

Dipartimento federale di giustizia e polizia

**Revisione parziale del Codice delle obbligazioni (sanzione
in caso di disdetta abusiva o ingiustificata)
Rapporto sui risultati della consultazione**

Ottobre 2012

1 In generale

Dal 1° ottobre 2010 al 14 gennaio 2011, il Consiglio federale ha messo in consultazione il presente avamprogetto. Sono stati invitati a esprimere il proprio parere i Cantoni, i partiti politici rappresentati nell'Assemblea federale e 27 organizzazioni. Hanno risposto 25 Cantoni, 6 partiti e 15 organizzazioni. L'Unione delle città svizzere ha rinunciato a prendere posizione mentre 24 organizzazioni e un cittadino privato, che non sono stati consultati ufficialmente, hanno espresso spontaneamente il proprio parere.

2 Partecipanti alla consultazione

2.1 Partecipanti consultati che hanno risposto

Cantoni

AG	Argovie / Aargau / Argovia
AI	Appenzell Rhodes-Intérieures / Appenzell Innerrhoden / Appenzello Interno
AR	Appenzell Rhodes-Extérieures / Appenzell Ausserrhoden / Appenzello Esterno
BE	Berne / Bern / Berna
BL	Bâle-Campagne / Basel-Landschaft / Basilea-Campagna
BS	Bâle-Ville / Basel-Stadt / Basilea-Città
FR	Fribourg / Freiburg / Friburgo
GE	Genève / Genf / Ginevra
GL	Glaris / Glarus / Glarona
GR	Grisons / Graubünden / Grigioni
JU	Jura / Giura
LU	Lucerne / Luzern / Lucerna
NE	Neuchâtel / Neuenburg
NW	Nidwald / Nidwalden / Nidvaldo
OW	Obwald / Obwalden / Obvaldo
SG	Saint-Gall / St. Gallen / San Gallo
SH	Schaffhouse / Schaffhausen / Sciaffusa
SO	Soleure / Solothurn / Soletta
SZ	Schwyz / Svitto
TG	Thurgovie / Thurgau / Turgovia
TI	Tessin / Ticino
UR	Uri
VS	Valais / Wallis / Vallese
ZG	Zoug / Zug / Zugo
ZH	Zurich / Zürich / Zurigo

Partiti politici

I Verdi	Parti écologiste suisse / Grüne Partei der Schweiz / Partito ecologista svizzero
PCS	Parti chrétien-social Suisse / Christlich-soziale Partei der Schweiz / Partito Cristiano Sociale svizzero
PDC	Parti Démocrate-Chrétien suisse / Christlichdemokratische Volkspartei der Schweiz / Partito Popolare Democratico svizzero
PLR	Parti libéral-radical suisse / Freisinnig-Liberale Partei der Schweiz / Partito liberale-radicale svizzero
PS	Parti Socialiste Suisse / Sozialdemokratische Partei der Schweiz / Partito Socialista svizzero
UDC	Union Démocratique du Centre / Schweizerische Volkspartei / Unione Democratica di Centro

Organizzazioni

AIPL	Association intercantonale pour la protection des travailleurs / Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz / Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori
ASA	Association Suisse d'Assurances / Schweizerischer Versicherungsverband / Associazione Svizzera d'Assicurazioni
CP	Centre patronal
FER	Fédération des Entreprises Romandes
GDS	Juristes Démocrates de Suisse / Demokratische Juristinnen und Juristen der Schweiz / Giuristi e Giuriste Democratici Svizzeri
sec Suisse	Société des employés de commerce Suisse / Kaufmännischer Verband Schweiz / Società Svizzera degli Impiegati di commercio

Travail.Suisse Travail.Suisse

UNIL	Université de Lausanne
UNILU	Universität Luzern
UNINE	Université de Neuchâtel
UNISG	Universität Sankt-Gallen
USI	Union patronale suisse / Schweizerischer Arbeitgeberverband / Unione svizzera degli imprenditori
USAM	Union suisse des arts et métiers / Schweizerischer Gewerbeverband / Unione svizzera delle arti e mestieri
USC	Union suisse des paysans / Schweizerischer Bauernverband / Unione Svizzera dei Contadini
USS	Union syndicale suisse / Schweizerischer Gewerkschaftsbund / Unione sindacale svizzera

