



**PROMEMORIA SULLA  
PROTEZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO  
IN CASO DI SERVIZIO MILITARE E DI PROTEZIONE  
CIVILE OPPURE DI SERVIZIO CIVILE**

# PROMEMORIA SULLA PROTEZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN CASO DI SERVIZIO MILITARE E DI PROTEZIONE CIVILE OPPURE DI SERVIZIO CIVILE

Stato: 1° gennaio 2001

<b>Indice:</b>	<b>Pagina</b>
Preambolo	3
1 Osservazioni generali	3
2 Concetto di servizio obbligatorio svizzero, militare e di protezione civile, oppure servizio civile	4
3 Pagamento del salario in caso di servizio obbligatorio, militare e di protezione civile, oppure servizio civile	5
4 Protezione dalla disdetta in caso d'adempimento del servizio obbligatorio, militare e di protezione civile, oppure servizio civile	9
5 Disdetta del rapporto di lavoro per servizio obbligatorio, militare o di protezione civile, oppure servizio civile	10
6 Riduzione della durata delle vacanze in caso di servizio obbligatorio, militare o di protezione civile, oppure servizio civile	11
7 Uffici d'informazione	12
<b>Allegato 1:</b> Estratto dal titolo decimo del Codice delle obbligazioni, "Del contratto di lavoro"	13
<b>Allegati 2 e 3:</b> Rappresentazioni schematiche	
- dell'obbligo del datore di lavoro di pagare il salario	18
- della protezione dalla disdetta	19

## Preambolo

Riguardo all'adempimento del servizio militare, i datori di lavoro e i lavoratori sono sempre confrontati a questioni concernenti il **pagamento del salario** (tenendo conto delle prestazioni dell'ordinamento sulle indennità per perdita di guadagno), la **disdetta del rapporto di lavoro**, nonché un'eventuale **riduzione delle vacanze**. D'intesa con il Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport, le prescrizioni legali relative a tali questioni – disciplinate nel titolo decimo del Codice delle obbligazioni (CO) – sono state riassunte nel presente promemoria. La consultazione del CO viene agevolata mediante rinvii ai rispettivi articoli di legge che vengono riprodotti nel testo originale all'allegato 1. A scanso di equivoci occorre per contro osservare **tutti** i paragrafi contemplati nei singoli capitoli.

## 1 Osservazioni generali

11 Tutte le prescrizioni contenute nel titolo decimo del CO (Del contratto di lavoro) che concernono l'adempimento del servizio militare e di protezione civile, oppure servizio civile, sono riassunte alle cifre 3 a 6. Esse sono applicabili a tutti i datori di lavoro e lavoratori che si trovano in un rapporto di lavoro di diritto privato (CO art. 319 cpv. 1). Per lavoratori s'intendono parimenti i lavoratori che si trovano in un rapporto di lavoro di diritto privato (CO art. 319 cpv. 1). Per lavoratori s'intendono parimenti i lavoratori a tempo parziale (CO art. 319 cpv. 2), gli apprendisti, i commessi viaggiatori e i lavoratori a domicilio occupati ininterrottamente da un datore di lavoro (CO art. 344-355).

Inoltre, **le disposizioni sul pagamento del salario in caso di servizio militare e di protezione civile, oppure servizio civile**, possono essere contenute anche **nei contratti collettivi e nei contratti normali di lavoro** (cfr. cifra 35).

12 **Le disposizioni del Codice delle obbligazioni relative al contratto di lavoro sono o imperative** (assolute o relative) **o non imperative** (dispositive). Alle disposizioni assolutamente imperative non può in

alcun caso essere derogato mediante accordi tra datore di lavoro o lavoratori; alle disposizioni relativamente imperative si può derogare unicamente a vantaggio del lavoratore. **Gli accordi, sia orali sia scritti, deroganti alle disposizioni assolutamente imperative, nonché quelli deroganti alle disposizioni relativamente imperative a svantaggio del lavoratore sono nulli**, vale a dire privi d'effetto (CO art. 361 e 362). Nel promemoria, le disposizioni assolutamente imperative vengono contrassegnate con una linea doppia (II), mentre quelle relativamente imperative con una linea semplice (I).

