



Protezione contro il licenziamento in caso di malattia: il periodo protetto

Dover cercare lavoro mentre si è malati? La protezione contro il licenziamento (o disdetta) prevista dalla legge volta a evitare questa difficile situazione. Tuttavia, non è applicabile in tutti i casi ed è valida soltanto per un determinato periodo di tempo. Questa guida informativa spiega quando un licenziamento non è valido (disdetta abusiva). Inoltre saprà quanto dura il Suo rapporto di lavoro nel caso si ammali entro il termine di disdetta.

Il Codice delle obbligazioni (art. 336c CO) prescrive che un lavoratore non può essere licenziato se, senza colpa, non può lavorare a causa di una malattia o di un infortunio, ovvero è impedito al lavoro. La durata di questa tutela dal licenziamento dipende dalla durata del rapporto di lavoro.

Anno di servizio	Periodo protetto
Nel 1° anno (dopo la fine del periodo di prova)	30 giorni
Dal 2° al 5° anno compreso	90 giorni
A partire dal 6° anno	180 giorni

Nel contratto di lavoro e nel contratto collettivo di lavoro (CCL) possono essere concordati periodi protetti di durata superiore, ma non inferiore. Per i rapporti di lavoro di diritto pubblico si applicano le rispettive leggi e ordinanze sul personale. Tutti i lavoratori sono tenuti a dimostrare la malattia, ovvero la causa dell'incapacità lavorativa. Richieda quindi al Suo medico un certificato medico, informi subito il Suo datore di lavoro sulla Sua malattia e gli consegni il certificato medico.

Per la protezione contro il licenziamento si distingue tra due situazioni diverse

1. Se il datore di lavoro Le dà la disdetta **durante la Sua malattia** e il periodo protetto non è ancora terminato, il licenziamento non è valido. Per i giuristi, la disdetta è giunta in un tempo inopportuno e quindi è nulla. Il datore di lavoro dovrà quindi darle una nuova disdetta al termine del periodo protetto.
2. Se ha ricevuto la disdetta **prima della malattia**, il licenziamento resta valido, ma il termine di disdetta corrente viene sospeso e riprenderà a decorrere non appena sarà guarito oppure allo scadere del periodo protetto.

I periodi di protezione dal licenziamento valgono anche per gli impiegati a tempo parziale o in caso di incapacità lavorativa parziale. Per esempio, valgono anche se ha un impiego a metà tempo con un'incapacità lavorativa del 50 % e non era malato nel Suo giorno di lavoro. I periodi di protezione conservano la loro validità anche in caso di licenziamento collettivo o di sospensione.

Eccezioni

La protezione contro il licenziamento non vale nei seguenti casi:

- durante il periodo di prova;
- se il rapporto di lavoro è a tempo determinato e la durata del contratto non è ancora scaduta. Il rapporto di lavoro termina alla data concordata;
- se il lavoratore stesso dà la disdetta;
- in caso di contratto di annullamento;
- in caso di risoluzione immediata del rapporto di lavoro.

Attraverso un contratto di annullamento, il datore di lavoro e il lavoratore possono sciogliere un contratto di lavoro di comune accordo. In questo caso i termini di disdetta non sono validi. Sia prudente se il Suo datore di lavoro Le propone un contratto di annullamento o Le chiede di licenziarsi. È possibile che voglia aggirare la protezione contro il licenziamento. Se rinuncia volontariamente – senza pressioni – alla protezione contro il licenziamento, il licenziamento è valido anche nel periodo protetto. Se acconsente a un contratto di annullamento o si licenzia, il Suo diritto all'indennità di disoccupazione può essere ridotto (i cosiddetti «giorni di sospensione»).

Periodi di protezione multipli

Se si ammala di due malattie diverse oppure se durante l'incapacità lavorativa a causa di una malattia subisce un infortunio, la seconda malattia o l'incidente fanno scattare un nuovo periodo protetto di durata completa.