2.2 Partecipanti che non sono stati consultati

AGV-Rheintal Arbeitgeberverband des Rheintals

Amnesty	Amnesty International
AIHK	Aargauische Industrie- und Handelskammer
CDEP	Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique / Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektoren / Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica
CCTI	Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino
CSP	Conférence Suisse des Délégué.e.s à l'Égalité entre Femmes et Hommes / Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten / Conferenza Svizzera delle Delegate alla Parità fra Donne e Uomini
H+	Hôpitaux, cliniques et instituts de soins suisses / Schweizer Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen / Gli ospedali, le cliniche e gli istituti di cura svizzeri
IHK	Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell
IVS	Industrie- und Wirtschafts-Vereinigung Schaffhausen
KGS	Kantonaler Gewerbeverband Schaffhausen
Lausanne	Municipalité de Lausanne
Merkli	Georg Merkl
Migros	Fédération des coopératives Migros / Migros-Genossenschafts-Bund / Federazione delle cooperative Migros
senesuisse	Etablissements suisses médicalisés privés pour personnes âgées / Private Alters- und Pflegeeinrichtungen Schweiz
SSIC	Société Suisse des Entrepreneurs / Schweizerischer Baumeisterverband / Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
SSA	Société suisse des hôteliers / Schweizer Hotelier-Verein / Società Svizzera degli Albergatori
SwissRetail	Association suisse des moyennes et grandes entreprises du commerce de détail / Vereinigung der Mittel und Grossbetriebe des schweizerischen Detailhandels / Federazione delle medie e grandi imprese del commercio al dettaglio svizzero
transfair	transfair Il sindacato
TInt	Transparency International
UPSC	Union Professionnelle Suisse de la Viande / Schweizer Fleisch-Fachverband / Unione Professionale Svizzera della Carne
USIE	Union suisse des installateurs-électriciens / Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen / Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti
USM	Union patronale Union Suisse du Métal / Arbeitgeberverband Schweizerische Metall-Union / Associazione padronale Unione Svizzera del Metallo
USDCR	Union Suisse des Paysannes et des Femmes Rurales / Schweizerischer Bäuerinnen- und Landfrauenverband / Unione Svizzera delle Donne Contadine e Rurali
VELEDES	Association suisse des détaillants en alimentation / Schweizerischer Verband der Lebensmittel-Detaillisten / Associazione svizzera dei dettaglianti in alimentari
zhaw	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

3 Riassunto dei pareri espressi¹

3.1 Osservazioni generali

3.1.1 Necessità di legiferare

AI, AR, BE, BS, FR, GL, GR, NW, OW, SG, SH, SO, TI, UR, VS e ZH, I Verdi, PCS, e PS, AIPL, GDS, sec Suisse, Travail.Suisse, UNIL, UNILU, UNINE, UNISG e USS riconoscono la necessità di legiferare. Tuttavia, fra questi partecipanti, alcuni approvano solo una parte delle modifiche proposte. NW ammette la necessità di legiferare solo per quanto riguarda la segnalazione, ma non si oppone al fatto che siano ammesse soluzioni contrattuali più favorevoli (art. 336 cpv. 4, art. 336a cpv. 4, art. 361e 362 AP-CO). UNIL esprime seri dubbi sulla necessità di aumentare l'indennità massima in caso di disdetta abusiva o ingiustificata (art. 336a cpv. 2, art. 337c cpv. 3 AP-CO). AI, GR, JU, NW, SO e VS respingono la modifica dell'articolo 336 capoverso 2 lettera b AP-CO, che qualifica come abusiva la disdetta data a un rappresentante nominato dai salariati se fondata su motivi che non riguardano tale lavoratore. GR respinge l'ammissione di soluzioni contrattuali più favorevoli.

AG, BL, GE, SZ, TG e ZG, PDC, PLR e UDC, ASA, CP, FER, USI, USAM e USC si oppongono a qualsiasi miglioramento della protezione dalla disdetta. Tuttavia, GE e CP accettano che siano ammesse soluzioni contrattuali più favorevoli; come pure USC, che accetterebbe questa proposta qualora il progetto dovesse essere mantenuto.

Tra i partecipanti che non sono stati consultati, Amnesty, CSP, Lausanne, Merkl, TInt, transfair, H+, zhaw riconoscono la necessità di legiferare.

