
Fine del rapporto di lavoro

Davide Jermini
Alex Domeniconi

CAS SUPSI Diritto del lavoro, Modulo 4

walderwyss studio legale

Struttura del modulo

Venerdì 24 novembre 2017

– **09:00-10:30**

- Modalità di risoluzione del rapporto di lavoro
- Disdetta
- Conseguenze della risoluzione
- Liberazione dal dovere di prestare servizio

– **10:45-12:15**

- Accordo di risoluzione
- Parte pratica / discussione

– **13:00-14:30**

- Licenziamento immediato
- Licenziamento in tempo inopportuno
- Licenziamento abusivo

– **14:45-16:15**

- Parte pratica / discussione
- Take home message

Struttura del modulo

Sabato 25 novembre 2017

– **09:00-10:30**

- Licenziamento collettivo
- Piano sociale

– **10:45-12:15**

- Parte pratica / discussione

– **13:00-14:30**

- Disdetta sotto riserva di modifica

– Divieto di concorrenza

– Attestato di lavoro

– **14:45-16:15**

– Parte pratica / discussione

– Take home message

Modalità di risoluzione

Rapporto di lavoro di
durata determinata:

alla scadenza

CO 334

Rapporto di lavoro di
durata indeterminata:

disdetta ordinaria

CO 335 I

- Disdetta straordinaria (CO 337)
- Accordo di risoluzione
- Decesso del lavoratore (CO 338)
- [Decesso del datore di lavoro (CO 338a)]
- Motivi particolari previsti nel contratto

Risoluzione di contratti di durata determinata

- Durata determinata o determinabile
 - Lasso di tempo prestabilito (es. «3 mesi»)
 - Data precisa di fine rapporto (es. «31.12.2017»)
 - Obiettivi precisi (es. «fine dell'inventario», «fine del raccolto»)
 - Avvenimento certo indipendente dalla volontà delle parti
 - Per legge (CO 344a, CO 354a)
- Delimitazioni
 - Contratto con durata minima (es. «almeno fino alla fine del corrente anno»)
 - Contratto con durata massima (es. «al massimo fino al 31.12.2017»)
 - Contratto legato ad un avvenimento incerto (es. «fino a quando c'è lavoro»)
 - Contratti successivi («*Kettenverträge*»)

Risoluzione di contratti di durata determinata

- Risoluzione
 - Rapporto termina senza disdetta (CO 334 I)
 - Impossibilità di risolvere il contratto prima della scadenza
Eccezioni?
- Conseguenze continuazione tacita
- Periodo di prova

Risoluzione di contratti di durata indeterminata

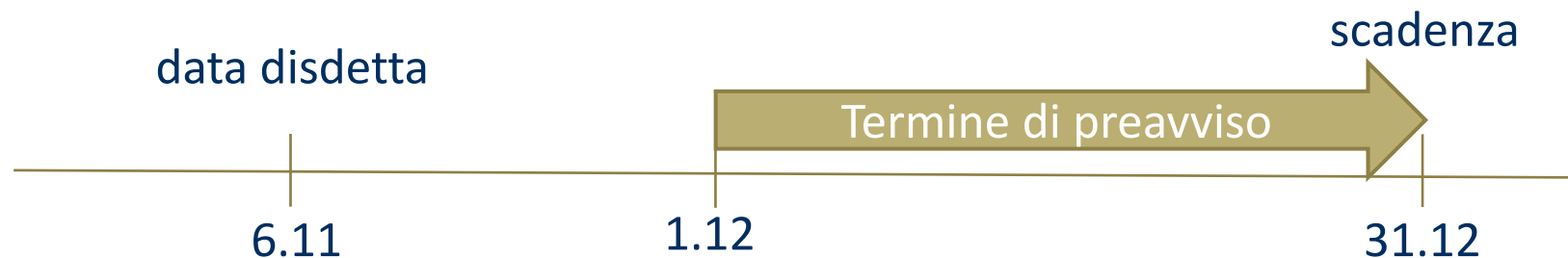
- Disdetta (ordinaria)
 - Natura
 - Diritto formatore, unilaterale, produce gli effetti alla sua ricezione
 - Competenza
 - Parti del contratto, particolarità in caso di persone giuridiche
 - Conseguenze del non rispetto delle regole relative alla competenza?
 - Forma
 - Nessuna forma particolare, a meno di diversa pattuizione o particolari disposizioni legali
 - Chiara e inequivocabile
 - Si può licenziare per email o sms?
 - Particolarità in caso di disdetta brevi manu, posta A, raccomandata?
 - Motivazione (CO 335 II)
 - Su richiesta della controparte
 - Conseguenze di una mancata motivazione, incompleta o inesatta?

Risoluzione di contratti di durata indeterminata

- Libertà di disdire il contratto di lavoro
 - Grande libertà
 - Limiti
 - termini di disdetta
 - periodi di protezione
 - situazioni particolari
 - diritto alla personalità del dipendente
 - Ad eccezione di una disdetta in tempo inopportuno, la violazione dei limiti posti a tutela dal licenziamento non comporta la nullità della disdetta.