**D'altra parte, le prescrizioni non imperative, vale a dire dispositive, si applicano sempre nel caso in cui i datori di lavoro e i lavoratori non hanno stipulato, in merito alle rispettive questioni, degli accordi di tenore diverso** (nel promemoria, queste prescrizioni non sono contrassegnate).

**13 Durante il rapporto di lavoro e nel mese successivo alla sua fine, il lavoratore non può rinunciare definitivamente ai crediti risultanti da disposizioni imperative della legge** o da prescrizioni inderogabili di un contratto collettivo di lavoro, per esempio mediante quietanza a saldo (CO art. 341 cpv. 1).

**14 Per l'applicazione di prescrizioni di diritto civile occorre adire, in caso di controversia, il foro civile o l'Ufficio di conciliazione (collegio dei probiviri)** del domicilio del convenuto o del luogo dell'azienda in cui il lavoratore è occupato o ha lavorato. Fino a un valore litigioso di 20'000 franchi<sup>1</sup>, la procedura davanti a questi tribunali è rapida, semplice e gratuita (CO art. 343).

## **2 Concetto di servizio obbligatorio svizzero, militare e di protezione civile, oppure servizio civile**

**21 Per servizio militare obbligatorio svizzero s'intendono tutti i servizi, ai quali possono essere chiamate le persone obbligate a prestare servizio secondo la legge federale del 3 febbraio 1995 sull'esercito e**

---

<sup>1</sup> Nel mese di dicembre 2000, il Parlamento ha deciso un aumento del limite del valore litigioso a fr. 30'000.-. Questa modifica entra in vigore il 1° giugno 2001, con riserva di un eventuale referendum.

sull'amministrazione militare (RS<sup>1</sup>510.10) e le sue disposizioni esecutive, in particolare i servizi di istruzione di base e di perfezionamento della truppa, compresi i servizi delle donne.

22 Quale **servizio svizzero obbligatorio di protezione** occorre considerare le prestazioni dei militi della protezione civile secondo la legge federale del 17 giugno 1994 sulla protezione civile (RS 520.1).

23 **Il servizio civile** è il servizio civile sostitutivo delle persone soggette all'obbligo di prestare servizio militare che rendono credibile di non poter conciliare il servizio militare con la propria coscienza secondo la legge federale del 6 ottobre 1995 sul servizio civile sostitutivo (RS 824.0).

### **3 Pagamento del salario in caso di servizio obbligatorio militare o di protezione civile, oppure servizio civile**

#### **31 Obbligo del datore di lavoro di pagare il salario**

**Se il lavoratore è impedito di lavorare, a causa dell'adempimento del servizio obbligatorio, militare o di protezione civile, oppure servizio civile, il datore di lavoro deve pagargli, per un "tempo limitato" l'80 per cento del salario che questi percepiva prima dell'entrata in servizio.** Se il lavoratore riscuoteva anche un salario in natura, vitto e/o alloggio, l'80 per cento dello stipendio percepito prima dell'entrata in servizio dev'essere calcolato in denaro sia sul salario in contanti sia su quello in natura (CO art. 324a e 324d).

Per la valutazione del salario in natura è possibile basarsi sull'ordinanza del 31 ottobre 1947 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (RS 831.101), se non è stato convenuto altrimenti o se non risulta nient'altro da un contratto collettivo di lavoro o da un contratto normale di lavoro.

---

<sup>1</sup> RS = Raccolta sistematica del diritto federale.

## 32 Prestazioni giusta l'ordinamento delle indennità per perdita di guadagno

**Le persone che prestano servizio militare, servizio di protezione o servizio civile hanno diritto all'indennità per perdita di guadagno** (legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno in caso di servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile; RS 834.1).

L'indennità per perdita di guadagno viene versata, di massima, al lavoratore; nei seguenti casi, tuttavia, l'indennità viene versata al datore di lavoro:

- qualora il salario percepito durante il servizio sia uguale o superiore all'indennità per perdita di guadagno questa indennità viene versata interamente al datore di lavoro;
- qualora il salario percepito sia inferiore all'indennità per perdita di guadagno, il salario pagato viene versato al datore di lavoro; in questo caso, al lavoratore viene pagata la differenza tra il salario percepito e l'indennità per perdita di guadagno.