H+ e zhaw non approvano la modifica dell'articolo 336 capoverso 2 lettera b AP-CO. AGV-Rheintal, AIHK, CCTI, CDEP, IHK, IVS, KGS, Migros, senesuisse, SSA, SSIC, SwissRetail, USIE, USM, USDCR, UPSC e VELEDES si oppongono a un'estensione della protezione dalla disdetta. Tuttavia, AIHK non è contraria al principio di rafforzare la protezione prevista all'articolo 336b capoverso 2 lettera b CO e senesuisse e USDCR approvano l'autorizzazione di soluzioni contrattuali più favorevoli.

I partecipanti, che riconoscono la necessità di legiferare, condividono i motivi formulati nell'avamprogetto: l'attuale indennità massima, tenuto conto della sua duplice funzione riparatrice e punitiva, non lascia un margine di apprezzamento sufficiente al giudice; inoltre, non garantisce un effetto preventivo adeguato. Per di più, le somme effettivamente versate a titolo d'indennità sono basse e, per farle valere, occorre superare ostacoli procedurali (GDS). AIPL ricorda che si tratta di sanzionare un comportamento abusivo, quindi illecito, del datore di lavoro. Una protezione sufficiente tutela i datori di lavoro rispettosi della normativa affinché non subiscano svantaggi concorrenziali (ZH). Poiché si tratta in questo caso particolare dei rappresentanti eletti dai lavoratori e delle attività sindacali in generale, si sottolinea il fatto che la libertà sindacale è una norma fondamentale del diritto del lavoro sia svizzero, sia internazionale (PS, USS). Sono pure invocati l'importanza del partenariato sociale, che necessita di rappresentanti impegnati (AIPL, GDS, sec

¹ Il rapporto illustra sia i pareri di partecipanti non consultati in merito alla necessità di legiferare sia punti di vista non espressi dai partecipanti consultati

Suisse, USS, UNILU), e i rischi legati alla funzione, quali la perdita del lavoro e la difficoltà di trovarne un altro (AIPL, GDS).

Si menziona inoltre l'aumento dei licenziamenti per motivi antisindacali, illustrato da esempi recenti (I Verdi, PS, USS).

I partecipanti contrari all'avamprogetto evidenziano il liberalismo e la flessibilità del diritto svizzero in materia di lavoro, come pure la sua importanza per la piazza economica svizzera (AG, BL, GE, TG, ZG, PDC, PLR, ASA, FER, USI, USAM, USC). Le modifiche proposte avrebbero ripercussioni negative sull'occupazione (rinuncia ad assumere nuovi collaboratori, o aumento del lavoro precario) e toglierebbero il vantaggio comparativo che offre una legislazione meno restrittiva. In generale, si rileva che la normativa in vigore offre una protezione sufficiente. Più in particolare, in merito all'indennità massima si ricorda il compromesso trovato in Parlamento nel 1988, che conserva a tutt'oggi la propria pertinenza (ZG, PLR, ASA). Un suo aumento non è necessario segnatamente per le piccole e medie imprese (PMI), che rappresentano la grande maggioranza dei datori di lavoro in Svizzera e che ne subirebbero importanti pregiudizi.

3.1.2 Protezione più estesa dalla disdetta

3.1.2.1 Validità della disdetta; reintegrazione del lavoratore

Diversi partecipanti condividono esplicitamente la volontà del progetto di non rimettere in causa la validità della disdetta abusiva, o ingiustificata (GE, GR, JU, SO, ZG, UNILU, UNINE, UNISG, USI).

Sul fronte opposto, una parte dei partecipanti, che ha riconosciuto la necessità di legiferare, giudica l'avamprogetto insufficiente su questo punto (LU, NE, I Verdi, PCS, PS, AIPL, GDS, sec Suisse, Travail.Suisse, USS). Dovrebbe infatti essere introdotta, per certi casi, o in maniera generale, la reintegrazione del lavoratore vittima di una disdetta abusiva o di un licenziamento ingiustificato. Si prende come modello l'articolo 10 della legge federale del 24 marzo 1995² sulla parità dei sessi (LPar). La reintegrazione del lavoratore in un posto equivalente è proposta anche in alternativa al proseguimento del rapporto di lavoro nello stesso impiego (LU, NE, I Verdi, PCS, PS, sec Suisse, Travail.Suisse, USS).

