

CASI DI ESEMPIO

Disdetta immediata dopo una segnalazione anonima sulle spese

AMBITO DEL DIRITTO Diritto del contratto di lavoro	CANTONE Argovia	NORME CITATE 15
SENTENZE CITATE 16	CALCOLATO IL 10.09.2026	MODELLO DI IA globale, dopo l'anonimizzazione

Che cosa vede: l'output non modificato di LEXchat per casi costruiti — non è una consulenza legale, non verificato da un avvocato, senza relazione con un mandato reale.

Traduzione automatica dall'originale tedesco, non verificata da un avvocato. Fa fede unicamente la versione tedesca. [Leggere la versione tedesca](#)

INPUT

Fattispecie

È tutto ciò che è stato inserito — formulato in modo anonimo, con le domande della richiesta.

Ho 52 anni e da marzo 2014 lavoro come responsabile del servizio esterno presso una ditta commerciale a Baden AG. Salario mensile 11'500 lordi, tredicesima, termine di disdetta tre mesi. All'inizio di luglio 2026 la direzione ha ricevuto una segnalazione anonima secondo cui, per due anni, avrei conteggiato visite private al ristorante come pranzi con clienti. Hanno verificato le mie spese e il 21 luglio me le hanno contestate. Due voci sono corrette, il resto lo contesto — il mio superiore ha tollerato questa prassi per anni e conteggiava lui stesso allo stesso modo. Si tratta complessivamente di circa 9'400 franchi. Il consiglio d'amministrazione ha trattato la questione nella sua seduta del 12 agosto, il 14 agosto ho ricevuto la disdetta immediata. Restano ancora aperti 14 giorni di vacanza e la tredicesima pro rata. Ho una conferma per un nuovo posto dal 1° ottobre, dove guadagno circa il 15 % in meno.

DOMANDE

1. La disdetta immediata era ammissibile?
2. Il datore di lavoro poteva prendersi tempo dal 3 luglio al 14 agosto?
3. Che cosa mi spetta se non era giustificata, e come devo procedere?

CHIARIMENTO

Domande dell'analisi preliminare

Prima del calcolo, LEXchat chiede ciò che manca nella fattispecie. Si è risposto solo a ciò che il testo già conteneva.

1 Quando è stata notificata esattamente la disdetta immediata?

Risposta: Il 14 agosto 2026 — quel giorno l'ho ricevuta.

2 Prima del confronto del 21 luglio 2026, la persona interessata è stata resa attenta alla prassi di conteggio delle spese contestata, oppure vi è stata una tolleranza orale o scritta da parte del superiore?

lasciata aperta

RISULTATO

Analisi iniziale

Il risultato, non modificato. Ogni norma e ogni sentenza citate sono collegate e verificabili.

Sintesi della situazione

Si tratta di un rapporto di lavoro di diritto privato (ditta commerciale a Baden AG), dunque degli art. 337 segg. CO; il diritto del personale federale e il diritto del personale cantonale non sono applicabili. Centrali sono due questioni: primo, se il datore di lavoro sia in grado di provare il motivo grave ai sensi dell'art. 337 cpv. 2 CO, benché la prassi di conteggio sarebbe stata tollerata e praticata essa stessa dal superiore, e secondo — qui sta la leva più forte —, se la disdetta, dopo la conoscenza certa dei fatti (confronto del 21 luglio 2026), sia stata ancora tempestiva con la dichiarazione intervenuta soltanto il 14 agosto 2026. Prognosi: le probabilità di far qualificare la disdetta immediata come ingiustificata (art. 337c cpv. 1 e 3 CO) sono buone, con riserva della situazione probatoria relativa alla tolleranza e del potere d'apprezzamento del giudice riguardo al tempo di reazione; l'indennità secondo l'art. 337c cpv. 3 CO dovrebbe situarsi nella fascia bassa-media, a causa delle due voci ammesse e del nuovo impiego dal 1° ottobre 2026.

Analisi

Inquadramento giuridico

1. Diritto applicabile, dati contrattuali

Rapporto di lavoro con una ditta commerciale privata da marzo 2014, salario mensile di CHF 11'500 lordi oltre alla tredicesima, termine di disdetta contrattuale di tre mesi. Si applicano pertanto gli art. 319 segg. CO; l'art. 335c cpv. 1 CO (tre mesi a partire dal decimo anno di servizio) e l'accordo contrattuale secondo l'art. 335c cpv. 2 CO conducono al medesimo risultato: termine di disdetta di tre mesi per la fine di un mese. Le disposizioni di diritto pubblico (art. 34b LPers, art. 13 IGE-PersV, art. 15 dell'ordinanza sul personale di Swissmedic) nonché l'art. 9 SpesenV/AG non sono applicabili; le decisioni relative al diritto del personale federale (TAF A-1508/2020, A-4618/2021, A-6447/2023; TF 8C_311/2023) vanno richiamate unicamente come ausilio interpretativo per la nozione, di identico contenuto, di motivo grave. Parimenti, l'art. 29 cpv. 2 Cost. non si applica nel rapporto di lavoro privato: per legge non sussiste alcun obbligo di audizione — il confronto del 21 luglio 2026 ha però rilevanza per l'inizio del termine (cfr. n. 3).