Un "promemoria sulle indennità per perdita di guadagno", pubblicato dal Servizio d'informazione dell'AVS informa sulle prestazioni offerte dall'ordinamento delle indennità per perdita di guadagno. Esso può essere ordinato presso tutte le casse di compensazione (Numero di ordinazione 6.01).

## 33 Rapporto tra l'obbligo di pagare il salario e le prestazioni dell'ordinamento sulle indennità per perdita di guadagno, nonché la durata del pagamento salariale

**Se l'indennità per perdita di guadagno è inferiore all'80 per cento del salario** percepito prima dell'entrata in servizio, **il datore di lavoro deve pagare al lavoratore, "per un tempo limitato", la differenza tra l'indennità per perdita di guadagno e l'80 per cento del salario; tuttavia, il datore di lavoro non deve versare alcun salario qualora, al momento dell'entrata in servizio, un rapporto di lavoro, stipulato a tempo indeterminato, non sia durato più di tre mesi (CO art. 324a cpv. 1 e 324b cpv. 2).**

**Se, per contro, l'indennità per perdita di guadagno compensa l'80 o più per cento del salario** percepito prima dell'entrata in servizio, **il datore di lavoro non deve versare alcun salario** (CO art. 324b cpv. 1).

Sono riservate le deroghe concordate a vantaggio del lavoratore o le deroghe equivalenti (cfr. cifra 35).

**Nel 1° anno di lavoro, il "tempo limitato"**, durante il quale il datore di lavoro deve versare al lavoratore la differenza tra l'indennità per perdita di guadagno e l'80 per cento del salario, **è limitato a 3 settimane**. Tuttavia, l'obbligo di pagare il salario sorge soltanto nel caso in cui un rapporto di lavoro, che è stato stipulato per un tempo indeterminato (caso normale), sia durato più di tre mesi; per i rapporti di lavoro con una durata contrattuale determinata superiore però a tre mesi (p. es. stagione nell'industria alberghiera), questo termine decade (CO art. 324a cpv. 1 e 2 e 324b).

**A partire dal 2° anno di lavoro**, il datore di lavoro deve pagare la differenza tra l'indennità per perdita di guadagno e l'80 per cento del salario **"per un termine adeguatamente più lungo"**. Questo viene stabilito secondo la durata del rapporto di lavoro e le circostanze particolari (CO art. 324a cpv. 2 e 324b cpv. 2).

Per la determinazione del "termine adeguatamente più lungo", alcuni Uffici del lavoro hanno stilato delle direttive. Informazioni sulla direttiva applicabile nel singolo caso concreto sono ottenibili presso i tribunali del lavoro.

Esistono tre direttive in uso:

- giusta la cosiddetta **"tabella bernese"** l'obbligo di pagare il salario deve durare:
  - nel 2° anno di lavoro: 1 mese
  - nel 3° e 4° anno di lavoro: 2 mesi
  - nel 5° fino al 9° anno di lavoro 3 mesi
  - nel 10° fino al 14° anno di lavoro 4 mesi
  - ecc.;
- la cosiddetta **"scala zurighese"** prevede un'altra graduazione, secondo la quale l'obbligo di pagare il salario deve durare:
  - nel 2° anno di lavoro: 8 settimane
  - nel 3° anno di lavoro: 9 settimane
  - nel 4° anno di lavoro: 10 settimane
  - ecc.

- secondo la "**scala basilese**" l'obbligo di pagare il salario deve durare:
  - nel 2° e 3° anno di lavoro: 2 mesi
  - nel 4° fino al 10° anno di lavoro: 3 mesi
  - nell'11° fino al 15° anno di lavoro: 4 mesi
  - ecc.

La tabella bernese è la più diffusa.