Allo stesso modo, AIPL e GDS propongono che ogni disdetta abusiva sia annullabile; inoltre, sia LU sia PS ritengono che questa opzione debba essere oggetto di un esame approfondito. PCS propone la reintegrazione per i casi in cui le ripercussioni economiche e sociali siano pesanti (per esempio a causa dell'età, o della lunga durata del rapporto di lavoro). NE, I Verdi, PS, AIPJ, GDS, sec Suisse, Travail.Suisse e USS chiedono che sia prevista la reintegrazione per i rappresentanti eletti dal personale. AIPL e GDS propongono sempre la reintegrazione del lavoratore in caso di disdetta abusiva, rilevando nel contempo l'importanza particolare della protezione per la rappresentanza dei lavoratori. NE, I Verdi, PS, Travail.Suisse e USS richiedono pure la reintegrazione in caso di disdetta abusiva dovuta al legittimo esercizio di un'attività sindacale, o dell'appartenenza a un sindacato (art. 336 cpv. 2 lett. a CO). Secondo GDS, nell'ipotesi in cui la reintegrazione non fosse proposta, sarebbe indispensabile migliorare le norme di procedura applicabile per far valere l'indennità (argomenti e proposte illustrati nei capitoli 3.2.2 e 3.3.2 qui di seguito).

² RS 151.1

Anche taluni partecipanti, che non sono stati consultati, difendono la necessità di prevedere la reintegrazione del lavoratore licenziato; Amnesty e transfair la chiedono per i lavoratori licenziati in ragione delle loro attività sindacali e Lausanne per i rappresentanti dei lavoratori, mentre Tint ricorda che questa sanzione s'impone nel caso di lavoratori che segnalano irregolarità.

A sostegno di questa proposta sono stati sollevati diversi argomenti. I Verdi, PS, AIPL, GDS, sec Suisse, Travail.Suisse e USS sono del parere che solo con la reintegrazione si potrà conferire alla sanzione un effetto preventivo sufficiente, in particolare nel caso dell'esercizio di attività sindacali e del partenariato sociale. L'AIPL rileva pure che l'obiettivo consiste nel sanzionare un comportamento non protetto dalla legge. La reintegrazione è anche una soluzione praticabile (PS, AIPL, GDS, USS), già attuata in alcuni casi, inoltre può essere istituita una procedura di reintegrazione provvisoria (AIPL, GDS). Il lavoratore deve inoltre provare che il motivo di licenziamento è abusivo, il che evita la sospensione sistematica della disdetta (AIPL). Pur senza confermare il carattere abusivo del motivo di licenziamento, il potere di negoziare del lavoratore ne uscirebbe comunque rinforzato, potenziando in questo modo l'effetto preventivo (GDS). Inoltre, questo provvedimento è l'unico che permette al lavoratore di invocare i propri diritti durante i rapporti di lavoro (AIPL). La procedura dell'articolo 336b CO e il mantenimento dei rapporti di lavoro previsto al capoverso 2 non sono stati applicati nella pratica (AIPL, GDS). zhaw rileva inoltre che l'annullamento del licenziamento, in caso di disdetta data in tempo inopportuno, come previsto nella LPar o nel diritto sul personale della Confederazione, non è una novità per il sistema di protezione svizzero.

Trattandosi più specificamente della disdetta per attività sindacali o di rappresentanti nominati dai salariati, I Verdi, PS, GDS, sec Suisse, Travail.Suisse e USS si richiamano alla convenzione (n. 98)³ dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) concernente l'applicazione dei principi del diritto sindacale e di negoziazione collettiva, sostenendo che il diritto svizzero non ne riprende i capisaldi. I Verdi, PS, sec Suisse e USS rilevano che l'attività sindacale è protetta dalla Costituzione alla stessa stregua della parità dei sessi, sebbene l'articolo 10 LPar preveda l'annullabilità in quest'ultimo caso. Gli stessi partecipanti e GDS osservano anche che le legislazioni di altri paesi contemplano la reintegrazione.

3.1.2.2 Altre proposte

I capitoli 3.2 e 3.3 illustrano le altre proposte avanzate per migliorare la protezione contro i licenziamenti, completate con le osservazioni sui singoli articoli e sulle altre proposte.

3.2 Osservazioni sui singoli articoli

3.2.1 Articolo 336 capoverso 2 lettera b

L'approvazione o il rigetto di questa disposizione segue la valutazione generale sulla necessità di legiferare. Fanno eccezione alcuni partecipanti, menzionati al capitolo 3.1.1.