2. Domanda 1 / Incarico 1: validità formale e materiale della disdetta immediata

Sul piano formale: l'art. 337 cpv. 1 CO non prescrive alcuna forma per lo scioglimento immediato; è dovuta unicamente la motivazione scritta **su richiesta**. Un vizio di forma non è pertanto ravvisabile. La disdetta è stata — secondo quanto indicato su domanda — notificata il 14 agosto 2026 e ricevuta quel giorno; l'effetto risolutivo si produce con la ricezione. Va precisata l'indicazione relativa all'inizio del termine: è stata riferita una ricezione della segnalazione «inizio di luglio 2026», mentre la domanda menziona il 3 luglio 2026; le due date sono così vicine che il risultato non cambia, ma il giorno esatto della ricezione va chiarito ai fini della cronologia.

Sul piano materiale: un motivo grave ai sensi dell'art. 337 cpv. 2 CO presuppone una circostanza che, secondo le norme della buona fede, renda inesigibile la continuazione del rapporto; il giudice decide secondo il suo libero apprezzamento (art. 337 cpv. 3 CO). Secondo la [DTF 124 III 25](#) la violazione dell'obbligo di fedeltà (art. 321a cpv. 1 CO) è particolarmente grave quando un lavoratore in una posizione di fiducia si procura, mediante conteggi falsi, vantaggi pecuniari a carico del datore di lavoro e dissimula deliberatamente le manipolazioni; analogamente la [TF 4A_685/2011](#), secondo cui per i quadri vale un criterio più severo e la violazione degli obblighi deve essere oggettivamente idonea a distruggere il rapporto di fiducia e averlo effettivamente distrutto. La posizione di «responsabile del servizio esterno» è una funzione di quadro; conteggi spese sistematicamente falsi per due anni, per un importo di circa CHF 9'400, sarebbero pertanto in linea di principio idonei a costituire un motivo grave. Parimenti la [DTF 116 II 145](#) consid. 6, secondo cui bastano solo mancanze particolarmente gravi, oggettivamente idonee a scuotere il rapporto di fiducia e che lo abbiano effettivamente scosso [Web, non verificato; consultato il 10.09.2026 — si prega di verificare].

Una protezione temporale dalla disdetta non osta qui alla cessazione: i periodi di protezione dell'art. 336c cpv. 1 CO (servizio militare, malattia/infortunio non imputabili, gravidanza ecc.) non sono adempiuti secondo la fattispecie descritta. Per la variante transattiva di una conversione in disdetta ordinaria va tuttavia considerato che una disdetta data durante un periodo di protezione sarebbe nulla e che un termine di disdetta iniziato prima sarebbe sospeso e prorogato fino al successivo termine finale (art. 336c cpv. 2 e 3 CO) — un'incapacità lavorativa nel periodo fino al 30 novembre 2026 potrebbe quindi spostare il termine finale.

Decisiva è pertanto la prova. L'onere della prova del motivo grave incombe al datore di lavoro che disdice (art. 8 CC; [TF 4A_583/2012](#); [TF 4A_511/2010](#); cfr. anche [Tribunale superiore C-15339-2019](#)). Esso deve dimostrare concretamente, per **ogni** singola voce contestata, che si trattava di un'occasione privata e non determinata da ragioni aziendali. Sono ammesse soltanto due voci; il loro peso, nell'ambito della valutazione complessiva di tutte le circostanze, è nettamente inferiore al volume complessivo asserito di CHF 9'400.

3. Domanda 2: tempo di reazione ammissibile dalla ricezione della segnalazione fino al 14 agosto 2026

Il diritto alla disdetta immediata va esercitato senza indugio dopo la conoscenza certa dei fatti; chi attende lo perde, poiché ciò indica che la continuazione durante il termine di disdetta ordinario era soggettivamente esigibile. Secondo la [TF 4A_431/2014](#) la disdetta deve essere dichiarata non appena il motivo è noto con certezza e nel modo più completo possibile; tra la decisione di disdire e la dichiarazione non si può attendere in modo sproporzionato, altrimenti la disdetta è inefficace. La [TF 4A_64/2013](#) stabilisce che il tempo di riflessione è breve e non può essere esteso fino al chiarimento di questioni accessorie (in quel caso: restituzione di un importo trattenuto).

Applicazione: il periodo dalla ricezione della segnalazione (inizio di luglio) fino al confronto del 21 luglio 2026 è in linea di principio ammissibile quale fase di accertamento — accertamenti e audizione possono giustificare il tempo di reazione, purché avvengano in modo mirato e senza tempi morti ([TF 4A_685/2011](#): durata dell'esame non di per sé inammissibile, purché non arbitraria o sproporzionata; per il diritto della funzione pubblica parimenti [TF 8C_311/2023](#), secondo cui la procedura non può però restare ferma per un periodo prolungato). Problematica è la fase **successiva** al 21 luglio: con il confronto, i fatti erano accertati, dal punto di vista del datore di lavoro, in misura sufficiente per decidere sulla disdetta; ciononostante la questione è stata trattata soltanto nella seduta del consiglio d'amministrazione del 12 agosto e la disdetta dichiarata il 14 agosto — circa 24 giorni di inattività senza ulteriori accertamenti riconoscibili. Secondo il criterio delle sentenze [4A_431/2014](#) e [4A_64/2013](#), ciò costituisce