Risoluzione di contratti di durata indeterminata

- Scadenze e termini di preavviso della disdetta
 - scadenza («*Kündigungstermin*»)
 - momento di efficacia della disdetta
 - es. «per la fine di un mese» (CO 335c I)
 - termine di preavviso («*Kündigungsfrist*»)
 - lasso di tempo di preavviso
 - es. «con preavviso di un mese» (CO 335c I)

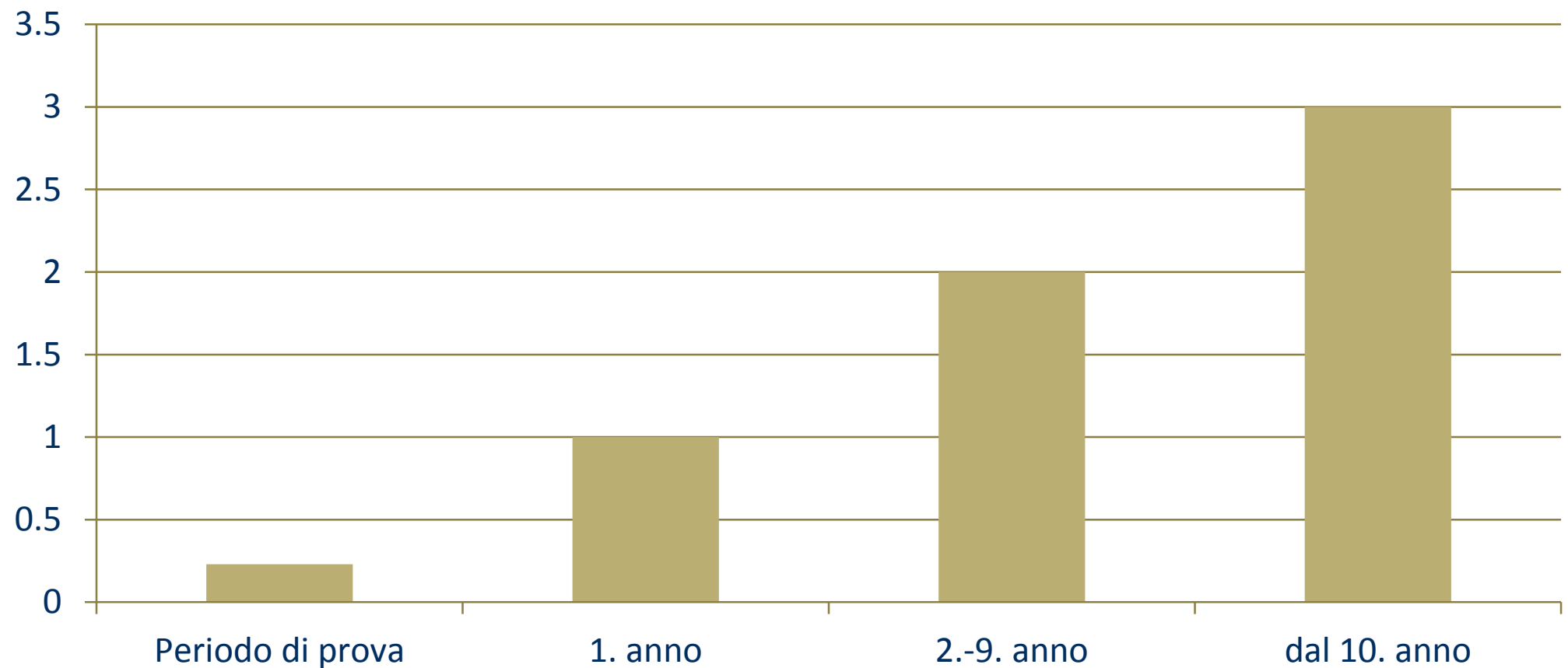


Risoluzione di contratti di durata indeterminata

- Scadenze e termini di preavviso della disdetta
 - Periodo di prova (CO 335b)
 - Esistenza e durata del periodo di prova
 - Scadenze e termini di disdetta legali/contrattuali
 - Nessuna protezione per disdetta in tempo inopportuno
 - Cosa succede se il dipendente si ammala durante il periodo di prova?
 - Si può disdire il rapporto di lavoro prima del suo inizio?
 - Dopo il periodo di prova (CO 335c)
 - Scadenze e termini disdetta legali/contrattuali
 - Cosa succede se il termine di disdetta non viene rispettato?
- Principio della parità delle disdette (CO 335a)

Cessazione di contratti di durata indeterminata

Termini di preavviso legali per la disdetta



Obblighi particolari del datore di lavoro prima della disdetta

- Sanciti dalla giurisprudenza cantonale e federale per determinate circostanze:
 - Licenziamenti in caso di conflitto
 - Licenziamenti di persone in età avanzata/con lungo periodo di servizio
- Emanazioni della protezione della personalità (CO 328)
- L'inosservanza può rendere il licenziamento abusivo

Obblighi particolari del datore di lavoro prima della disdetta

- Doveri pre-licenziamento in caso di conflitto
 - Intraprendere ogni ragionevole misura volta ad appianare il conflitto
- Doveri pre-licenziamento in caso di lavoratori anziani
 - Doveri di informazione preventiva
 - Doveri di sentire
 - Doveri di ricercare una soluzione socialmente accettabile
 - Doveri di ammonimento e concessione di un'ultima chance