L'opposizione al divieto di licenziare per motivi obiettivi si avvale di diversi argomenti. Oltre al fatto che la protezione garantita dal diritto vigente è considerata sufficiente, il

³ RS 0.822.719.9

licenziamento per motivi economici è reputato indispensabile in caso di chiusura dell'azienda o di difficoltà economiche (AI, BL, BS, GR, JU, TG, ASA, CP, FER, UNIL, UNISG, USI, USAM). Le soluzioni alternative al licenziamento menzionate nel rapporto sono considerate poco realistiche (AI, CP, FER, UNIL), mentre si evidenzia l'importanza di garantire la libertà decisionale del datore di lavoro, che potrà così scegliere la soluzione più idonea per riorganizzare la sua azienda (BS, SO, USI). L'impossibilità di licenziare i rappresentanti del personale implicherebbe anche una disparità di trattamento tra i lavoratori (AI, BS, GR, SO, PLR, UDC, FER, USI), che potrebbe pregiudicare l'accettazione dei rappresentanti da parte degli altri salariati (USI) e conseguentemente la creazione di commissioni del personale (GR). L'estensione della protezione deve rimanere nell'ambito dei contratti collettivi di lavoro (USI). UPSC segnala i rischi di abusi: qualcuno potrebbe farsi nominare per evitare un eventuale licenziamento riconducibile ad altri motivi. H+ considera questa estensione della nozione di disdetta abusiva incompatibile con una sanzione così severa come quella proposta all'articolo 336a capoverso 2 AP-CO.

Diversi partecipanti propongono di limitare il divieto del licenziamento per motivi economici. OW è del parere che il divieto vada applicato solo nell'ambito di procedure di licenziamento collettivo. UNIL propone di mantenere la possibilità di licenziare se il datore di lavoro, confrontato con difficoltà economiche, prende questa decisione sulla base di motivi obiettivi legati al valore del lavoro o al posto occupato. USIE e AIHK chiedono inoltre che la protezione sia limitata ai licenziamenti collettivi. AIHK propone di limitare la durata del divieto di licenziare al periodo di esercizio dei diritti di partecipazione, mentre USI propone che questa limitazione rimanga in vigore fino al termine della procedura di ristrutturazione dell'azienda.

Invece della modifica proposta, UNILU suggerisce una clausola generale che permetta al datore di lavoro di dimostrare che la disdetta non mirava a impedire l'esercizio delle funzioni di rappresentanza, o non era la conseguenza di tale diritto. UNISG propone di garantire la protezione prolungando il termine di disdetta, che potrebbe essere portato a 12 mesi.

Diverse proposte mirano inoltre a estendere la protezione. Secondo NE, I Verdi, PS, sec Suisse, Travail.Suisse e USS la protezione va estesa ai periodi che precedono e seguono l'esercizio del mandato. La normativa deve essere armonizzata con l'articolo 12 capoverso 2 della legge federale del 17 dicembre 1993⁴ sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese, che protegge i rappresentanti dei lavoratori durante e dopo il loro mandato. Di conseguenza, questi partecipanti propongono che la protezione termini un anno dopo la fine del mandato. La protezione potrebbe essere estesa anche al periodo delle elezioni (sec Suisse), iniziare al momento del deposito della candidatura e durare un anno (NE, PS, USS) oppure cominciare a decorrere un anno prima del deposito della candidatura (I Verdi, Travail.Suisse).

3.2.2 Articoli 336a capoverso 2 e 337c capoverso 3

I pareri sull'aumento dell'indennità massima riprendono la posizione espressa in merito alla necessità di legiferare, con tuttavia le eccezioni menzionate al precedente capitolo 3.1.1.

A sfavore della modifica sono stati sollevati diversi argomenti. Il diritto in vigore è considerato adeguato (TG, PLR, UDC, ASA, CP, FER, USI) e il margine