un rischio considerevole per il datore di lavoro. Il suo controargomento sarà che la competenza decisionale spettava all'organo collegiale e che la sua successiva seduta ordinaria era il 12 agosto; la giurisprudenza concede di fatto agli organi collegiali un po' più di tempo, ma esige che la decisione sia presa con la dovuta celerità — se necessario mediante una deliberazione straordinaria. Se un'attesa di 24 giorni sia tollerata è una questione di apprezzamento (art. 337 cpv. 3 CO) e, nel risultato, aperta; secondo il criterio qui citato, la valutazione tende a volgere a favore del mandante.

Allegazione successiva di motivi: secondo la [DTF 124 III 25](#) il datore di lavoro può, a condizioni restrittive, fondarsi su circostanze venute a conoscenza solo successivamente, nella misura in cui esse abbiano definitivamente distrutto il rapporto di fiducia; secondo la [DTF 142 III 579](#) un motivo allegato successivamente può anche essere di natura diversa da quello indicato nella disdetta, dovendosi esaminare se l'insieme delle circostanze fatte valere avrebbe potuto causare la necessaria perdita di fiducia. Occorre attendersi ciò se esso continuerà a esaminare i giustificativi delle spese.

4. Incarico 2: tolleranza da parte del superiore

Occorre distinguere due direzioni di effetto:

- *Piano della fattispecie*: se la prassi di conteggio era conosciuta, tollerata e praticata essa stessa dal superiore autorizzato a impartire istruzioni (art. 321d cpv. 1 CO), manca la violazione degli obblighi o comunque la sua prova. Ciò corrisponde alla ratio della [TF 4A_583/2012](#): il carattere indebito dei vantaggi percepiti non è dimostrato se l'impiegata, nelle circostanze date, poteva pretendere gli stessi vantaggi di altri; il datore di lavoro deve provare concretamente che la prestazione pretesa esulava dalla prassi vigente. Trasposto al caso: se esisteva una gestione delle spese di rappresentanza tollerata in azienda e condivisa dal superiore, la prova di una grave violazione dell'obbligo di fedeltà è notevolmente più difficile. Sono inoltre rilevanti eventuali accordi su spese forfettarie (art. 327a cpv. 2 CO), per le quali non è dovuta una prova delle singole spese.
- *Piano dell'apprezzamento*: anche se la violazione degli obblighi è ammessa, le carenze organizzative e di controllo del datore di lavoro stesso hanno effetto attenuante. La [TF 4A_353/2024](#) ha confermato la valutazione di ingiustificatezza perché le mancanze non erano abbastanza gravi e il datore di lavoro aveva esso stesso violato obblighi di controllo.

Contrappeso: la [TF 4A_64/2013](#) stabilisce che la tolleranza di precedenti violazioni degli obblighi non modifica la valutazione dell'attuale violazione contrattuale. Il datore di lavoro vi si appoggerà e sosterrà che un superiore non può validamente autorizzare l'addebito alla società di spese private. L'eccezione della tolleranza incide quindi più sul piano della prova e della gravità che come motivo giustificativo; essa resta nondimeno l'argomento difensivo materialmente più importante.

5. Domanda 3 / Incarico 4: pretese in caso di disdetta ingiustificata

- *Art. 337c cpv. 1 CO*: risarcimento di quanto il lavoratore avrebbe guadagnato fino alla scadenza del termine di disdetta ordinario. Con notifica il 14 agosto 2026 e termine di tre mesi per la fine di un mese, il termine finale ipotetico è il **30 novembre 2026**.
- *Art. 337c cpv. 2 CO*: va computato il guadagno del nuovo impiego dal 1° ottobre 2026 (circa il 15 % in meno) nonché i risparmi. La perdita salariale durevole del 15 % **dopo** il 30 novembre 2026 non è risarcibile in virtù dell'art. 337c cpv. 1 CO; può però essere considerata nella commisurazione secondo il cpv. 3.
- *Assicurazione contro la disoccupazione*: se tra il 14 agosto e il 1° ottobre 2026 rimane una lacuna e vengono richieste indennità giornaliere, incombe una sospensione del diritto all'indennità per disoccupazione per propria colpa (art. 30 cpv. 1 lett. a LADI); la durata dipende dal grado della colpa e ammonta al massimo a 60 giorni (art. 30 cpv. 3 LADI). Va inoltre evitata una rinuncia a pretese salariali o d'indennità nei confronti del precedente datore di lavoro a carico dell'assicurazione (art. 30 cpv. 1 lett. b LADI) — ciò va imperativamente considerato nella formulazione di una transazione con clausola di saldo.

