



SECO_PAVV

Invio per e-mail

Destinatari

- **Uffici cantonali del lavoro**
- **Responsabili cantonali della LC**

Riferimento/fascicolo: Rechtsgr/Weisungen_Arbeitszeitregelung und Lohnzahlungspflicht_2019_i

Specialista:

Berna, 19 dicembre 2019

Regolamentazione dell'orario di lavoro nel contratto di lavoro e obbligo del prestatore di pagare il salario corrispondente

Direttiva 2019/1: precisazione delle direttive e dei commenti relativi alla LC

Gentili signore e signori,

in passato ci siamo ripetutamente trovati di fronte a casi in cui, contrariamente alle prescrizioni di cui all'articolo 19 capoverso 2 lettera d della legge sul collocamento¹ (LC), l'orario di lavoro non era stato convenuto correttamente o i lavoratori non erano stati retribuiti in modo esatto in base a tale orario. In alcuni casi, nel contratto di lavoro non era stato convenuto alcun orario di lavoro con il lavoratore e l'organizzazione dell'orario di lavoro giornaliero era stata interamente affidata alle imprese acquisitrici. In altri casi, nonostante fosse stato convenuto un orario di lavoro giornaliero o settimanale, questo orario era in realtà soggetto a forti variazioni: a seconda del volume di lavoro, i lavoratori erano spesso rimandati a casa dopo qualche ora, cosicché alla fine il loro salario era molto inferiore a quanto avrebbero potuto attendersi. Per i lavoratori con salari bassi e che in più devono assolvere obblighi familiari, simili variazioni o perdite di reddito sono difficilmente sopportabili dal punto di vista finanziario.

¹Legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito, legge sul collocamento, LC, RS 823.11

Secondo le disposizioni del Codice delle obbligazioni² (CO), in linea di principio è il datore di lavoro, e quindi anche il prestatore, ad assumersi il rischio di dover pagare il salario in caso di mora nell'accettazione del lavoro (rischio salariale). Conformemente all'articolo 324 capoverso 1 CO, il prestatore deve versare il salario al lavoratore se quest'ultimo ha offerto la prestazione lavorativa, ma il datore di lavoro o l'impresa acquisitrice non sono in grado di occuparlo. Ciò vale in particolare in caso di anomalie di funzionamento, ad esempio a causa di guasti a macchine o computer, ritardi di consegna nella catena di produzione o perdite di lavoro dovute a intemperie. In caso di intemperie, tuttavia, questo non si applica alle missioni appositamente stipulate per una particolare situazione meteorologica (ad es. sgombero neve), nella misura in cui la missione è subordinata a una determinata situazione meteorologica.

Sono esclusi da questo obbligo generale del prestatore di pagare il salario i casi in cui il lavoro non svolto è imputabile al lavoratore, in quanto non ha offerto la propria prestazione lavorativa. In casi simili al lavoratore non viene versato il salario in base al contratto di lavoro.

In particolare, nel pianificare le procedure di lavoro, al lavoratore non devono essere imputate le negligenze del datore di lavoro o, in caso di prestito, del cliente. Il datore di lavoro – o l'impresa acquisitrice in caso di prestito – è tenuto a garantire che le anomalie di funzionamento vengano risolte rapidamente, che non si verifichino interruzioni, se non di breve durata, nella catena di produzione o che le consegne necessarie siano effettuate entro i termini. Tali perdite di lavoro non devono ricadere sul lavoratore, nemmeno in caso di prestito. Al contrario, i prestatori che non sono assoggettati al CCL per il settore del prestito di personale dichiarato di obbligatorietà generale, beneficiano dei vantaggi di termini di disdetta brevi per il lavoro temporaneo e non sono nemmeno soggetti all'obbligo di versare i contributi LPP per gli impieghi di durata fino a tre mesi. Inoltre, può essere che il prestatore possa beneficiare di agevolazioni riguardo all'obbligo di pagamento del salario in caso di malattia, se la durata dell'impiego è inferiore a tre mesi.

Con la presente direttiva si precisa in che modo l'orario di lavoro può essere disciplinato nel contratto di lavoro, ossia nel contratto di missione, secondo l'articolo 19 capoverso 2 lettera d LC, e in che modo il salario deve essere di norma versato in base a questo orario di lavoro.