Conseguenze della risoluzione del rapporto di lavoro

Esigibilità dei crediti
/ prescrizione

CO 339 / CO 341

Dovere reciproco di
restituzione

CO 339a

Indennità di
partenza

CO 339b-d

Confidenzialità

CO 321a IV

Divieto di
concorrenza

CO 340-340c

Doveri di
informazione del
datore di lavoro

Liberazione dal dovere di prestare servizio

- Natura
 - Istruzione unilaterale del datore di lavoro (CO 321d)
 - Annullamento di un credito (CO 115)
- Diritto a prestare servizio?
- Salario
- Compensazione saldo vacanze/ore supplementari

Accordo di risoluzione

- Parti
- Forma
- Contenuto
- Motivi
- Condizioni restrittive di validità
 - Chiara manifestazione di volontà
 - Divieto di aggirare disposizioni a protezione del lavoratore (CO 341 I, reciproche concessioni)
 - Periodo di riflessione

Licenziamento immediato

Possibilità di recedere *senza preavviso* e con *effetto immediato* dal rapporto di lavoro per cause gravi (CO 337).

Particolarità:

- misura eccezionale (ultima ratio)
- diritto di entrambe le parti
- va pronunciata al più presto (max. entro 2-3 giorni)

Licenziamento immediato

Causa grave:

- ogni circostanza che non permetta di esigere da chi dà la disdetta la continuazione in buona fede del rapporto di lavoro (CO 337 II)
- gravità deve essere oggettiva
- concretizzazioni legali
 - CO 337a: insolvenza del datore di lavoro se non viene prestata garanzia
 - CO 346 II: circostanze particolari in caso di tirocinio
 - Art. 77 III Legge federale sulla navigazione marittima sotto bandiera svizzera

Licenziamento immediato

Causa grave, es.:

- 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)
- furto in azienda - l'importo della merce rubata non è necessariamente determinante (DTF 4A_177/2017)

Licenziamento immediato

Causa grave, es.:

- **Previo ammonimento** anche violazioni meno gravi, es. ripetuto arrivo sul 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

Licenziamento immediato

La disdetta con effetto immediato può anche essere data:

- prima dell'inizio dell'attività lavorativa
- durante il periodo di prova
- durante un periodo di protezione ai sensi del CO 336c
- nell'ambito di un contratto a tempo determinato

Licenziamento immediato

Conseguenze I:

- Risoluzione immediata giustificata (CO 337b)
 - Rapporto di lavoro termina il giorno della disdetta.
 - Se la causa grave consiste in una violazione contrattuale di una delle parti, quest'ultima deve risarcire il danno provocato (danno derivante dalla mancata esecuzione del contratto fino alla scadenza ordinaria)

Licenziamento immediato

Conseguenze II:

- Risoluzione immediata **ingiustificata** da parte del DL (CO 337c)
 - 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. L ha tuttavia diritto al **risarcimento del mancato guadagno** se il rapporto di lavoro fosse cessato rispettando il termine di disdetta (possibili poste di danno: salario, vacanze, perdita copertura assicurativa)
 - DL può inoltre essere chiamato a versare al L un'**indennità pari al massimo a sei mesi di salario**

Licenziamento immediato

Conseguenze III:

- Risoluzione immediata **ingiustificata** da parte del L (CO 337d)
 - DL ha diritto a un'**indennità** corrispondente a $\frac{1}{4}$ del salario mensile (senza alcuna prova del danno)
 - DL ha inoltre diritto al risarcimento del **danno suppletivo**

Licenziamento in tempo inopportuno

Il DL non può disdire il rapporto di lavoro (CO 336c I):

- nelle 4 settimane precedenti e seguenti un **servizio obbligatorio svizzero** militare, di protezione civile o servizio civile > 11gg
- quando il lavoratore è **malato o infortunato**
 - 1° anno di servizio: 30gg di protezione
 - 2°-5° anno di servizio: 90gg di protezione
 - Dal 6° anno di servizio: 180gg di protezione
- in caso di **gravidanza** (durante la gravidanza + 16 settimane dopo il parto)
- In caso di servizio nell'ambito dell'**aiuto all'estero** (con consenso del DL)

Licenziamento in tempo inopportuno

- Possibilità di cumulo dei periodi di protezione
 - Ogni caso previsto dal CO 336c da diritto al relativo periodo di protezione
 - Ogni nuova malattia da diritto al relativo periodo di protezione, **non** però ricadute per la stessa malattia
- Distinzione dal diritto a ricevere un salario in caso di incapacità lavorativa (CO 324a)
- Possibilità di stipulare un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro anche nei periodi protetti. **Limiti?**

Licenziamento in tempo inopportuno

- Situazioni nelle quali non si applicano i periodi di protezione:
 - Durante il periodo di prova
 - Nei contratti di durata determinata
 - Nel caso in cui la disdetta è data dal lavoratore
 - Nel caso di disdetta con effetto immediato; rischi?