Se ad esempio una lavoratrice prima non può lavorare a causa di una depressione e poi si ammala di cancro

del seno, la malattia oncologica attiva un nuovo periodo di protezione.

Attenzione!

In caso di recidiva o di complicazione non si apre un nuovo periodo di protezione: per la stessa malattia, una recidiva o una malattia conseguente, la durata della protezione contro il licenziamento rimane limitata, a seconda degli anni di servizio, a un totale di 30, 90 o 180 giorni.

Se ad esempio in seguito a un cancro si sviluppa come complicazione tardiva una stanchezza cronica (*Cancer-related Fatigue*), quest'ultima malattia non attiva un nuovo periodo di protezione.

Nota bene: una gravidanza fa scattare un (nuovo) periodo protetto a partire dal momento della fecondazione e dura fino a 16 settimane dopo il parto. Anche il servizio militare obbligatorio o di protezione civile, il servizio civile e la partecipazione ad un'azione di aiuto della Confederazione attivano un periodo di protezione.

Conteggio

La protezione contro il licenziamento inizia il primo giorno della malattia e termina allo scadere dei 30, 90 o 180 giorni. Sono conteggiati anche i sabati, le domeniche e i giorni festivi riconosciuti. Tuttavia, la protezione dal licenziamento dura soltanto finché persiste l'effettiva malattia.

La disdetta è ufficialmente data nel periodo protetto se L'ha ricevuta durante il periodo protetto. Non conta la data indicata sulla lettera di licenziamento, e neanche il giorno in cui è stata spedita la lettera, ma il giorno in cui Le è stata consegnata personalmente o recapitata.

Può succedere che vi siano difficoltà a determinare la data precisa del recapito, ad esempio se è stato assente a lungo. In caso di dubbio si rivolga a un esperto in materia giuridica.

Buono a sapersi

Il termine di disdetta viene conteggiato a ritroso dalla fine del rapporto di lavoro. Se Le viene data la disdetta prima del necessario – ad esempio, quattro mesi prima della fine del rapporto di lavoro con un termine di disdetta di tre mesi – soltanto una malattia negli ultimi tre mesi comporta un prolungamento del termine di disdetta.

A norma di legge, il rapporto di lavoro finisce soltanto al prossimo termine di disdetta possibile. Se nel contratto di lavoro non è indicato un altro termine di disdetta, si considera la fine del mese.

Pagamento del salario durante il prolungamento del rapporto di lavoro

Anche se il Suo rapporto di lavoro viene prolungato a causa dell'incapacità lavorativa, può succedere che il Suo datore di lavoro non debba più continuare a versare il salario. La continuazione del pagamento del salario in caso di malattia si basa sull'Art. 324a CO e sull'assicurazione di indennità giornaliera per malattia che ha probabilmente stipulato il Suo datore di lavoro.

Qual è la procedura corretta da seguire nel caso in cui il periodo protetto non sia stato rispettato?

Si rivolga subito per iscritto al Suo datore di lavoro facendogli presente il periodo di protezione ed esigendone il rispetto. Non appena potrà di nuovo lavorare, informi il datore di lavoro e gli comunichi la Sua disponibilità a tornare al lavoro.

Trova altre guide informative su questioni giuridiche inerenti al cancro all'indirizzo: www.legacancro.ch/consulenza-e-sostegno/consulenza-legale.

- Malati di cancro: diritti e doveri durante una candidatura
- L'attestato di lavoro corretto dopo un tumore

Per maggiori informazioni e domande:

- Linea cancro: 0800 11 88 11, helpline@legacancro.ch
- www.legacancro.ch/regione
- Media: media@legacancro.ch

Impressum

Lega svizzera contro il cancro, Effingerstrasse 40,
Casella postale, 3001 Berna
tel. 031 389 91 00
info@legacancro.ch, www.legacancro.ch

Questa guida informativa è disponibile in italiano/tedesco/francese nel sito www.legacancro.ch/shop.

© 2020, Lega svizzera contro il cancro, Berna