### 34 **Pagamento del salario in caso di altri impedimenti**

**Il pagamento del salario in caso di servizio militare, di protezione civile e di servizio civile e di altri impedimenti, senza che vi sia colpa da parte del lavoratore, costituisce una prestazione che il datore di lavoro deve versare per anno di lavoro, ma complessivamente non più a lungo di "un tempo limitato".** Pertanto un lavoratore che, in seguito per esempio a malattia, è impedito senza sua colpa di lavorare e nel rispettivo anno di lavoro ha già percepito, per "un tempo limitato", il salario, può, in caso di mancato lavoro nel medesimo anno, rivendicare soltanto l'indennità per perdita di guadagno (CO art. 324a cpv. 1 e 2).

### 35 **Deroghe all'obbligo del datore di lavoro di pagare il salario**

**Alle prescrizioni sull'obbligo del datore di lavoro di pagare il salario non può essere derogato a svantaggio del lavoratore (CO art. 362); per contro, si può derogare alle prescrizioni suindicate mediante accordo scritto (contratto individuale di lavoro, contratto collettivo di lavoro o contratto normale di lavoro) che sancisca un ordinamento almeno equivalente per il lavoratore (CO art. 324a cpv. 4).**



#### **4 Protezione dalla disdetta in caso d'adempimento del servizio obbligatorio, militare o di protezione civile, oppure servizio civile<sup>1</sup>** (cfr. anche l'allegato 3)

##### **41 Protezione del lavoratore dalla disdetta da parte del datore di lavoro**

**In quanto sia trascorso il tempo di prova, il datore di lavoro non può, durante il servizio obbligatorio, militare e di protezione civile, oppure il servizio civile, disdire il rapporto di lavoro. Ove il servizio duri più di undici giorni, il datore di lavoro non può parimenti, nelle quattro settimane precedenti e seguenti tale servizio, disdire il rapporto di lavoro (CO art. 336c cpv. 1 lett. a).**

**Una disdetta data dal datore di lavoro durante tale periodo vietato è nulla, vale a dire essa rimane senza effetto anche quando il periodo vietato è trascorso.**

**Se il datore di lavoro ha dato la disdetta prima dell'inizio del periodo vietato e se, all'inizio di tale periodo, il termine di disdetta non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso durante il periodo vietato e decorrerà soltanto trascorso questo periodo (CO art. 336c cpv. 2). Se il termine di disdetta così prorogato non coincide parimenti con un termine di disdetta ordinario (fine di un mese), questo viene senz'altro prolungato sino al termine di risoluzione immediatamente successivo (CO art. 336c cpv. 3).**

##### **42 Protezione del datore di lavoro dalla disdetta da parte del lavoratore**

**Se un superiore o il datore di lavoro stesso presta servizio obbligatorio, militare o di protezione civile, oppure servizio civile, il lavoratore che deve svolgere la loro attività, non può, dopo il tempo di prova, disdire il rapporto di lavoro durante un periodo vietato, della**

---

<sup>1</sup> Le disposizioni sulla protezione dalla disdetta non sono applicabili ai rapporti di lavoro stipulati a tempo precedentemente determinato; ove non sia stato altrimenti convenuto, questi cessano senza disdetta con il decorso del tempo previsto (CO art. 334 cpv. 1), come per esempio il rapporto di tirocinio (CO art. 344a cpv. 2).

**stessa durata (cifra 41), determinante per il superiore o il datore di lavoro** (CO art. 336d).

Le prescrizioni riguardanti il periodo vietato per i lavoratori descritte alla cifra 41 sono parimenti applicabili ai datori di lavoro (una disdetta data dal lavoratore durante il periodo vietato è nulla; se, invece, essa è data prima di tale periodo, il termine di disdetta viene sospeso durante l'intero periodo vietato).

### **43 Risoluzione immediata del rapporto di lavoro**

Non sottostanno alle prescrizioni sulla protezione dalla disdetta (cifra 41 e 42) la risoluzione immediata del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro o del lavoratore per cause gravi (CO art. 337 segg.) e la risoluzione mediante accordo.