Licenziamento in tempo inopportuno

- Particolari situazioni nelle quali si applicano senza limitazioni i periodi di protezione:
 - Rapporto di lavoro part-time
 - In caso di esonero dal dovere di prestare servizio
 - In caso di incapacità lavorativa parziale
 - In caso di prestazione lavorativa nonostante un'incapacità lavorativa comprovata

Licenziamento in tempo inopportuno

- Conseguenze:
 - Disdetta data **durante** il periodo di protezione: **nulla**
 - Disdetta data **prima** del periodo di protezione rimane valida, il **termine di preavviso rimane sospeso** e riprende a decorrere dopo la fine del periodo di protezione
 - Se per la cessazione vale un giorno fisso (es. fine di un mese) che non coincide con il termine di preavviso prorogato, «arrotondamento» per eccesso fino alla prossima scadenza utile («üblicher Endtermin»)

Licenziamento in tempo inopportuno

Il L non può disdire il rapporto di lavoro (CO 336d):

- nel caso in cui il DL o un suo superiore sono impediti ad esercitare la loro attività a seguito di un servizio obbligatorio svizzero e tale attività deve essere assunta dal L finché dura l'impedimento.

Conseguenze: CO 336c II e III

Licenziamento abusivo

Protezione per DL e L (CO 336 I)	Protezione per L (CO 336 II)	Casi non esplicitamente previsti dal CO
Personalità del destinatario	Appartenenza (o non) ad un'associazione di lavoratori	Situazioni di abuso di diritto (CC 2) Esempi?
Esercizio di un diritto costituzionale	Rappresentate dei salariati (disdetta senza motivo giustificato)	
Evitare insorgere di pretese	Mancata consultazione in caso di licenziamento collettivo	
Rivendicazione in buona fede di pretese		
Servizio obbligatorio svizzero		

Licenziamento abusivo

Personalità del destinatario (CO 336 I a)

- Es.: età, rapporti con terzi, carattere, stato familiare, genere, origine, malattie, orientamento sessuale, nazionalità, religione, parenti, ...
- Eccezioni:
 - disturbo al clima aziendale (pregiudizio alla collaborazione nell'azienda)
 - connessione con il rapporto di lavoro

Licenziamento abusivo

Esercizio di un diritto costituzionale (CO 336 I b)

- Es.: esercizio di un incarico pubblico, partecipazione a uno sciopero legittimo, esercizio della libertà d'associazione e di stampa
- Eccezioni:
 - disturbo al clima aziendale (pregiudizio alla collaborazione nell'azienda)
 - lesione di un obbligo derivante dal rapporto di lavoro

Licenziamento abusivo

Evitare l'insorgere di pretese (CO 336 I c)

- Es.: bonus, gratifiche, indennità
- soltanto laddove la disdetta è effettivamente finalizzata ad evitare le pretese (difficoltà probatorie)

Licenziamento abusivo

Rivendicazione di pretese («disdetta-vendetta», CO 336 I d)

- Es.: disdetta per mancata accettazione di una riduzione salariale prima del termine di disdetta, per rifiuto di nuovamente spostare le vacanze, per viaggio all'estero con l'accordo del superiore per visitare la madre gravemente malata, per assenza dal lavoro allo scopo di curare il figlio malato

Licenziamento abusivo

- Appartenenza (o non) ad un'associazione di lavoratori (CO 336 II a)
 - Es. disdetta di un dipendente che fa regolarmente valere i suoi diritti e quelli dei suoi colleghi in qualità di membro di un sindacato
- Rappresentante dei salariati (CO 336 II b)
 - Necessario un «motivo giustificato» per disdire il rapporto di lavoro, vale a dire un motivo del tutto indipendente dal ruolo di rappresentante

Licenziamento abusivo

Onere della prova

- Spetta al destinatario della disdetta
- Obbligo di motivare a richiesta la disdetta (CO 335 II)
- Vista la difficoltà probatoria il TF ritiene sufficiente la presentazione di una serie di indizi convergenti («*hohe Wahrscheinlichkeit*»)

Licenziamento abusivo

Sanzione (CO 336a)

- Il carattere abusivo non intacca la validità della disdetta
- Indennità:
 - max. 6 mesi (max. 2 mesi nell'ambito del CO 336 II c)
 - Fissata dal giudice in base alle circostanze del singolo caso (criteri: gravità del torto subito, durata del rapporto di lavoro, età del lavoratore, conseguenze economiche del licenziamento, ...)
 - Nella prassi generalmente 2-4 mesi
- Di fatto esclude altre pretese riparatorie o di risarcimento danni

Licenziamento abusivo

Procedura (CO 336b), 2 fasi:

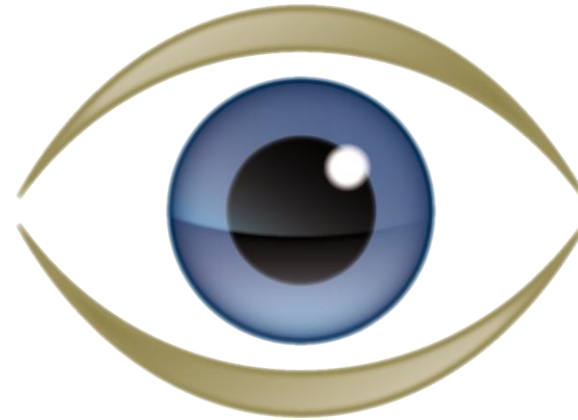
1. Prima dello scadere del termine di disdetta:
Opposizione scritta alla disdetta
Basta un sms? Contenuto?
2. Entro 180 gg dalla cessazione del rapporto di lavoro:
avvio di un'azione giudiziaria volta all'ottenimento di un'indennità
Basta un precetto esecutivo?