- *Art. 337c cpv. 3 CO*: indennità secondo il libero apprezzamento del giudice, al massimo sei salari mensili (qui: CHF 69'000). Di regola viene riconosciuta; il rinunciarsi presuppone circostanze straordinarie ([TF 4A_353/2024](#); [Tribunale distrettuale C1-22-204](#): riduzione o esclusione solo in caso di notevole colpa propria). Non esiste un'indennità minima schematica; una rapida riassunzione ne relativizza l'importo, poiché riduce gli svantaggi economici e la lesione della personalità ([TF 4A_660/2010](#)); vanno inoltre considerati la durata del rapporto di lavoro, il comportamento del lavoratore e le conseguenze economiche ([TF 4A_135/2013](#); [TF 4A_56/2026](#)). Realistici sono, considerati 12½ anni di servizio e l'età di 52 anni, ma anche il nuovo impiego dopo 6½ settimane e le due voci ammesse, circa da uno a tre salari mensili (CHF 11'500–34'500); la forchetta è questione di apprezzamento.
- *Ulteriore risarcimento del danno*: l'art. 337b CO concerne lo scioglimento causato in violazione del contratto; l'art. 336a cpv. 2 CO riserva le pretese fondate su altro titolo giuridico. Ulteriori voci di danno concrete non sono attualmente ravvisabili (danno previdenziale secondo l'art. 10 cpv. 2 LPP in caso di lacuna a settembre, da esaminare se del caso).

Se viene fatto valere un danno eccedente l'art. 337c cpv. 1 CO, si applica l'art. 42 CO: il danno va in linea di principio provato (art. 42 cpv. 1 CO); se non può essere provato nel suo importo — ad esempio un danno previdenziale derivante dalla lacuna contributiva di settembre 2026 —, il giudice lo determina secondo il suo prudente criterio, tenendo conto dell'ordinario andamento delle cose e delle misure prese dal danneggiato (art. 42 cpv. 2 CO). Gli sforzi per ridurre il danno (rapida ricerca d'impiego, entrata in servizio presso il nuovo posto) vanno pertanto documentati.

- *Abusività*: gli art. 336/336a CO non sono il rimedio primario in caso di disdetta immediata; se l'abusività viene fatta valere in via subordinata, sono necessarie l'opposizione scritta entro la fine del termine di disdetta e l'azione entro 180 giorni dalla fine del rapporto (art. 336b cpv. 1 e 2 CO). È quindi indicata un'opposizione a titolo cautelativo.
- *Certificato di lavoro*: indipendentemente dall'esito, sussiste il diritto a un certificato completo sulla natura e la durata del rapporto di lavoro, sulle prestazioni e sulla condotta (art. 330a cpv. 1 CO); a richiesta esplicita, va rilasciato un certificato di lavoro limitato alla natura e alla durata del rapporto (art. 330a cpv. 2 CO). Un simile certificato limitato è spesso la variante più favorevole in caso di motivo di cessazione controverso e si presta quale posizione transattiva.

6. Incarico 3: calcolo delle vacanze e della tredicesima mensilità

Diritto alle vacanze di almeno quattro settimane (art. 329a cpv. 1 CO), pro rata in caso di anno di servizio incompleto (art. 329a cpv. 3 CO); il divieto di compensazione secondo l'art. 329d cpv. 2 CO vale solo durante il rapporto di lavoro in corso; alla cessazione, i giorni non goduti vanno pagati. Per le vacanze è dovuto «l'intero salario ad esse relativo» (art. 329d cpv. 1 CO), il che depone a favore dell'inclusione della tredicesima nella base di calcolo. Per il termine di disdetta ipotetico va considerato che l'indennità per vacanze è dovuta solo nella misura in cui lo scopo di riposo non ha potuto essere realizzato ([Tribunale superiore LA160004](#)); i 14 giorni maturati fino al 14 agosto non ne sono toccati.

Voce	Calcolo	Importo (CHF)
Vacanze 14 giorni, senza tredicesima nella base	$(11'500 \times 12) / 260 = 530.77 \times 14$	7'430.75
Vacanze 14 giorni, con tredicesima nella base	$(11'500 \times 13) / 260 = 575.00 \times 14$	8'050.00
Tredicesima pro rata fino al 14.8.2026 (dovuta in ogni caso)	$7 \text{ mesi} + 14/31 = 7.4516/12 \times 11'500$	ca. 7'141.00
Tredicesima pro rata fino al 30.11.2026 (solo in caso di ingiustificata cessazione)	$11/12 \times 11'500$	10'541.65
Risarcimento salariale 15–31.8.2026	$17/31 \times 11'500$	6'306.45
Risarcimento salariale settembre 2026	11'500	11'500.00

Voce	Calcolo	Importo (CHF)
Risarcimento salariale ott./nov. 2026 (differenza dopo computo del 15 %)	$2 \times (11'500 - 9'775)$	3'450.00

La base per le vacanze (con/senza tredicesima) e la clausola pro rata relativa alla tredicesima vanno verificate sulla base del contratto di lavoro e del regolamento del personale; il divisore (260 giorni lavorativi rispettivamente 21.75 giorni/mese) modifica il risultato solo marginalmente. Tutti i crediti sono esigibili con la fine del rapporto (art. 339 cpv. 1 CO); interessi di mora del 5 % dalla diffida rispettivamente dall'esigibilità (art. 102 cpv. 1, art. 104 cpv. 1 CO).