## **5 Disdetta del rapporto di lavoro per servizio obbligatorio militare o di protezione civile, oppure servizio civile**

(Disdetta abusiva, art. 336, 336a e 336b CO)<sup>1</sup>

**51 Se è provato che il datore di lavoro ha disdetto validamente il rapporto di lavoro per servizio obbligatorio, militare o di protezione civile, oppure servizio civile, vale a dire sia prima sia dopo il periodo vietato, il lavoratore può fare opposizione scritta presso il datore di lavoro.** L'opposizione deve essere presentata al più tardi entro l'ultimo giorno del termine di disdetta, prorogato eventualmente del periodo vietato.

**52 Se, dopo l'opposizione, il datore di lavoro non revoca la disdetta,** il rapporto di lavoro cessa alla scadenza del termine di disdetta; in tal caso **il lavoratore può pretendere un'indennità** per disdetta abusiva.

**53 Se il datore di lavoro e il lavoratore non si accordano sull'importo dell'indennità, quest'ultima è determinata dal giudice se-**

<sup>1</sup> Le disposizioni relative alla disdetta abusiva non sono applicabili ai rapporti di lavoro stipulati a tempo precedentemente determinato; ove non sia stato altrimenti convenuto, questi cessano senza disdetta con il decorso del tempo previsto (CO art. 334 cpv. 1), come per esempio il rapporto di tirocinio (CO art. 344a cpv. 2).

condo il suo libero apprezzamento, tenendo conto di tutte le circostanze, segnatamente della durata del rapporto di lavoro. L'indennità non può tuttavia superare la somma corrispondente al salario di sei mesi.

54 Presentandosi il caso di cui alla cifra 53, **il diritto all'indennità dev'essere fatto valere** mediante azione giudiziaria presso l'ufficio di conciliazione, **entro 180 giorni** dalla fine del rapporto di lavoro; trascorso questo termine il diritto all'indennità si estingue per perenzione. Cfr. anche cifra 13.

55 Se il lavoratore ha disdetto il rapporto di lavoro per servizio obbligatorio, militare o di protezione civile, oppure servizio civile del datore di lavoro, anche quest'ultimo può fare opposizione scritta presso il lavoratore e pretendere un'indennità.

56 Resta riservata la risoluzione immediata del rapporto di lavoro o la risoluzione mediante accordo (cfr. cifra 43).

## **6 Riduzione della durata delle vacanze in caso di servizio obbligatorio, militare o di protezione civile, oppure servizio civile**

61 Se, senza che vi sia colpa da parte sua, **il lavoratore è impedito di lavorare durante un periodo prolungato** per l'adempimento di un obbligo legale, dunque anche **in caso di servizio obbligatorio, militare o di protezione civile, oppure servizio civile, il datore di lavoro può ridurre la durata legale delle vacanze** per il singolo anno di lavoro. Anche in caso di assenza dal lavoro in seguito a malattia, infortunio o all'adempimento d'una funzione pubblica, il datore di lavoro ha il diritto di ridurre le vacanze (CO art. 329b).

62 **Se il lavoratore è impedito di lavorare per non più di un mese in seguito a servizio obbligatorio, militare o di protezione civile, oppure servizio civile, le vacanze non possono essere ridotte** (CO art. 329b cpv. 2). **Se tuttavia l'assenza dal lavoro dura più di un mese, il datore di lavoro può ridurre le vacanze di un dodicesimo, se l'impedimento è durato due mesi interi, di due dodicesimi, se è durato tre mesi interi, ecc.** (CO art. 329b cpv. 1).

63 Alle prescrizioni riguardanti la riduzione delle vacanze (CO art. 329b cpv. 2) si può derogare; sia soltanto a favore del lavoratore (art. 362 CO) sia, mediante contratto normale o collettivo di lavoro, a condizione che tale ordinamento costituisca, nell'insieme, una soluzione almeno equivalente per i lavoratori (art. 329b cpv. 4 CO).

## **7 Uffici d'informazione**

Le segreterie dei tribunali del lavoro forniscono normalmente informazioni in materia di diritto del lavoro. L'elenco degli Uffici di conciliazione, rispettivamente dei competenti tribunali di prima istanza che si occupano delle controversie riguardanti il rapporto di lavoro, può essere ottenuto presso la SECO-Direzione del lavoro, Contratti collettivi e Osservazione del mercato del lavoro, Effingerstrasse 31, 3003 Berna (tel. 031 323 09 30). Questo Servizio fornisce anche informazioni di tipo generale in materia di diritto del lavoro.