Davide Jermini ha conseguito la laurea in economia all'Università di San Gallo e la laurea in diritto all'Università di Basilea (magna cum laude). È prevalentemente attivo nei campi del diritto bancario, finanziario (comprese questioni regolamentari), commerciale, societario e del lavoro, così come nel settore M&A. Ha conseguito il brevetto di avvocato nel 1998 ed il brevetto di notaio nel 1999. Dopo aver lavorato per un importante studio internazionale a Toronto e Zurigo, dal 2005 è diventato partner di studi legali con sede a Zurigo e Lugano. Dal 1° ottobre 2013 è partner dello studio legale Walder Wyss con sede a Zurigo e succursale a Lugano. Cura regolarmente pubblicazioni a carattere scientifico.



Alex Domeniconi ha studiato diritto all'Università di Zurigo, dove si è laureato nel 2005 e ha conseguito il dottorato nel 2013 (entrambi magna cum laude). È prevalentemente attivo nei campi del diritto commerciale, societario e del lavoro. Dopo un periodo di pratica presso uno dei maggiori studi legali zurighesi, nel 2009 ha conseguito il brevetto di avvocato del Canton Zurigo. In parallelo è stato assistente scientifico alla cattedra di diritto privato e commerciale del Prof. von der Crone, nonché incaricato ai corsi presso l'Università di Zurigo. Dal 1° ottobre 2013 è attivo presso lo studio legale Walder Wyss in qualità di avvocato. Cura regolarmente pubblicazioni a carattere scientifico.



walderwyss studio legale

Fine del rapporto di lavoro

Davide Jermini
Alex Domeniconi

CAS SUPSI Diritto del lavoro, Modulo 4

walderwyss studio legale

Struttura del modulo

Sabato 25 novembre 2015

- **09:00-10:30**
 - Licenziamento collettivo
 - Piano sociale
- **10:45-12:15**
 - Parte pratica
- **13:00-14:30**
 - Disdetta sotto riserva di modifica
 - Divieto di concorrenza
 - Certificato di lavoro
- **14:45-16:15**
 - Parte pratica
 - Take home message

Licenziamento collettivo

Criteri che determinano un licenziamento collettivo

- Numero di lavoratori licenziati
- Numero lavoratori occupati dall'azienda
- Tempistica dei licenziamenti
- Motivo dei licenziamenti

Licenziamento collettivo

Definizione (CO 335d)

Per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro **entro un periodo di 30 giorni**, per **motivi non inerenti alla persona** del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è:

1. almeno pari a **10** negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
2. almeno pari al **10%** del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
3. almeno pari a **30** negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

Licenziamento collettivo

Le norme sul licenziamento collettivo non si applicano in caso di:

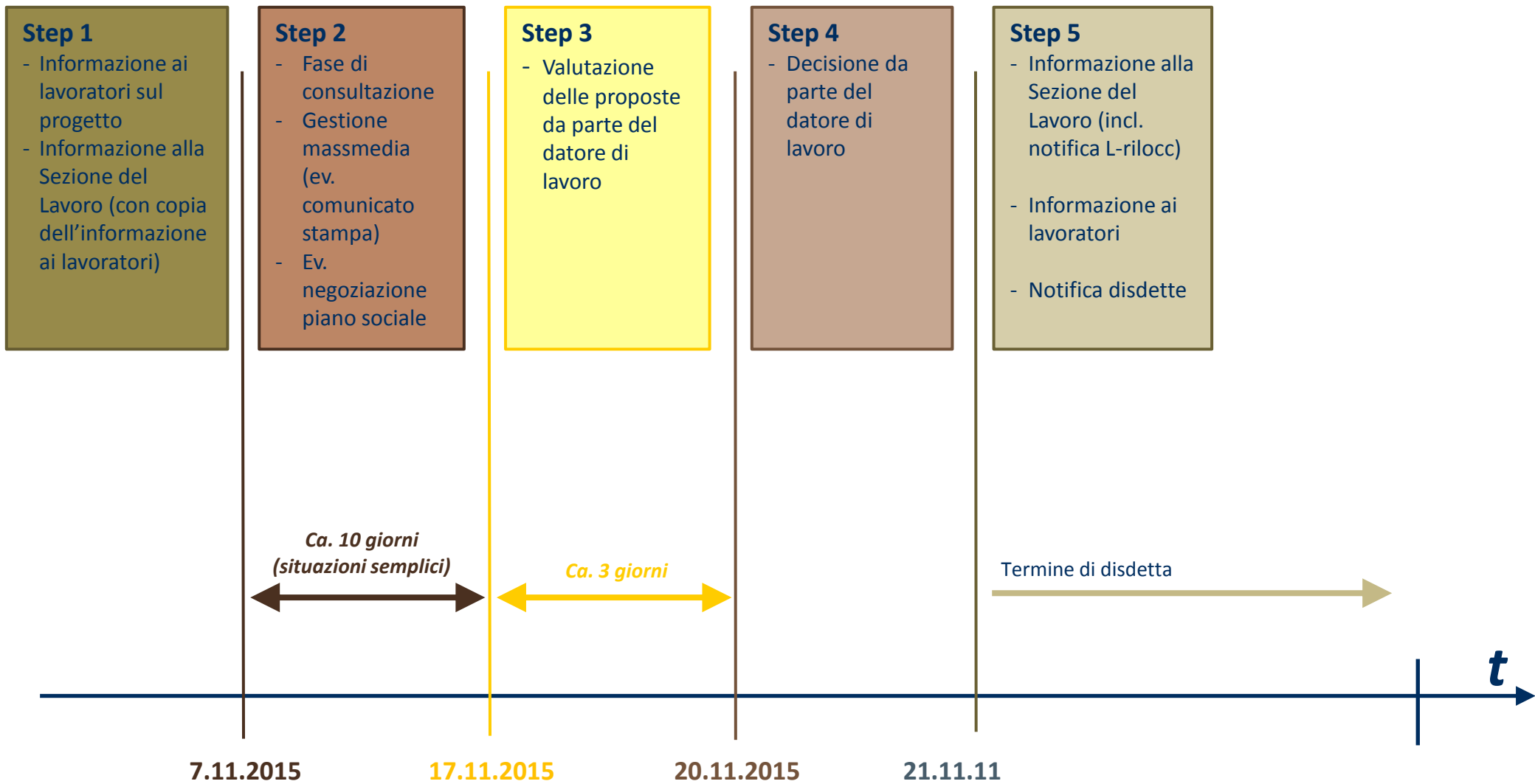
- cessazione dell'attività dell'azienda a seguito di **decisione giudiziaria**
- licenziamenti collettivi a seguito di un **fallimento** o di un **concordato con abbandono dell'attivo**

Licenziamento collettivo

Conseguenze

- Obbligo di informazione e consultazione dei lavoratori
- Obbligo di notifica verso le autorità (CO, Legge ed ordinanza federale sul collocamento, L-rilocc)
- In talune circostanze, obbligo di allestimento di un piano sociale

Licenziamento collettivo



Licenziamento collettivo

Informazione preliminare ai lavoratori

- **Quando?** Non appena v'è un'intenzione concreta di effettuare licenziamenti collettivi
- **A chi?** Rappresentanza dei lavoratori, o in assenza, ai lavoratori
- **Contenuto?**
 - a. motivi del licenziamento collettivo
 - b. numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati
 - c. numero dei lavoratori abitualmente occupati
 - d. il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti
 - e. (indicazioni sulla procedura di consultazione)
- **Forma?** Per iscritto

Licenziamento collettivo

Doveri del DL in fase di consultazione

- offre ai lavoratori la **possibilità di formulare proposte** sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze (CO 336 II)
- fornisce loro, a richiesta, **tutte le informazioni** utili alla formulazione delle osservazioni (per esempio in merito a possibilità di riqualifica, riduzione del tempo di lavoro, pensionamenti anticipati, mezzi a disposizione per un piano sociale, motivi del licenziamento)

Durata consultazione?

- Dipende dalle circostanze (criteri es. grandezza impresa, numero licenziamenti)

Licenziamento collettivo

Doveri del DL dopo la fase di consultazione

- **prendere atto delle proposte** dei lavoratori **ed esaminarle** seriamente
- **decidere** se implementare o meno, risp. in che misura il progetto di licenziamento collettivo
- **informare** per iscritto l'autorità cantonale in merito ai risultati della consultazione e fornire tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo. Queste informazioni sono trasmesse in copia anche ai lavoratori o alla loro rappresentanza.

[I lavoratori o la loro rappresentanza possono presentare all'autorità cantonale le proprie osservazioni.]


Licenziamento collettivo

L-rilocc 21 I b

«I datori di lavoro segnalano tempestivamente al servizio competente i licenziamenti per motivi economici e le cessazioni di attività che concernono almeno **sei** dipendenti sull'arco di due mesi»

Sottostanno all'obbligo di notifica i datori di lavoro con stabilimenti nel cantone.

Licenziamento collettivo

 Dipartimento delle finanze e dell'economia Divisione dell'economia Sezione del lavoro - Ufficio giuridico		Lista personale licenziato (art. 21 L-rilocc)								
Nome e indirizzo impresa:								Data di annuncio licenziamento alla SdL:		
								Data della notifica del licenziamento:		
Ramo d'attività:								Motivo del licenziamento:		
Totale persone normalmente occupate nell'impresa:										
Totale persone licenziate:										
No.	Nome e Cognome	Sesso	Data di nascita	Nazionalità	Tipo di permesso	Luogo di residenza	Professione	Anni servizio	Data di fine rapporto di lavoro	Ultimo salario lordo
1										
2										
3										
4										

Licenziamento collettivo

Quando prendono fine i rapporti di lavoro?

