### **Situazione giuridica**

I rapporti di lavoro possono terminare per decorrenza del termine (solo nel caso di rapporti a tempo determinato), per contratto di annullamento, decesso del lavoratore e a volte del datore di lavoro o – come nella maggioranza dei casi – per disdetta. La disdetta è una dichiarazione unilaterale di volontà che richiede la ricezione. Per effetto di tale dichiarazione, il diritto si modifica senza possibilità d’intervento dell’altra parte contraente. Per la validità della disdetta non occorrono motivi materiali (ossia specificamente previsti dalla legge). Una disdetta è definita ordinaria se rispetta il termine di preavviso di legge o contrattuale.

Nel diritto svizzero prevale in linea di principio la libertà di disdetta, a cui tuttavia da una serie di norme di legge impone limitazioni materiali e temporali.

1. Limitazioni temporali

Per legge la disdetta non può avvenire in un momento qualsiasi (valgono i periodi e termini di preavviso). In presenza di particolari circostanze, la disdetta è addirittura completamente esclusa (periodi d’attesa).

##### 1.1 Periodi e termini di preavviso

Per un disdetta si devono rispettare periodi e termini di preavviso. La corrispondente comunicazione deve arrivare al destinatario prima che inizi a decorrere il termine. I periodi e i termini di preavviso hanno lo scopo di offrire alle parti contraenti la possibilità di prepararsi alla nuova situazione. Il datore di lavoro deve reperire una nuova risorsa e il lavoratore deve avere la possibilità di cercare un nuovo impiego.

##### Periodi d’attesa

Secondo l’art. 335b cpv. 1 del codice svizzero delle obbligazioni (CO), durante il tempo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni. È considerato tempo di prova il primo mese di lavoro. Deroghe possono essere convenute per accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo. Il tempo di prova non può comunque superare i tre mesi (art. 335b cpv. 2 CO).

##### Disdetta dopo la scadenza del tempo di prova

Secondo l’art. 335c cpv. 1 CO il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di due mesi e in seguito con preavviso di tre mesi. Questi termini possono essere modificati per accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo. Possono essere resi inferiori a un mese soltanto per contratto collettivo e per il primo anno di servizio (art. 335c cpv. 2 CO).

**1.2 Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro (art. 336c CO)**

Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

1. allorquando il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero e, in quanto il servizio duri più di 11 giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
2. allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
3. durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto della lavoratrice;

cbis. prima della fine del congedo di maternità prolungato di cui all’articolo 329f cpv. 2;

cter. per tutto il periodo in cui sussiste il diritto al congedo di assistenza di cui all’articolo 329i, ma al massimo per un periodo di sei mesi dalla data di decorrenza del termine quadro;

1. allorquando, con il suo consenso, il lavoratore partecipa a un servizio, ordinato dall’autorità federale competente, nell’ambito dell’aiuto all’estero.

La protezione dalla disdetta per effetto di questi termini d’attesa vale soltanto dopo la scadenza del tempo di prova.La disdetta data durante i periodi d’attesa è nulla (art. 336c cpv. 2 CO) e il rapporto di lavoro prosegue. Una volta trascorso il periodo d’attesa, occorre una nuova disdetta per sciogliere il rapporto di lavoro.

Una disdetta è efficace se viene dichiarata prima del termine d’attesa.Se non è ancora giunto a scadenza all’inizio del periodo d’attesa, il termine di preavviso è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del suddetto periodo (art. 336c cpv.2 CO). Se il lavoratore è nuovamente impossibilitato a lavorare per uno dei motivi poc’anzi elencati (p.es. nuova malattia) durante il periodo d’attesa in corso, ciò ne determina uno nuovo.

Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo. L’inizio di un nuovo periodo speciale è escluso in questa fase.

**2. Limitazioni materiali**

Esistono determinati motivi per i quali non è consentito dare disdetta. La legge enumera questi "motivi abusivi" nell'art. 336 CO:

* per una ragione intrinseca alla personalità (p.es. disdetta per nazionalità, colore della pelle, età)
* perché il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro (p.es. partecipazione a una dimostrazione)
* per vanificare l’insorgere di pretese derivanti dal rapporto di lavoro (p.es. un datore di lavoro dà disdetta a un lavoratore unicamente per evitare l’imminente regalo per anzianità di servizio)
* Perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro (p. es. viene data disdetta a un collaboratore perché chiede la compensazione delle proprie ore supplementari)
* perché il destinatario presta servizio obbligatorio militare o di protezione civile
* per l’appartenenza del lavoratore a un’associazione di lavoratori o per l’esercizio di un’attività sindacale da parte del lavoratore
* durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei salariati e non sussiste un motivo giustificato di disdetta
* licenziamento collettivo senza procedura di consultazione

Se si dà disdetta del rapporto di lavoro per uno dei motivi enumerati nell’art. 336 CO, essa è abusiva. Il suo carattere abusivo non viene tuttavia considerato d’ufficio, ma deve essere fatto valere dalla parte che ha ricevuto la disdetta. Se essa non si avvale di questo diritto, la disdetta è valida nonostante la sua abusività e il rapporto di lavoro viene sciolto.

La parte che ha ricevuto la disdetta abusiva può esercitare un diritto al rimborso fino a un massimo di sei mesi di salario nei confronti dell’altra.

### **Procedura**

La disdetta non richiede forme particolari, ma può essere pronunciata anche verbalmente (addirittura con una telefonata). Per motivi probatori, tuttavia, si raccomanda una disdetta scritta. La disdetta ha effetto soltanto quando la parte contraente la riceve, p.es. con l’arrivo della comunicazione scritta a mezzo raccomandata (attenzione: se la lettera di disdetta raccomandata non viene ritirata dal destinatario alla Posta, è considerata consegnata se si trova già in giacenza presso l’ufficio postale competente, secondo l’invito di ritiro. In questo caso il presupposto necessario è che siate in condizione di prelevare la lettera).

*Ditta Rossi*

*Via Rossi 11*

*6000 Città XY*

***Raccomandata***

*Egregio signor*

*Mario Rossi*

*Strada Rossi 22*

###### 6004 Paese XY

Città XY, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

##### Disdetta ordinaria

Egregio *signor Rossi*

Con la presente diamo disdetta del contratto di lavoro del\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, nel rispetto del termine di preavviso ordinario ivi concordato del \_\_\_\_\_\_.

*[Attenzione: i termini per la disdetta risultano dall’accordo scritto in essere tra le parti contraenti, dal contratto di lavoro normale, dal contratto collettivo di lavoro o dal Codice delle obbligazioni]*

La disdetta avviene per motivi economici/aziendali.

*[Attenzione: l’indicazione del motivo non è necessario perché la disdetta sia efficace. Il destinatario della disdetta (lavoratore o datore di lavoro) ha tuttavia il diritto di richiedere una motivazione scritta (art. 335 cpv. 2 CO.]*

Abbiamo constatato che le spettano ancora \_\_\_\_\_\_ giorni di vacanza. Essi dovranno essere goduti entro la fine del rapporto di lavoro. Le invieremo dati più precisi in proposito, unitamente a un attestato di lavoro e a un conteggio finale.

Cordiali saluti

*Ditta Rossi*