7. Controcredito e compensazione

Il datore di lavoro opporrà i CHF 9'400 quale pretesa di restituzione (art. 62 cpv. 1 e 2 CO) rispettivamente quale risarcimento del danno (art. 321e cpv. 1 CO) e vorrà compensarli (art. 120 cpv. 1 CO). Limiti: compensazione con crediti salariali solo nella misura in cui sono pignorabili, illimitata invece per crediti di risarcimento per danni causati intenzionalmente (art. 323b cpv. 2 CO); inoltre l'art. 125 n. 2 CO per i crediti salariali assolutamente necessari. Anche per il controcredito esso sopporta l'onere dell'allegazione e della prova (art. 8 CC; cfr. [TF 4A_431/2014](#) sulla sostanziazione dei controcrediti). In caso di tolleranza dimostrata, già l'assenza di causa dei pagamenti è dubbia.

Va inoltre considerato il rischio penale: spese private dichiarate sistematicamente come pranzi con clienti potrebbero essere qualificate come inganno astuto con danno patrimoniale e intenzione di arricchimento (art. 146 cpv. 1 CP), in caso di commissione seriale con la qualifica del mestiere (art. 146 cpv. 2 CP). Una denuncia penale va messa in conto quale mezzo di pressione della controparte; per contro, una prassi di conteggio tollerata in azienda e vistata dal superiore indebolisce già notevolmente l'elemento costitutivo dell'astuzia.

Nella misura in cui il datore di lavoro chiede il risarcimento del danno secondo l'art. 321e cpv. 1 CO, va inoltre considerato l'art. 44 CO: se circostanze di cui il danneggiato è responsabile — qui le proprie carenze di controllo e di organizzazione nonché la prassi di conteggio condivisa dal superiore — hanno contribuito a cagionare il danno, il giudice può ridurre l'obbligo di risarcimento od anche esonerarne interamente (art. 44 cpv. 1 CO). Per contro, le due voci ammesse possono essere ponderate, nell'ambito della stessa norma, a sfavore del mandante.

8. Aspetti procedurali

Competente per territorio è il tribunale della sede del datore di lavoro rispettivamente del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il lavoro (art. 34 cpv. 1 CPC), dunque Baden AG. È preliminare una procedura di conciliazione (art. 197 CPC); una rinuncia unilaterale non è possibile, una rinuncia comune solo per un valore litigioso da CHF 100'000 (art. 199 cpv. 1 CPC). L'autorizzazione ad agire legittima a proporre l'azione entro tre mesi (art. 209 cpv. 3 CPC). Il valore litigioso prevedibile si compone di risarcimento salariale (circa CHF 21'250 lordi dopo il computo), quota della tredicesima (circa CHF 10'500), indennità per vacanze (circa CHF 8'050) e indennità (con due salari mensili circa CHF 23'000), dunque verso i CHF 63'000; esso supera pertanto CHF 30'000, motivo per cui vengono meno la procedura semplificata (art. 243 cpv. 1 CPC), la gratuità (art. 113 cpv. 2 lett. d, art. 114 lett. c CPC) e il principio inquisitorio secondo l'art. 247 cpv. 2 lett. b n. 2 CPC; la quantificazione va affinata una volta disponibile la conferma salariale del nuovo datore di lavoro. Le conclusioni vanno quantificate (art. 84 cpv. 2 CPC); nella misura in cui il computo secondo l'art. 337c cpv. 2 CO è ancora aperto, entrerebbe in considerazione un'azione creditoria non quantificata con indicazione di un valore minimo (art. 85 cpv. 1 CPC). Per un eventuale ricorso al Tribunale federale, il valore litigioso minimo di CHF 15'000 nelle cause di diritto del lavoro è raggiunto (art. 74 cpv. 1 lett. a LTF).

L'eccezione di compensazione attesa dal datore di lavoro e il controcredito di CHF 9'400 vanno introdotti processualmente nella risposta; la parte convenuta deve ivi esporre in dettaglio quali allegazioni di fatto riconosce e quali contesta (art. 222 cpv. 2 CPC). Su questa base si può stabilire voce per voce quali voci di spesa restano incontestate e quali il datore di lavoro deve sostanziare.

Prescrizione: cinque anni per i crediti derivanti dal rapporto di lavoro (art. 128 n. 3 CO), decorrenza con l'esigibilità (art. 130 cpv. 1 CO); interruzione tra l'altro mediante istanza di conciliazione o azione (art. 135 n. 2 CO). Va considerato l'art. 341 cpv. 1 CO: durante il rapporto di lavoro e per un mese dopo la sua fine non si può rinunciare a crediti irrinunciabili — clausole di saldo in un accordo sono prive di rischi solo dopo il 14 settembre 2026.

Lacuna: il testo dell'art. 343 CO non è disponibile; non vengono pertanto fatte affermazioni sui privilegi procedurali e in materia di spese fondati su di esso.