- Secondo i termini contrattuali o legali individualmente applicabili
- Al più presto 30 gg dopo la notifica all'autorità cantonale (CO 335g IV)

Licenziamento collettivo

Possibili conseguenze in caso di mancato rispetto della procedura

- Differimento del termine di disdetta (in caso di mancata notifica ex CO 335g IV) e/o
- Riconoscimento di un'indennità per licenziamento abusivo (CO 336a IV, non tuttavia in caso di organizzazione subottimale della consultazione)

Piano sociale

Definizione (CO 335h)

- accordo nel quale il datore di lavoro e i lavoratori convengono le misure atte a evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze

Piano sociale

Obbligo di negoziazione (CO 335i)

- Il datore di lavoro, se **occupa abitualmente almeno 250** lavoratori e **intende licenziarne almeno 30** (per motivi non inerenti alla loro persona) sull'arco di **30 giorni**, è tenuto a condurre trattative con i lavoratori allo scopo di elaborare un piano sociale (art. 335h - 335k CO)
- I licenziamenti differiti nel tempo, ma fondati sulla medesima decisione, sono sommati

Piano sociale

Obbligo di negoziazione (CO 335f)

- Dove vige un obbligo di negoziazione, **va raggiunta un'intesa**, altrimenti va istituito un tribunale arbitrale che stabilisce un PS mediante lodo vincolante
- Il PS non deve compromettere la sopravvivenza dell'azienda (CO 335h II)
- Laddove non esiste un obbligo di negoziazione permane comunque la possibilità del DL di emanare delle misure a sostegno del personale licenziato risp. di negoziare un piano sociale facoltativo

Piano sociale

Interlocutori (CO 335i II)

- **DL**
- se vige un CCL, le **associazioni dei lavoratori** che l'hanno firmato
- **i rappresentanti dei lavoratori** o
- direttamente i **lavoratori**, se questi non hanno rappresentanti.
- Le associazioni dei lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori o i lavoratori stessi possono far capo a **periti** durante le trattative.

Piano sociale

Esempi di possibili contenuti

- Campo d'applicazione personale e temporale (a chi si applica e per quanto tempo)
- Pensionamenti anticipati
- Indennità di partenza
- Priorità di riassunzione
- Sostegno al riposizionamento professionale (outplacement, coach, aiuto alla redazione del CV, presa di contatto con altre aziende, ...)
- Liberazione anticipata dall'obbligo di prestare servizio
- Sostegno alla riqualifica professionale (costi di formazione, stage, ...)
- In caso di lavoratori sposati, protezione di uno dei due partner
- Ecc.

Disdetta sotto riserva di modifica

Disdetta combinata con l'offerta di un nuovo contratto di lavoro a condizioni diverse («*Änderungskündigung*»)

Disdetta sotto riserva di modifica

- La modifica del contratto di lavoro necessita l'accordo delle parti
- Laddove v'è necessità di modificare le condizioni contrattuali:
 - Accordo di modifica consensuale o
 - Disdetta sotto riserva di modifica

Disdetta sotto riserva di modifica

Tipologie:

- «in senso stretto» - disdetta notificata contemporaneamente alla proposta di nuove condizioni
- «in senso lato» - disdetta notificata solo dopo che la controparte ha rifiutato la modifica delle condizioni

Disdetta sotto riserva di modifica

- Il DL è di principio legittimato a pronunciare una disdetta sotto riserva di modifica
- In taluni casi la disdetta sotto riserva di modifica può essere considerata abusiva:
 - Laddove le condizioni (segnatamente il salario) vengono modificate prima della scadenza del termine di disdetta
 - In assenza di motivi oggettivi, vale a dire ragioni aziendali, considerazioni di mercato o motivi personali
 - Diversi contratti vengono modificati senza procedura di consultazione, laddove sono date le premesse per l'applicazione delle norme sul licenziamento collettivo

Disdetta sotto riserva di modifica

- Contenuto consigliato:
 - Condizioni oggetto di modifica
 - Conseguenze di una mancata accettazione
 - Termine e modalità per comunicare accettazione/rifiuto
 - Scadenza del rapporto di lavoro in caso di mancata accettazione
 - Precisare che le nuove condizioni varranno a partire dalla scadenza del termine di disdetta

Divieto di concorrenza

Accordo particolare tra DL e L con il quale il L si impegna nei confronti del DL «ad astenersi da ogni attività concorrenziale **dopo la fine del rapporto di lavoro**, in particolare a non esercitare per proprio conto un'azienda concorrente né a lavorare in una tale azienda né a parteciparvi» (CO 340 I)

Durante il rapporto di lavoro sussiste per legge (CO 321a III)

≠ obbligo di segretezza e confidenzialità (CO 321a IV)

Divieto di concorrenza

Presupposti di validità (CO 340):