Regolamentazione dell'orario di lavoro nel contratto di lavoro, ossia nel contratto di missione

Secondo l'articolo 19 capoverso 2 lettera d LC, il prestatore è tenuto a regolare l'orario di lavoro per scritto nel contratto di lavoro concluso con il lavoratore. Non è possibile rinviare a quello dell'impresa acquisitrice: il lavoratore deve sapere prima dell'inizio del rapporto di lavoro quante ore dovrà lavorare, in modo da poter calcolare il suo stipendio su questa base. Inoltre, dall'obbligo di informare spettante al datore di lavoro conformemente all'articolo 330b capoverso 1 lettera e CO risulta che, se il rapporto di lavoro è stato stipulato per una durata indeterminata o per più di un mese, il datore di lavoro deve informare per scritto il lavoratore, al più tardi un mese dopo l'inizio del rapporto di lavoro, sulla durata settimanale del lavoro.

Non è possibile rinunciare a fissare l'orario di lavoro con l'argomentazione che in simili casi, conformemente all'articolo 19 capoverso 3 LC, l'orario di lavoro si basa sulle usuali condizioni di lavoro locali e professionali.

Di seguito si riportano i motivi per una chiara regolamentazione dell'orario di lavoro.

- In primo luogo, l'articolo 19 capoverso 2 lettera d LC prevede espressamente che l'orario di lavoro sia regolato per scritto.

² Legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero, Diritto delle obbligazioni, CO, RS 220

- In secondo luogo, è prevista una sanzione per i casi in cui l'orario di lavoro non viene convenuto per scritto. Secondo l'articolo 39 capoverso 2 lettera c LC, chiunque, intenzionalmente in qualità di prestatore, non comunica per scritto o non comunica integralmente il tenore essenziale del contratto (art. 19), è punito con la multa sino a 40'000 franchi. Il datore di lavoro non ha scelta: deve convenire per scritto i punti essenziali del contratto, altrimenti la disposizione penale non avrebbe senso.
 - In terzo luogo, l'articolo 19 capoverso 3 LC non è che una disposizione sussidiaria per i casi in cui le esigenze relative alla forma e al contenuto non sono adempiute. E questo in primo luogo allo scopo di proteggere il lavoratore. Secondo quanto indicato nel messaggio del 27 novembre 1985 concernente la revisione della legge federale sul servizio di collocamento e la fornitura di servizi (FF 1985 III 503), «la forma scritta non è determinante per la conclusione del contratto, ma esplica soltanto una funzione probatoria e protettiva. Nel caso di disattenzione di questa norma formale, sarebbe però assurdo invalidare l'atto che l'articolo 19 intende proprio proteggere. Infatti, i lavoratori, se venisse accertato un vizio di forma, sarebbero costretti a smettere immediatamente il lavoro.» La disposizione non deve essere intesa come una giustificazione per non rispettare le prescrizioni formali.
 - In quarto luogo, è difficile basarsi sull'uso professionale e locale per fissare l'orario di lavoro dei lavoratori temporanei, poiché questi ultimi sono spesso occupati a tempo parziale o per impieghi di breve durata.
 - In quinto luogo, il Tribunale amministrativo federale, nella sua decisione B-3381/2008 dell'11 marzo 2009, ha disposto che il lavoratore aveva diritto a ricevere il tenore essenziale del contratto sotto forma di documento scritto (n. 5.4.2) e che il legislatore intendeva ammettere unicamente le eccezioni disciplinate dal Consiglio federale mediante ordinanza all'articolo 48 dell'ordinanza sul collocamento³ (OC) (n. 5.5).
- Di conseguenza, l'orario di lavoro deve essere regolato nel contratto di lavoro in modo tale che il lavoratore possa sapere chiaramente in che misura deve mettere a disposizione i suoi servizi e quale salario può attendersi.