⁴ RS 822.14

d'apprezzamento di cui dispone il giudice è sufficientemente ampio da far sì che egli disponga solo raramente il limite massimo (ASA, USI). Oltre all'importo dell'indennità, si generano oneri importanti soprattutto per le PMI, quali le spese processuali e il danno all'immagine (FER, USI, USAM). UNISG, in linea di principio favorevole alla modifica, fa notare che al datore di lavoro spetterà l'onere maggiore anche nei casi che si concludono con una transazione, poiché il suo potere di negoziazione sarà indebolito. Il numero delle indennità disposto dal giudice aumenterà sistematicamente, al contrario di quanto menzionato nel rapporto esplicativo (USI, USC). Rinforzare l'effetto preventivo non è quindi necessario, poiché i datori di lavoro danno la disdetta in buona fede, senza considerare l'indennità più o meno cospicua che potrebbero essere tenuti a pagare (USI). Anche le grandi aziende optano preferibilmente per un atteggiamento più prudente, poiché si avvalgono di servizi giuridici che le dissuadono dal ricorrere alla disdetta, se questa rischia di essere illecita e il pregiudizio alla loro reputazione le espone a grossi danni (USI). Inoltre, aumentare il limite massimo a 12 mesi di salario non avrebbe comunque un effetto dissuasivo sufficiente su di esse (SwissRetail). La nozione di disdetta abusiva o ingiustificata è ampia, e non vi è motivo per una sanzione così severa (UDC, FER). Sulla stessa linea, alcuni partecipanti temono che il licenziamento con effetto immediato non sia più pronunciato anche nei casi in cui esso s'impone, poiché comporterebbe rischi finanziari troppo elevati (BL, BS, TG, ASA, USI). Favorevole alla proposta di aumentare il limite massimo, H+ reputa che la nozione di disdetta debba rimanere rigorosa.

Sono state avanzate alcune proposte per limitare gli importi assegnati, che potrebbero rivelarsi elevati se il numero massimo d'indennità fosse portato a 12 mesi di salario. Perciò, si potrebbe fissare un importo massimo o basarsi sul salario medio (UNIL, UNISG). Si potrebbe pure rinunciare al salario come unità di misura e fissare una somma massima (UNIL).

Sono state avanzate anche proposte per ampliare la protezione. L'aumento del limite massimo dovrebbe indurre i giudici a fissare indennità più elevate, contrariamente a quanto afferma il rapporto esplicativo (I Verdi, PS, USS). L'indennità massima dovrebbe sempre sanzionare la disdetta per attività sindacali (UNILU). Di norma le 12 mensilità costituiscono il limite massimo, ma dovrebbero poter essere superate in casi eccezionali (PS). Si potrebbe fissare un minimo per l'indennità (UNILU). Transfair propone un minimo di sei e un massimo di 18 mensilità mentre Tint propone di portare il massimo a 36 mesi in caso di segnalazione d'irregolarità. Merkl reputa che, in caso di segnalazione, dovrebbero essere previste sanzioni amministrative o penali. Infine, FR propone di aumentare l'indennità in caso di licenziamento collettivo (art. 336a cpv. 3 CO) e TI di raddoppiarla.

I risultati della consultazione evidenziano anche gli ostacoli procedurali, che il nuovo Codice di procedura civile (CPC) non ha risolto. La mancanza del diritto alla gratuità nelle cause che riguardano valori litigiosi superiori a 30 000 franchi spinge infatti i salariati ad abbassare le proprie pretese a questo limite e a rinunciare a una parte dell'indennità (BS, TI, GDS). L'azione parziale (art. 86 CPC) è senz'altro possibile, ma crea nuovi inconvenienti procedurali (TI). Le nuove norme del CPC, quali la procedura semplificata fino a 30 000 franchi o l'azione parziale, sono tuttavia accolte favorevolmente (CCTI). L'azione senza quantificare il valore litigioso (art. 85 CPC) renderà probabilmente meno rigida la pratica del Tribunale federale in questo ambito e permetterà al lavoratore di chiedere l'indennità massima (AIHK). Sarebbe opportuno osservare come i giudici applicheranno la nuova disposizione prima di raddoppiare l'importo massimo.

3.2.3 Articolo 336 capoverso 4 e 336a capoverso 4; articoli 361 e 362

Prescindendo dalle eccezioni citate al capitolo 3.1.1, i pareri sulle modifiche seguono la posizione di principio sulla necessità di legiferare.

I partecipanti contrari auspicano il mantenimento della parità e affermano che le regole più protettive, adottate nei contratti collettivi di lavoro (CCL), non sono contestate (USI). D'altronde, soluzioni favorevoli sia al lavoratore, sia al datore di lavoro non sarebbero concepibili (FER, USAM) e i lavoratori assoggettati al CCL non concederebbero il loro consenso se tale contratto venisse esteso, il che ridurrebbe la flessibilità del diritto del lavoro e la libertà d'impresa (PLR). La norma – importante – prevista all'articolo 336 capoverso 4 CO, sulla durata del mandato dei rappresentanti nominati dai salariati in caso di trasferimento d'impresе, vedrebbe ridursi la sua portata qualora soggetta a eventuali deroghe contrattuali (USI).

