

Fine del rapporto di lavoro in Italia e in Svizzera – 1a parte

L'Italia e la Svizzera hanno mercati di lavoro e sistemi giuslavoristici molto diversi. Anche per quanto riguarda lo scioglimento del contratto di lavoro, partendo da una base comune, si trovano delle differenze essenziali.

In Italia come in Svizzera è possibile recedere unilateralmente dal contratto di lavoro (licenziamento da parte del datore di lavoro, dimissioni da parte del lavoratore).

In Svizzera, rispettando il termine di preavviso, entrambe le parti possono recedere dal contratto essenzialmente senza una causa specifica. Il salario ed i contributi sociali sono dovuti anche qualora al lavoratore non venga più chiesto di lavorare nel periodo di preavviso. E' abusivo il licenziamento per motivi che non sono degni di protezione, ad esempio perché il lavoratore fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale; il licenziamento rimane valido, ma il datore di lavoro deve versare al lavoratore un'indennità che non può superare le sei mensilità. Soltanto quando il licenziamento è dato in cosiddetti "tempi inopportuni", ad esempio durante la gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto o nei periodi in cui il lavoratore non può lavorare causa malattia o infortunio non imputabili a lui, il licenziamento è nullo.

Per "causa grave" ad esempio, un furto ai danni del datore di lavoro, il rapporto di lavoro può essere disdetto da entrambe le parti con effetto immediato. L'interpretazione della giurisprudenza è molto restrittiva. Se vi sono dubbi circa la gravità della causa, il licenziamento dovrà essere preceduto da un ammonimento in forma scritta, ad esempio, in caso di mancato rispetto degli orari di lavoro. Il lavoratore licenziato con effetto immediato senza una causa grave ha diritto al salario ed ai contributi sociali per il periodo di preavviso, oltre ad un'indennità fino a sei mensilità.

In Italia, quando a terminare il rapporto di lavoro è il datore di lavoro, vi deve essere in ogni caso un motivo: un giustificato motivo soggettivo, un giustificato motivo oggettivo o una giusta causa. L'interpretazione della giurisprudenza è decisamente restrittiva.

Nel caso di "giusta causa", il datore di lavoro non deve dare preavviso, ma può licenziare con effetto immediato il lavoratore. Il comportamento del lavoratore deve essere talmente grave da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure per il tempo previsto per il preavviso di licenziamento (come nel caso della "causa grave" del diritto svizzero). Costituiscono giusta causa ad es. il rifiuto ingiustificato e reiterato di eseguire la prestazione lavorativa, l'insubordinazione, il rifiuto a riprendere il lavoro dopo una visita medica che ha constatato l'insussistenza di una malattia, la sottrazione di beni aziendali, le condotte penalmente rilevanti al di fuori del lavoro (ad esempio una rapina commessa da un dipendente bancario).

Il "giustificato motivo soggettivo" è un'ipotesi meno grave di inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, che giustifica il licenziamento ma con l'obbligo da parte del datore di lavoro di concedere il preavviso previsto o di pagare il relativo ammontare anche nel caso rinunciasse alle prestazioni del lavoratore. Costituiscono giustificato motivo soggettivo ad

es. l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, minacce, percosse, reiterate violazioni del codice disciplinare di una certa gravità.

Con preavviso, in Italia si può licenziare il lavoratore anche per un “giustificato motivo oggettivo”, quando il licenziamento è dovuto ad una riorganizzazione del lavoro, ragioni relative all'attività produttiva (innovazioni tecnologiche, modifica dei cicli produttivi, ecc.), o da una crisi aziendale. Costituiscono giustificato motivo oggettivo ad es. la chiusura dell'attività produttiva, la soppressione del posto di lavoro, l'introduzione di nuovi macchinari che necessitano di minori interventi umani, l'affidamento di servizi ad imprese esterne. Se il licenziamento interessa cinque o più lavoratori nell'arco di 120 giorni, il datore deve osservare la disciplina prevista per i licenziamenti collettivi.

Se anche la comunicazione per iscritto del licenziamento in Italia può non contenere le ragioni, su richiesta del lavoratore queste vanno analiticamente indicate, sono sostanzialmente immodificabili, e qualora mancassero, il licenziamento si considera come mai intercorso. In caso di licenziamento impugnato e riconosciuto come illegittimo, il datore di lavoro italiano deve pagare al lavoratore un'indennità dai due mesi e mezzo ai sei mesi, o reintegrarlo sul posto di lavoro quando la società ha più di 15 dipendenti (obbligo che in Svizzera non esiste).

Analizzeremo nel prossimo numero la conclusione del contratto di lavoro sulla base della volontà concorde delle due parti.

calderan@altenburger.ch