Sono ammesse le varianti di seguito riportate (elenco non esaustivo):

- Numero di ore settimanali o giornaliere da effettuare, ad esempio «42 ore/settimana» oppure «8,4 ore/giorno».
- Indicazione di un piano orario come ad esempio «dalle 08.00 alle 12.00 e dalle 13.00 alle 17.30».
- È consentita la formulazione «In media 42 ore/settimana», ma non «circa 42 ore/settimana in media», poiché troppo imprecisa.
- «Orario di lavoro secondo il regolamento sugli orari di lavoro dell'impresa acquisitrice, allegato al presente contratto», ma tale regolamento deve essere conforme ai requisiti di legge.
- «Orario di lavoro secondo le disposizioni riconosciute dalla commissione paritetica cantonale, allegate al presente contratto».

³Ordinanza del 16 gennaio 1991 sul collocamento e il personale a prestito, ordinanza sul collocamento, OC, RS 823.111

- Se l'impresa acquisitrice è sottoposta a un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale e quest'ultimo si applica al lavoratore fornito a prestito, l'orario di lavoro può anche essere regolato come segue: «Orario di lavoro previsto dal contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale... (nome e settore)». È inoltre consentito, in singoli casi, concordare una determinata percentuale dell'orario di lavoro secondo il CCL, ad esempio «80 per cento secondo l'orario di lavoro di cui al CCL xy». A titolo esemplificativo, una regolamentazione di questo tipo può essere approvata nel contratto tipo presentato all'autorità di rilascio LC a fini di verifica. Non è consentito, invece, che il prestatore applichi di conseguenza questo modello di contratto a tutti i rapporti di lavoro, poiché non è verosimile che tutte le missioni prevedano soltanto un grado di occupazione dell'80 per cento. È invece ipotizzabile che per una determinata missione più lavoratori lavorino solo a tempo parziale, ad esempio all'80 per cento.
- Per i contratti di lavoro di durata indeterminata o di durata determinata superiore a un anno, è possibile basarsi su un modello di orario di lavoro annuale o di orario di lavoro annuale a tempo parziale. Simili accordi devono sempre essere sufficientemente precisati nel contratto per soddisfare l'articolo 19 capoverso 2 lettera d LC.
- In singoli casi, è possibile prevedere un sistema di orario di lavoro basato su un margine di oscillazione. Quest'ultimo deve tuttavia essere realistico per l'impiego concreto. Di regola, potrebbe essere verosimile un margine di oscillazione dell'orario di lavoro tra l'80 e il 100 per cento, vale a dire da 34 a 42 ore/settimana. Altresì ipotizzabile è un sistema di orario di lavoro basato su un margine di oscillazione a tempo parziale, ad esempio con un margine di oscillazione tra il 60 e l'80 per cento, ossia da 26 a 34 ore/settimana.

Ai sensi dell'articolo 19 capoverso 2 lettera d LC, come mostrato con l'esempio qui sopra, il contratto di lavoro deve tuttavia menzionare il margine di oscillazione dell'orario di lavoro da effettuare. L'orario minimo e le eventuali ore effettuate in più devono sempre essere retribuiti secondo il salario orario convenuto (ad eccezione dei casi, vedere più avanti, indicati al capitolo "Salario calcolato in base al rapporto delle ore o di lavoro, ossia a un numero di ore differente rispetto all'orario di lavoro convenuto contrattualmente"). Per le ore comprese nel margine di oscillazione che il lavoratore non ha potuto effettuare essendo stato rimandato a casa dall'impresa acquisitrice, deve essergli versata in aggiunta un'indennità, come per il lavoro su chiamata. Il regolamento può avere ad esempio il tenore seguente: «L'orario di lavoro normale è di 34 ore/settimana al minimo e 42 ore/settimana al massimo. Le ore effettuate, ma 34 ore/settimana al minimo, sono retribuite in linea di principio secondo il salario orario convenuto. Un'indennità di yy.xx franchi è versata per le ore a partire dalle 34 ore/settimana fino alle 42 ore/settimana che non sono state effettuate. Le ore che superano il limite di 42 ore settimanali sono indennizzate in base all'accordo sulle ore supplementari e le ore di lavoro straordinario.»

- Nell'ambito dei punti citati, si può concordare anche il lavoro a tempo parziale. Deve essere definito un determinato grado di occupazione e i giorni lavorativi in cui si deve fornire la percentuale di lavoro corrispondente devono essere regolamentati e chiaramente specificati. Ad esempio: «Lunedì, dalle 14.00 alle 18.00, mercoledì dalle 8.00 alle 12.00 e dalle 14.00 alle 18.00, pari a un grado di occupazione parziale del 30 per cento su una settimana di 40 ore». Ciò consente al lavoratore di organizzare il resto del suo tempo, accettando ad esempio altre occupazioni.