- L con esercizio dei diritti civili
- Forma scritta
 - È sufficiente inserirlo in un regolamento?
- Conoscenza della clientela o dei segreti di fabbricazione e d'affari
- L'uso di tali conoscenze può cagionare al datore di lavoro un danno considerevole (valutazione astratta)
- Non deve dar luogo a una limitazione eccessiva del L

Divieto di concorrenza

Limitazioni

- Il divieto non può eccedere quanto giustificato dall'interesse del DL, in maniera da escludere ripercussioni inique sull'avvenire economico del L
- Il divieto deve quindi essere limitato relativamente (CO 340a)
 - Al luogo (territorio di mercato nel quale è attivo il DL)
 - Al tempo (max. 3 anni, salvo circostanze particolari)
 - All'oggetto (attività concorrenziale)

Divieto di concorrenza

- Un divieto eccessivo non è nullo
- Un divieto eccessivo può essere ristretto dal giudice tenendo conto delle circostanze e di un'eventuale controprestazione del DL

Divieto di concorrenza

Conseguenze in caso di violazione (CO 340b)

- Risarcimento danno
- Pena convenzionale (se pattuita, libera dal divieto a meno di accordo contrario) + responsabilità per eventuale danno maggiore
- Cessazione dello stato lesivo (se pattuito)

Divieto di concorrenza

Cessazione della validità del divieto (CO 340c), quando

- non v'è più interesse del DL
- DL disdice il rapporto di lavoro senza un motivo giustificato
- L disdice il rapporto di lavoro per un motivo giustificato imputabile al DL

Attestato di lavoro

- Diritto a un attestato completo che indichi (CO 330a I)
 - Natura del rapporto di lavoro
 - Durata del rapporto di lavoro
 - Qualità delle prestazioni
 - Condotta del lavoratore
- Su richiesta del lavoratore l'attestato deve essere limitato alla natura e alla durata del lavoro (CO 330a II)
- Può essere richiesto in ogni momento e fino a 10 anni dopo la fine del rapporto di lavoro (CO 330a e CO 127)

Attestato di lavoro

- L'attestato deve favorire l'avvenire professionale (principio di «benevolenza»)
- L'attestato deve essere preciso e veritiero

Certificato di lavoro

È possibile menzionare fatti negativi?

- Sì, può e deve menzionarli, nella misura in cui siano pertinenti, fondati ed essenziali per l'apprezzamento (ponderazione interessi del L e di terzi)

È possibile menzionare fatti riguardanti lo stato di salute?

- Sì, nella misura in cui metta in discussione la capacità del L all'adempimento dei suoi compiti
- Una malattia nel frattempo guarita non va menzionata

Certificato di lavoro

Responsabilità del DL nel caso di un certificato non veritiero (se date le premesse)

- civile (per danni)
 - nei confronti di un nuovo DL
 - nei confronti del lavoratore
- penale (CP 252)

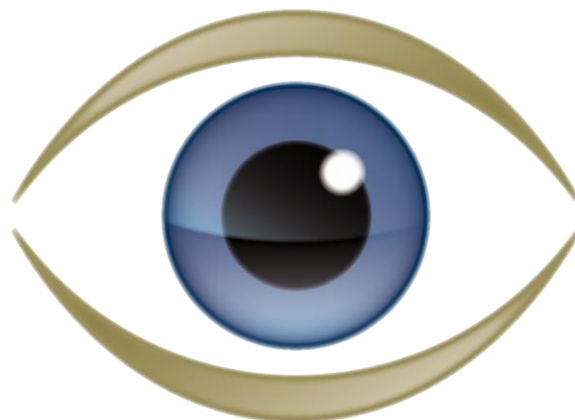


Davide Jermini ha conseguito la laurea in economia all'Università di San Gallo e la laurea in diritto all'Università di Basilea (magna cum laude). È prevalentemente attivo nei campi del diritto bancario, finanziario (comprese questioni regolamentari), commerciale, societario e del lavoro, così come nel settore M&A. Ha conseguito il brevetto di avvocato nel 1998 ed il brevetto di notaio nel 1999. Dopo aver lavorato per un importante studio internazionale a Toronto e Zurigo, dal 2005 è diventato partner di studi legali con sede a Zurigo e Lugano. Dal 1° ottobre 2013 è partner dello studio legale Walder Wyss con sede a Zurigo e succursale a Lugano. Cura regolarmente pubblicazioni a carattere scientifico.



Alex Domeniconi ha studiato diritto all'Università di Zurigo, dove si è laureato nel 2005 e ha conseguito il dottorato nel 2013 (entrambi magna cum laude). È prevalentemente attivo nei campi del diritto commerciale, societario e del lavoro. Dopo un periodo di pratica presso uno dei maggiori studi legali zurighesi, nel 2009 ha conseguito il brevetto di avvocato del Canton Zurigo. In parallelo è stato assistente scientifico alla cattedra di diritto privato e commerciale del Prof. von der Crone, nonché incaricato ai corsi presso l'Università di Zurigo. Dal 1° ottobre 2013 è attivo presso lo studio legale Walder Wyss in qualità di avvocato. Cura regolarmente pubblicazioni a carattere scientifico.

Grazie



walderwyss studio legale