L'accordo potrebbe vertere soltanto sull'aumento dell'importo dell'indennità, poiché l'annullamento della disdetta non può essere accordato (CP). Le deroghe contrattuali potrebbero essere ammesse solo nell'ambito di CCL o di contratti normali di lavoro (NW), o riguardare solo l'indennità in caso di disdetta con effetto immediato prevista all'articolo 337c capoverso 3 CO (GR).

JU propone di abbandonare il principio della parità e di fare degli articoli 336 e 336a CO unicamente delle regole di diritto relativamente imperative.

3.2.4 Articolo 5 capoverso 4 LPar

Le posizioni in merito alla modifica proposta seguono quelle espresse sull'aumento del massimo dell'indennità (capitolo 3.2.2.). FR e ZH propongono di raddoppiare il massimo dell'indennità in caso di discriminazione al momento dell'assunzione e di sopprimere il massimo fissato se parecchie persone richiedono il versamento di un'indennità (proposta condivisa anche da CSP).

3.3 Altre osservazioni e proposte

3.3.1 Osservazioni

GR e ZH fanno notare che, contrariamente a quanto afferma il rapporto esplicativo, il progetto avrà delle conseguenze per i Cantoni e i comuni che, al personale, applicano il CO in materia di disdette.

JU e SO attirano l'attenzione sul loro proprio diritto sul personale, che prevede un'indennità compresa tra 6 e 12 mensilità. L'applicazione di questa sanzione non ha posto problemi particolari. Lausanne rileva pure che il suo diritto sul personale prevede la reintegrazione.

3.3.2 Proposte

Sono state avanzate altre proposte per migliorare la protezione dalle disdette.

PS chiede che per ogni disdetta sia richiesto un motivo giustificato. UNILU propone che si parta dalla presunzione di abuso per i motivi citati all'articolo 336 capoverso 2 CO, o che la disdetta pronunciata contro un sindacalista sia motivata d'ufficio per iscritto. Merkl e zhaw ritengono che il lavoratore debba potersi limitare a comprovare la verosimiglianza del motivo abusivo, nei casi di segnalazione per Merkl in modo

generale e per zhaw in maniera accessoria, limitandosi ai motivi che rientrano nel campo della protezione della personalità o dei diritti costituzionali (art. 336 cpv. 1 lett. a e b CO). Merkl propone anche di proteggere il lavoratore che segnala irregolarità dal rischio di ricevere un certificato di lavoro negativo, o di riceverlo tardivamente.

Si richiedono anche adattamenti del nuovo Codice di procedura civile svizzero (CPC), al riguardo si rimanda alle critiche espresse al capitolo 3.2.2. BS e PS chiedono che il valore litigioso massimo per l'esonero dalle spese giudiziarie sia aumentato: l'importo massimo dovrebbe essere di almeno 50 000 franchi (PS). L'articolo 107 CPC dovrebbe inoltre imporre ai giudici di tenere conto, nella ripartizione secondo equità, del fatto che l'azione è stata accolta in base al principio della domanda (GDS). Attualmente, i giudici, quando giudicano secondo equità, procedono troppo spesso alla ripartizione delle spese in funzione del fatto che le conclusioni sono state accolte, dissuadendo in questo modo i lavoratori dal richiedere un'indennità elevata. Il rischio d'incasso delle spese non dovrebbe quindi essere a carico del richiedente, come recita l'articolo 111 CPC (GDS). Infatti, secondo questa norma, il lavoratore sopporta il rischio d'insolvenza del datore di lavoro.

PS propone di cancellare l'articolo 336*b* CO.

Sul versante opposto, la protezione dalle disdette è anche considerata troppo ampia. La nozione di disdetta abusiva dovrebbe in questo modo limitarsi ai casi in cui è abusivo il motivo stesso della disdetta, prescindendo in particolare dal modo in cui è pronunciata o da una sproporzione palese degli interessi in questione (CP). La sospensione del termine di disdetta in caso di malattia o d'incidente (art. 336*c* cpv. 1 lett. b e cpv. 2 CO) andrebbe applicata solo dal quinto giorno di incapacità lavorativa per evitare gli abusi (FER, USAM). La giurisprudenza riconosce certamente l'esistenza di un abuso del diritto se l'incapacità lavorativa è molto breve; tuttavia, l'ha ammessa in casi molto rari.