Informazioni concernenti il diritto del lavoro in relazione alla prestazione di servizio militare e di protezione civile sono pure ottenibili presso il Servizio sociale dell'esercito, Rodtmattstrasse 110, 3003 Berna (tel.: 0800 855 844).

Informazioni relative alle indennità per perdita di guadagno (IPG) vengono fornite dall'Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Divisione AVS/IPG/PC, Effingerstrasse 20, 3003 Berna (Tel.: 031 322 90 11).

Per eventuali questioni concernenti il servizio civile è possibile rivolgersi all'Organo d'esecuzione del servizio civile, Uttigenstrasse 19, 3600 Thun (tel.: 033 228 19 99).

## Allegato 1

Estratto dal titolo decimo del Codice delle obbligazioni,  
"Del contratto di lavoro"

III. Salario in  
caso d'impedi-  
mento al lavoro  
2. Impedimento  
del lavoratore  
a. Norma

### Art. 324a

<sup>1</sup> Se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o d'una funzione pubblica, il datore di lavoro deve pagargli per un tempo limitato il salario, compresa un'adeguata indennità per perdita del salario in natura, in quanto il rapporto di lavoro sia durato o sia stato stipulato per più di tre mesi.

<sup>2</sup> Se un tempo più lungo non è stato convenuto o stabilito per contratto normale o contratto collettivo, il datore di lavoro deve pagare, nel primo anno di servizio, il salario per almeno tre settimane e, poi, per un tempo adeguatamente più lungo, secondo la durata del rapporto di lavoro e le circostanze particolari.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro deve concedere le stesse prestazioni alla lavoratrice in caso di gravidanza e di puerperio.

<sup>4</sup> Alle disposizioni precedenti può essere derogato mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo, che sancisca un ordinamento almeno equivalente per il lavoratore.

b. Eccezioni

### Art. 324b

<sup>1</sup> Se, in virtù di disposizioni legali, il lavoratore è assicurato obbligatoriamente contro le conseguenze economiche d'un impedimento al lavoro, dovuto a motivi inerenti alla sua persona e intervenuto senza sua colpa, il datore di lavoro non è tenuto a pagare il salario qualora le prestazioni dovute dall'assicurazione per il tempo limitato compensano almeno i quattro quinti del salario.

<sup>2</sup> Se le prestazioni dell'assicurazione sono inferiori, il datore di lavoro deve pagare la differenza fra queste e i quattro quinti del salario.

<sup>3</sup> Se le prestazioni assicurative sono versate solo dopo un periodo di attesa, il datore di lavoro deve versare durante questo periodo almeno i quattro quinti del salario.

2. Vacanze  
b. Riduzione

#### Art. 329b

<sup>1</sup> Se nel corso di un anno di lavoro il lavoratore è impedito per propria colpa di lavorare complessivamente per più di un mese, il datore di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro.

<sup>2</sup> Se l'impedimento non dura complessivamente più d'un mese nel corso d'un anno di lavoro ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale, esercizio d'una funzione pubblica o congedo giovanile, senza che vi sia colpa da parte sua, il datore di lavoro non ha diritto di ridurre la durata delle vacanze.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro non può neppure ridurre le vacanze di una lavoratrice che, causa gravidanza o puerperio, è impedita di lavorare per due mesi al massimo.

<sup>4</sup> Alle disposizioni dei capoversi 2 e 3 può essere derogato mediante contratto normale o collettivo di lavoro a condizione tuttavia che tale ordinamento costituisca, nell'insieme, una soluzione almeno equivalente per i lavoratori.

III. Protezione  
dalla disdetta  
1. Disdetta abusiva  
a. Principio

#### Art. 336

<sup>1</sup> La disdetta è abusiva se data:

- a. 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;
- b. 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;
- c. soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;

- d. perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
- e. perché il destinatario presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.