Prospettive di successo

A favore del mandante (rilevanti):

1. *Tempo di reazione.* Dalla conoscenza certa dei fatti (21 luglio 2026) fino alla dichiarazione (14 agosto 2026) sono trascorsi circa 24 giorni senza ulteriori accertamenti riconoscibili. Secondo la [TF 4A_431/2014](#) e la [TF 4A_64/2013](#) si tratta di un'eccezione di perenzione sostenibile. Questo punto può essere provato documentalmente (verbali, corrispondenza) ed è più semplice sotto il profilo probatorio rispetto alla questione della tolleranza.
2. *Onere della prova del datore di lavoro per ogni voce contestata* (art. 8 CC; [TF 4A_583/2012](#), [TF 4A_511/2010](#)). Il richiamo a una segnalazione anonima non basta; esso deve provare concretamente l'occasione privata.
3. *Carenze di controllo e prassi tollerata* attenuano la gravità ([TF 4A_353/2024](#)).
4. *In caso di ingiustificatezza, l'indennità viene di regola riconosciuta* ([TF 4A_353/2024](#); [Tribunale distrettuale C1-22-204](#)).

A sfavore del mandante:

1. *Funzione di quadro e sistematicità.* Se la prova di conteggi privati per due anni riesce anche solo per una parte rilevante, ciò pesa gravemente secondo la [DTF 124 III 25](#) e la [TF 4A_685/2011](#); per i quadri vale un criterio più severo. Le due voci ammesse sono un punto d'appoggio per la controparte.
2. *Argomentazione temporale del datore di lavoro.* La durata degli accertamenti non è di per sé inammissibile ([TF 4A_685/2011](#)); la competenza del consiglio d'amministrazione e la cadenza delle sedute possono giustificare in parte il ritardo. Esito dipendente dall'apprezzamento.
3. *Argomento della tolleranza debole sul piano probatorio.* La prova che il superiore conosceva la prassi e la praticava egli stesso incombe al mandante, nella misura in cui questi invoca un'autorizzazione aziendale; testimoni del servizio esterno e giustificativi del superiore sono centrali. Inoltre la [TF 4A_64/2013](#) stabilisce che la tolleranza precedente non sana l'attuale violazione degli obblighi.
4. *Computo e riduzione.* Il nuovo impiego dal 1° ottobre 2026 riduce il risarcimento salariale (art. 337c cpv. 2 CO) e attenua l'indennità ([TF 4A_660/2010](#)).

Valutazione complessiva: la probabilità che la disdetta immediata sia qualificata come ingiustificata si situa, secondo la mia valutazione, nettamente al di sopra del 50 %, laddove l'eccezione di perenzione dovrebbe essere determinante. Realisticamente conseguibile: risarcimento salariale dopo computo di circa CHF 21'000–22'000 oltre alla quota della tredicesima, indennità per vacanze di circa CHF 7'400–8'050 nonché un'indennità da uno a tre salari mensili. Le pretese incontestate (vacanze, tredicesima fino al 14 agosto) sussistono indipendentemente dall'esito della questione della disdetta; l'oggetto del processo si riduce così economicamente al risarcimento salariale e all'indennità, cui si contrappone il controcredito di CHF 9'400. Rischio di spese: poiché il valore litigioso supera CHF 30'000, sorgono spese giudiziarie e, in caso di soccombenza, ripetibili; una transazione in sede di conciliazione (saldo, rinuncia alla pretesa di restituzione delle spese, certificato neutro, riqualificazione in disdetta ordinaria) è spesso economicamente la soluzione più efficiente.

