore deve un quarto del salario senza alcuna prova del danno e rischia inoltre di dover rispondere dell'intero danno, se si è verificato un danno e il datore di lavoro è in grado di dimostrarlo. Entrano in considerazione quali danni soprattutto i maggiori costi per il ricorso a lavoratori sostitutivi. Il tribunale può ridurre il quarto del salario solo se è possibile dimostrare che non vi è stato alcun danno (o tutt'al più un danno minimo) (art. 337d cpv. 2 CO).

Il datore di lavoro deve far valere il diritto al quarto del salario per azione giudiziaria o esecuzione entro 30

giorni, altrimenti perde tale diritto (ma non quello al risarcimento del danno) (art. 337d cpv. 3 CO). Eccezione: questa limitazione temporale non si applica se il lavoratore ha ancora pretese (salariali) e il datore di lavoro può compensare la sua indennità con tali pretese.

[Articolo 337c CO](#); [Articolo 337d CO](#)

ORE SUPPLEMENTARI

1. Cosa sono le ore supplementari?

Le ore di lavoro che superano la durata del lavoro stabilita contrattualmente sono ore supplementari. La durata contrattuale del lavoro è definita nel contratto individuale di lavoro, in un CCL o eventualmente in un CNL. In assenza di una disposizione contrattuale concernente la durata del lavoro, ai sensi del CO si applica la «durata del lavoro d'uso» (art. 321c cpv. 1 CO).

Anche per i lavoratori occupati a tempo parziale fa stato la durata del lavoro convenuta contrattualmente. Le ore di lavoro che vanno oltre tale durata sono considerate ore supplementari. Il contratto stabilisce tuttavia spesso che solo la durata del lavoro che supera la durata del lavoro usuale all'interno dell'impresa dà diritto a un indennizzo delle ore supplementari.

[Articolo 321c CO](#)

2. Quando sussiste l'obbligo di prestare ore supplementari?

Per principio, i lavoratori devono prestare unicamente il carico di lavoro convenuto contrattualmente. A titolo eccezionale sono tuttavia tenuti a prestare ore supplementari se sono soddisfatte le seguenti condizioni (art. 321c cpv. 1 CO):

Necessità

Le ore supplementari devono essere necessarie, ad esempio in caso di volume di lavoro notevole o urgente. Tale condizione non è soddisfatta se le ore supplementari possono essere facilmente evitate facendo appello a lavoratori ausiliari disponibili o con una miglior organizzazione.

Nessuna sollecitazione eccessiva delle capacità fisiche e psichiche del lavoratore

Le ore supplementari non devono comportare una sollecitazione eccessiva delle capacità fisiche e psichiche del lavoratore.

Esigibilità

Le ore supplementari devono poter essere pretese dal lavoratore in buona fede. Il soddisfacimento di questa condizione dipende molto dalla situazione specifica. Per i lavoratori occupati a tempo parziale, l'esigibilità va valutata tenendo presente che accanto al posto a tempo parziale i lavoratori possono avere anche altri impegni.

3. Rispetto delle disposizioni della legge sul lavoro (LL) concernenti la durata del lavoro e del riposo

Dettagli figurano in particolare agli articoli 9 segg. LL nonché 13 segg. OLL 1 o nel promemoria sulle ore di lavoro e di riposo al seguente link:

[Articolo 321c CO](#); [Articolo 9 LL](#); [Articolo 13 LL](#); [Lavoro e salute - Ore di lavoro e di riposo](#)

4. Che differenza c'è tra lavoro straordinario e ore supplementari?

Per lavoro straordinario s'intende la durata del lavoro che supera la durata massima del lavoro ai sensi della legge sul lavoro (le ore supplementari sono invece quelle che superano la durata del lavoro convenuta contrattualmente). Per i lavoratori delle aziende industriali, il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri nonché il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto (con più di 50 lavoratori), la legge sul lavoro consente al massimo 45 ore di lavoro alla settimana. Nelle altre aziende, la durata massima del lavoro è di 50 ore alla settimana (art. 9 LL).

Esempio: durante una determinata settimana, un lavoratore di un'azienda industriale lavora 52 ore. Siccome ai sensi dell'articolo 9 LL la durata massima del lavoro è di 45 ore, questo lavoratore ha prestato 7 ore di lavoro straordinario. Se il suo contratto di lavoro prevede una durata del lavoro di 40 ore alla settimana, a queste si aggiungono altre 5 ore supplementari.

Il lavoro straordinario e il lavoro supplementare si distinguono per il fatto che l'indennizzo per il lavoro supplementare può essere escluso mediante accordo contrattuale, mentre quello per il lavoro straordinario no. La legge sul lavoro prevede tuttavia una restrizione per il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri nonché

il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto: sussiste l'obbligo di indennizzo solo se il lavoro straordinario supera 60 ore all'anno (art. 13 cpv. 1 LL).

[Articolo 9 LL](#); [Articolo 13 LL](#)

5. A quali condizioni vanno retribuite le ore supplementari?

Vanno retribuite:

- a) le ore supplementari **ordinate** espressamente dal datore di lavoro (indipendentemente dal fatto che fossero necessarie o meno) e
- b) le ore supplementari **non ordinate** espressamente dal datore di lavoro, a condizione che fossero necessarie o siano state considerate necessarie al lavoratore in buona fede. È il caso anche quando il datore di lavoro accetta la prestazione di ore supplementari senza opposizione.

Non è invece prevista alcuna retribuzione se:

- a) tale retribuzione è stata esclusa mediante un accordo scritto tra le parti o
- b) la retribuzione è esclusa da un eventuale CCL o CNL applicabile.

Per i lavoratori con funzioni dirigenziali, di norma la durata del lavoro non è definita esattamente in ore. Si parte dal presupposto che la prestazione di più ore sia compresa nel salario superiore, ma ciò va disciplinato contrattualmente.

È anche possibile convenire per iscritto che le ore supplementari siano retribuite senza supplemento o con un supplemento inferiore al 25 per cento (ovviamente è ammissibile anche un supplemento superiore).

Per il lavoro straordinario, la retribuzione non può essere esclusa per contratto.

6. Come sono retribuite le ore supplementari?

Sussistono le seguenti possibilità:

- a) pagamento del salario convenuto più un supplemento almeno del 25 per cento (art. 321c cpv. 3 CO);
- b) compensazione mediante un congedo almeno della stessa durata se il lavoratore e il datore di lavoro sono d'accordo. In caso di compensazione mediante congedo, la legge non prevede alcun supplemento. Tale compensazione è ammessa se è già prevista nel contratto di lavoro o, in assenza di una clausola contrattuale, se il lavoratore è d'accordo con il fatto che le ore supplementari siano retribuite mediante un congedo invece che mediante un pagamento in denaro (art. 321c cpv. 2 CO);
- c) mediante accordo scritto, CNL o CCL è possibile anche prevedere un'altra soluzione. È anche possibile escludere il supplemento del 25 per cento o la piena retribuzione delle ore supplementari.