Non sono invece ammesse ad esempio le seguenti formulazioni:

- «Conformemente all'orario di lavoro normale dell'impresa acquisitrice». L'orario di lavoro normale deve figurare nel contratto di lavoro con l'indicazione del numero di ore giornaliere, settimanali o mensili, altrimenti la condizione dell'articolo 19 capoverso 2 lettera d LC non è adempiuta.
- «Conformemente alle direttive dell'impresa acquisitrice». L'orario di lavoro è un elemento essenziale del contratto che le parti devono convenire per scritto prima dell'entrata in funzione. Non è dunque possibile delegare la regolamentazione dell'orario di lavoro a un rappresentante, nello specifico l'impresa acquisitrice. Inoltre, il lavoratore non è giuridicamente vincolato all'impresa terza nella quale svolge la sua missione e non può pertanto rivendicare diritti verso di essa basandosi sul suo contratto di lavoro.
- Non è ammessa la seguente clausola o altra clausola simile: «Confermo che le variazioni rispetto all'orario di lavoro concordato nel suddetto contratto di lavoro sono dovute a motivi privati di cui sono personalmente responsabile e che dipendono da una mia richiesta esplicita. Questa conferma avviene di mia volontà e con la presente rinuncio espressamente a far valere legalmente la mora nell'accettazione del lavoro di cui all'articolo 324 CO.»

Tali regolamentazioni o regolamentazioni simili non possono essere ammesse, poiché c'è il rischio che il lavoratore sia tenuto a firmare tale dichiarazione nel contesto dell'imminente pagamento del salario e che la firmi solo perché teme, in caso contrario, che non gli venga versato il salario o che il pagamento avvenga in ritardo.

Orario di lavoro fissato nel contratto di missione come base salariale

L'orario di lavoro fissato nel contratto di missione serve quindi in linea di principio come base per il pagamento del salario. Il lavoratore deve poter calcolare il salario che gli sarà versato per una missione concreta basandosi sull'orario di lavoro indicato nel suo contratto. Spesso le clausole del contratto quadro o del contratto di missione prevedono che il salario sarà versato in base al rapporto delle ore o di lavoro. Questa clausola in linea di principio è accettabile poiché il prestatore, durante la missione, non ha alcun legame con il lavoratore fornito a prestito e deve essere a conoscenza del numero di ore effettivamente svolte da quest'ultimo per poter calcolare il suo salario. In pratica, l'orario di lavoro effettuato nell'impresa acquisitrice è quindi regolarmente attestato da rapporti di ore o di lavoro. A tale proposito occorre osservare quanto segue.

Secondo l'articolo 324 CO, che ha carattere imperativo e al quale non si può derogare a scapito del lavoratore, il datore di lavoro (prestatore) che impedisce, anche senza propria colpa, la prestazione del lavoro, rimane tenuto al pagamento del salario senza che il lavoratore debba prestare ulteriormente il suo lavoro. Se il contratto di lavoro, ossia il contratto di missione, prevede che il lavoratore svolga una missione di 40 ore settimanali in un'impresa terza, egli ha diritto a 40 ore retribuite a settimana se è stato convenuto un salario orario. Firmando il contratto di missione, il lavoratore offre i propri servizi per il numero di ore fissato nel contratto. Il datore di lavoro, che deve a sua volta firmare il contratto, è tenuto ad accettare il lavoro nella misura stabilita.

Se il rapporto delle ore o di lavoro rileva un numero di ore inferiore al volume previsto dal contratto di missione, il prestatore è in linea di principio tenuto, in virtù della suddetta disposizione imperativa, a retribuire il lavoratore per le 40 ore convenute contrattualmente e

non può semplicemente basarsi sul rapporto delle ore o di lavoro. Siccome è il prestatore ad aver concluso il contratto di lavoro con il lavoratore e a dover rispettare gli obblighi previsti agli articoli 319 segg. CO, spetta a lui assumere il rischio che l'impresa acquisitrice non offra al lavoratore il volume di lavoro previsto.