Prossimi passi raccomandati

1. **Salvaguardia dei termini e contestazione (subito):** lettera raccomandata al datore di lavoro con (a) contestazione del motivo grave, (b) richiesta della motivazione scritta secondo l'art. 337 cpv. 1 CO, (c) rivendicazione delle pretese secondo l'art. 337c cpv. 1–3 CO con termine di pagamento e riserva degli interessi di mora (art. 102 cpv. 1, art. 104 cpv. 1 CO), (d) contestazione della pretesa di restituzione delle spese e opposizione a qualsiasi compensazione (art. 323b cpv. 2, art. 125 n. 2 CO), (e) **opposizione a titolo cautelativo secondo l'art. 336b cpv. 1 CO** per il caso in cui l'abusività sia fatta valere in via subordinata, nonché (f) invito a rilasciare un certificato completo.
2. **Costituire il dossier di perenzione «tempo di reazione»:** chiedere la consegna/edizione della data di ricezione della segnalazione anonima, del rapporto d'esame, del verbale del confronto del 21 luglio 2026, del verbale del CdA del 12 agosto 2026 e della corrispondenza interna; preparare una cronologia in forma di tabella con la prova che tra il 21 luglio e il 12 agosto non sono stati eseguiti ulteriori accertamenti. Fondamento giuridico: [TF 4A_431/2014](#), [TF 4A_64/2013](#).
3. **Preparare la prova della tolleranza (incarico 2):** messa in sicurezza delle proprie copie dei conteggi spese, annotazioni di approvazione/visti del superiore sui conteggi controversi, regolamento spese, eventuale accordo forfettario (art. 327a cpv. 2 CO), e-mail sulla prassi; lista dei testimoni (colleghi del servizio esterno, contabilità, superiore); istanza di edizione concernente i conteggi spese del superiore per lo stesso periodo. Obiettivo: offerta di prova che le voci corrispondevano alla prassi vissuta in azienda ([TF 4A_583/2012](#)).
4. **Distinta voce per voce dei CHF 9'400:** tabella con data, importo, occasione, partecipanti, visto, stato (ammesso/contestato) — base sia per la difesa contro il controcredito sia per la valutazione della gravità.
5. **Finalizzare il calcolo dei crediti (incarico 3):** verifica del contratto di lavoro, dei conteggi salariali 2026, del conto vacanze e del regolamento del personale (base per le vacanze con/senza tredicesima; clausola pro rata tredicesima); successivamente distinta quantificata dei crediti secondo la tabella al n. 6 dell'inquadramento, incluse le voci da computare secondo l'art. 337c cpv. 2 CO (conferma salariale del nuovo datore di lavoro dal 1° ottobre 2026, con indicazione se ivi è versata una tredicesima).
6. **Chiarire previdenza e conseguenze accessorie:** verificare il conteggio d'uscita LPP e la copertura per settembre 2026 (art. 10 cpv. 2 e 3 LPP); registrare un eventuale danno previdenziale quale voce di danno supplementare (art. 336a cpv. 2 CO per analogia quale riserva di altri titoli giuridici).
7. **Preparare l'istanza di conciliazione presso il giudice di pace della sede/del luogo di lavoro Baden** (art. 34 cpv. 1, art. 197 CPC), con conclusioni quantificate (art. 84 cpv. 2 CPC); annotare il termine di tre mesi per proporre l'azione dal rilascio dell'autorizzazione ad agire (art. 209 cpv. 3 CPC); tenere conto dell'interruzione della prescrizione mediante l'istanza di conciliazione (art. 135 n. 2 CO).
8. **Strategia transattiva:** preparare un'offerta con conversione in disdetta ordinaria per il 30 novembre 2026, pagamento del salario fino a tale data con computo del nuovo guadagno, rinuncia del datore di lavoro alla pretesa di restituzione delle spese, indennità per vacanze e tredicesima, certificato di lavoro neutro; far sottoscrivere la clausola di saldo solo dopo la scadenza del periodo di blocco dell'art. 341 cpv. 1 CO (dal 15 settembre 2026).
9. **Inquadrare il rischio penale e le conseguenze LADI:** prima di ogni conclusione di una transazione, verificare se il datore di lavoro minaccia una denuncia penale per truffa (art. 146 CP), e formulare la transazione in modo che non vi sia rinuncia a pretese salariali a carico dell'assicurazione contro la disoccupazione (art. 30 cpv. 1 lett. b LADI).

Riferimenti

Sentenze importanti

Sentenza	Ratio decidendi	Rilevanza per il mandato
TF 4A_431/2014	Una disdetta immediata deve essere dichiarata non appena il motivo di disdetta è noto con certezza e nel modo più completo possibile; tra la decisione e la dichiarazione non si può attendere in modo sproporzionato (art. 337 CO).	Fondamento portante dell'eccezione di perenzione: 24 giorni di inattività tra il confronto (21.7.2026) e la dichiarazione (14.8.2026).
TF 4A_64/2013	Il tempo di riflessione dopo la conoscenza del motivo grave è breve e non può essere esteso per chiarire questioni accessorie; la tolleranza di precedenti violazioni degli obblighi non modifica la valutazione dell'attuale violazione contrattuale.	Sostiene la censura relativa al tempo di reazione, ma limita al contempo la portata dell'argomento della tolleranza — da anticipare nell'argomentazione.
TF 4A_583/2012	Il motivo grave deve essere provato dal datore di lavoro che disdice; il carattere indebito dei vantaggi percepiti non è dimostrato se l'impiegata, nelle circostanze date, poteva pretendere gli stessi vantaggi.	Argomento centrale sulla tolleranza: se la prassi di conteggio corrispondeva alla gestione vissuta in azienda, la prova della violazione degli obblighi fallisce.
DTF 124 III 25	Se un lavoratore in una posizione di fiducia viola l'obbligo di fedeltà procurandosi vantaggi pecuniari (conteggi falsi, tangenti), sussiste un motivo grave; anche circostanze venute a conoscenza successivamente possono essere considerate a condizioni restrittive.	Il precedente più forte della controparte; al contempo base per attendersi che il datore di lavoro alleggi successivamente altri motivi.
TF 4A_353/2024	Una disdetta immediata ingiustificata dà luogo al risarcimento salariale e regolarmente a un'indennità secondo l'art. 337c cpv. 3 CO; il rinunciare è possibile solo in circostanze straordinarie, e le carenze di controllo del datore di lavoro stesso relativizzano la gravità della mancanza.	Sostiene la pretesa e la commisurazione secondo l'art. 337c cpv. 3 CO nonché l'argomento delle carenze organizzative/di controllo del datore di lavoro.
TF 4A_660/2010	L'indennità secondo l'art. 337c cpv. 3 CO è fissata secondo il diritto e l'equità, tenuto conto di tutte le circostanze; non esiste un'indennità minima schematica, e una rapida riassunzione può relativizzarla.	Gestione realistica delle aspettative sull'importo: il nuovo impiego dal 1.10.2026 attenua l'indennità.