<sup>2</sup> La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:

- a. per l'appartenenza o la non appartenenza del lavoratore a un'associazione di lavoratori o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore;
- b. 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;
- c. nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f).

<sup>3</sup> Nei casi previsti dal capoverso 2 lettera b, la tutela dei rappresentanti dei lavoratori il cui mandato sia cessato in seguito al trasferimento del rapporto di lavoro (art. 333) continua fino al momento in cui il mandato sarebbe cessato se non fosse sopravvenuto il trasferimento del rapporto di lavoro.

b. Sanzione

#### Art. 336a

<sup>1</sup> La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità.

<sup>2</sup> L'indennità è stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze, ma non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore. Sono salvi i diritti al risarcimento del danno per altri titoli giuridici.

<sup>3</sup> Se la disdetta è abusiva perché data nel quadro di un licenziamento collettivo (art. 336 cpv. 2 lett. c), l'indennità non può superare l'equivalente di due mesi di salario del lavoratore.

## Art. 336b

<sup>1</sup> La parte che intende chiedere un'indennità in virtù degli articoli 336 e 336a deve fare opposizione per scritto alla disdetta presso l'altra, il più tardi alla scadenza del termine di disdetta.

<sup>2</sup> Se l'opposizione è fatta validamente e le parti non si accordano per la continuazione del rapporto di lavoro, il destinatario della disdetta può far valere il diritto all'indennità. Il diritto decade se non è fatto valere mediante azione entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

2. Disdetta in tempo inopportuno  
a. da parte del datore di lavoro

## Art. 336c

<sup>1</sup> Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

a. allorquando il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero e, in quanto il servizio duri più di undici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;

b. 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;

c. durante la gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto della lavoratrice;

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

<sup>2</sup> La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti nel capoverso 1 è nulla; se, invece, è data prima, il termine che non sia ancora giunto a scadenza all'inizio del periodo è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.

<sup>3</sup> 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.



b. da parte del  
lavoratore

## Art. 336d

<sup>1</sup> Dopo il tempo di prova, il lavoratore non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso è, alle condizioni indicate nell'articolo 336c capoverso 1 lettera a, impedito di esercitare la sua attività e tale attività dev'essere assunta dal lavoratore finché dura l'impedimento.

<sup>2</sup> L'articolo 336c capoversi 2 e 3 è applicabile per analogia.

**Allegato 2** Rappresentazione schematica dell'**obbligo del datore di lavoro di pagare il salario** (cfr. anche cifra 3 del Promemoria)

**Allegato 3** Rappresentazione schematica della **protezione dalla disdetta** (cfr. anche cifra 4 del Promemoria)

**Obbligo del datore di lavoro di pagare il salario (CO art. 324a e b)**

L'indennità per perdita di guadagno  
= 80% o più del salario

L'indennità per perdita di guadagno  
= meno dell'80% del salario

Il rapporto di lavoro dura da meno  
di tre mesi o è stato stipulato per  
tre mesi al massimo

Il rapporto di lavoro dura già da  
oltre tre mesi o è stato stipulato  
per più di tre mesi

Nessun obbligo di pagamento del salario

Il datore di lavoro deve pagare "per un tempo  
limitato" la differenza tra l'indennità per perdita di  
guadagno e l'80% del salario

Se contestato, azione giudiziaria presso il competente Ufficio di conciliazione.

## Disdetta (CO art. 336c e d)

- da parte del datore di lavoro o  
- da parte del lavoratore che deve svolgere l'attività di un superiore  
o del datore di lavoro che prestano un servizio

Da parte del lavoratore che non deve  
svolgere alcuna attività di un  
superiore o del datore di lavoro che  
prestano un servizio

Dopo il tempo di prova

Durante il tempo di prova

Disdetta durante il  
periodo vietato

Disdetta fuori del  
periodo vietato

Motivo di disdetta è il  
servizio militare, ecc.

Motivo di disdetta non è  
il servizio militare, ecc.

**Disdetta nulla**

**Disdetta abusiva  
(opposizione; cifra 5)**

**Disdetta valida**

**Se contestata, azione giudiziaria presso il competente Ufficio di conciliazione.**