Salario calcolato in base al rapporto delle ore o di lavoro, ossia a un numero di ore differente rispetto all'orario di lavoro convenuto contrattualmente

Nella pratica, oscillazioni giornaliere o settimanali dell'orario di lavoro sono accettabili a condizione che il lavoro svolto e retribuito corrisponda in media mensile – o settimanale per gli impieghi di breve durata – perlomeno all'orario di lavoro previsto. In questi casi il datore di lavoro può basarsi sul rapporto delle ore o di lavoro.

Variazioni del 5 per cento rispetto all'orario di lavoro possono essere giustificate in singoli casi. Tuttavia, non è tollerabile che tutti i lavoratori lavorino il 5 per cento in meno e debbano accettare una riduzione salariale corrispondente.

Naturalmente il datore di lavoro può basarsi sul rapporto delle ore o di lavoro anche se l'orario convenuto non è stato rispettato per colpa del lavoratore (assenza o abbandono del posto di lavoro senza motivi giustificati).

I rapporti delle ore o di lavoro servono infine anche a calcolare le eventuali ore supplementari o ore di lavoro straordinario, ad attestare l'orario di lavoro contrattuale medio e a garantire il rispetto delle disposizioni relative alla durata del lavoro fissate dalla legge sul lavoro.

Vi preghiamo di tenere conto delle precedenti considerazioni nell'ambito delle domande di autorizzazione quando verificherete i modelli di contratti e chiarirete i casi concreti. Attiriamo in particolare la vostra attenzione sul fatto che potrà essere sporta una denuncia, ai sensi dell'articolo 39 capoverso 2 lettera c LC, contro il prestatore colpevole di non aver regolato per scritto l'orario di lavoro conformemente all'articolo 19 capoverso 2 lettera d LC. Inoltre, l'autorizzazione potrà essere revocata, conformemente all'articolo 16 capoverso 1 lettere b e c LC, al prestatore che viola ripetutamente o gravemente prescrizioni della LC (art. 16 cpv. 1 lett. b) o non adempie più i presupposti per il rilascio dell'autorizzazione di cui all'articolo 13 capoverso 2 lettera b LC, poiché il prestatore responsabile, in tal caso, non può più assicurare un servizio di collocamento conforme agli usi professionali (art. 16 cpv. 1 lett. c).

Vi ringraziamo di prendere atto di quanto precede.

Distinti saluti

Segreteria di Stato dell'economia



Peter Gasser

Capo Libera circolazione delle persone e Relazioni di lavoro

- Testo disponibile anche in francese e tedesco
- Pubblicato su www.lavoro.swiss

Elenco dei destinatari:

- Unione svizzera degli imprenditori, Hegibachstrasse 47, casella postale, 8032 Zurigo, verband@arbeitgeber.ch
- Unione svizzera delle arti e mestieri, Schwarztorstrasse 26, casella postale, 3001 Berna, sgv@crm.sgv-usam.ch
- swisstaffing, Stettbachstrasse 10, 8600 Dübendorf, info@swisstaffing.ch
- Unione sindacale svizzera, Monbijoustrasse 61, casella postale, 3000 Berna 23, info@sgb.ch
- Travail Suisse, Hopfenweg 21, casella postale 3119, 3001 Berna, info@travailsuisse.ch
- unia, Segretariato centrale, Weltpoststrasse 20, 3000 Berna 15, info@unia.ch
- syna, Segretariato centrale, Römerstrasse 7, casella postale 1668, 4600 Olten, info@syna.ch
- Società degli impiegati di commercio, Hans-Huber-Strasse 4, 8002 Zurigo, info@kfmv.ch
- Angestellte Schweiz, Martin Disteli-Strasse 9, 4600 Olten, info@angestellte.ch
- tempcontrol, Segretariato per l'applicazione CCL Personale a prestito, casella postale 272, 3000 Berna 15, tempcontrol@tempervice.ch
- Associazione degli uffici svizzeri del lavoro AUSL, Casa dei Cantoni, Speichergasse 6, casella postale, 3001 Berna, info@vsaa.ch
- eCare AG, Hinterbergstrasse 11, 6330 Cham, info@ecare.ch