Panoramica degli articoli importanti

Articolo	Contenuto normativo	Rilevanza dogmatica
Art. 337 CO	Scioglimento immediato per cause gravi; è causa grave ogni circostanza che, secondo le norme della buona fede, renda inesigibile la continuazione del rapporto; decisione secondo il libero apprezzamento del giudice.	Criterio d'esame centrale; base sia per l'esame della gravità sia — tramite l'esigenza di un esercizio senza indugio — per l'eccezione di perenzione.
Art. 337c CO	In caso di licenziamento immediato senza causa grave, risarcimento del guadagno fino alla scadenza del termine di disdetta (cpv. 1), computo dei risparmi e del guadagno sostitutivo (cpv. 2), indennità fino a sei salari mensili (cpv. 3).	Base delle pretese per il risarcimento salariale e l'indennità; il cpv. 2 è la norma di riduzione centrale a causa del nuovo impiego dal 1.10.2026.
Art. 321a CO	Obbligo di diligenza e di fedeltà del lavoratore, tutela in buona fede degli interessi legittimi del datore di lavoro.	Norma d'obbligo la cui violazione il datore di lavoro deve provare per il motivo grave; punto di aggancio degli addebiti relativi alle spese.
Art. 8 CC	Chi vuol dedurre il suo diritto da una circostanza di fatto da lui asserita, deve fornirne la prova.	Regola sull'onere della prova: il datore di lavoro sopporta l'onere per ogni voce di spesa contestata e per il controcredito.
Art. 335c CO	Termini di disdetta (tre mesi a partire dal decimo anno di servizio) per la fine di un mese; modifica ammissibile mediante accordo scritto.	Determina il termine di cessazione ipotetico (30.11.2026) e quindi l'entità del risarcimento salariale secondo l'art. 337c cpv. 1 CO.

Articolo	Contenuto normativo	Rilevanza dogmatica
Art. 329d CO	Per le vacanze va pagato l'intero salario ad esse relativo; la compensazione durante il rapporto di lavoro è vietata.	Base dell'indennità per vacanze per i 14 giorni non goduti e della questione se la tredicesima rientri nella base di calcolo.
Art. 323b CO	Pagamento del salario con conteggio scritto; compensazione di controcrediti solo nella misura in cui il salario è pignorabile, illimitata per danni causati intenzionalmente.	Norma d'eccezione contro la compensazione dell'asserita pretesa di restituzione delle spese di CHF 9'400.
Art. 339 CO	Con la fine del rapporto di lavoro diventano esigibili tutti i crediti che ne derivano.	Norma sull'esigibilità per vacanze, tredicesima e risarcimento salariale; punto di partenza per gli interessi di mora e l'inizio della prescrizione.
Art. 336c CO	Periodi di protezione per la disdetta da parte del datore di lavoro (servizio, malattia/infortunio, gravidanza ecc.); nullità della disdetta data durante il periodo di protezione, sospensione e proroga del termine in corso fino al successivo termine finale.	Determinante per la variante transattiva di una conversione in disdetta ordinaria per il 30.11.2026: un'incapacità lavorativa potrebbe spostare il termine finale.
Art. 330a CO	Diritto a un certificato sulla natura e la durata del rapporto di lavoro, sulle prestazioni e sulla condotta; a richiesta esplicita, limitazione alla natura e alla durata.	Base per la richiesta di un certificato completo rispettivamente — quale posizione transattiva — di un'attestazione di lavoro neutra.
Art. 42 CO	Prova del danno; il danno non provabile nel suo importo è determinato dal giudice secondo il suo prudente criterio.	Sostiene la rivendicazione di un danno previdenziale e di ulteriori svantaggi non quantificabili con esattezza.
Art. 44 CO	Riduzione o esonero dall'obbligo di risarcimento in caso di colpa propria rispettivamente di circostanze concorrenti da parte del danneggiato.	Norma di riduzione centrale contro il controcredito di risarcimento: carenze di controllo e prassi tollerata del datore di lavoro hanno effetto riduttivo.
Art. 146 CP	Truffa: inganno astuto con danno patrimoniale e intenzione di arricchimento; comminatoria qualificata in caso di mestiere.	Misura il rischio penale degli addebiti relativi alle spese e quindi la posizione negoziale; la prassi tollerata indebolisce l'astuzia.
Art. 30 LADI	Sospensione del diritto all'indennità tra l'altro in caso di disoccupazione per propria colpa e di rinuncia a pretese salariali a carico dell'assicurazione; durata fino a 60 giorni secondo il grado della colpa.	Rilevante per la lacuna fino al 1.10.2026 e per la formulazione delle clausole di saldo rispettivamente di rinuncia nella transazione.
Art. 222 CPC	Risposta; la parte convenuta deve esporre in dettaglio quali allegazioni di fatto riconosce e quali contesta.	Quadro processuale per l'eccezione di compensazione e il controcredito: obbliga il datore di lavoro a prendere posizione voce per voce sulle spese.

LEXchat · Disdetta immediata dopo una segnalazione anonima sulle spese

l'output non modificato di LEXchat per casi costruiti — non è una consulenza legale, non verificato da un avvocato, senza relazione con un mandato reale. Traduzione automatica dall'originale tedesco, non verificata da un avvocato. Fa fede unicamente la versione tedesca.

Online: www.lexchat.ch/it/beispiele/fristlose-kuendigung · Stato 10.09.2026 · Riferimento e4b3f7261b96