



CH-3003 Berna, SECO, PAVV

- **Agli uffici cantonali del lavoro**
- **Ai responsabili cantonali della LC**

Riferimento: 310_RECHTSGR_AVG / Kreisschreiben / Weisung konzerninterner Personalverleih

Vostro riferimento:

Collaboratore/trice: PAVV

Berna, 20 giugno 2017

Fornitura di personale a prestito all'interno di uno stesso gruppo – Valutazione dell'obbligo di autorizzazione Direttiva 2017; precisazione delle direttive e commenti relativi alla LC

Gentili Signore, egregi Signori,

la SECO riceve regolarmente domande sulla fornitura di personale a prestito all'interno di un gruppo che fanno riferimento a quanto indicato nelle direttive e commenti¹ sulla fornitura di personale a prestito all'interno di uno stesso gruppo senza obbligo di autorizzazione. Il testo stabilisce che, in presenza di determinati requisiti, è possibile derogare in via eccezionale all'obbligo di autorizzazione. Per la fornitura di personale a prestito internamente a un gruppo non è però mai stata prevista l'esenzione generale da questo obbligo. Non esiste infatti nemmeno la base giuridica per poterlo fare. Qui di seguito illustriamo come valutare la fornitura di personale a prestito all'interno di un gruppo e in quali casi si può derogare all'obbligo di autorizzazione.

Gruppi di società

Il diritto svizzero non contiene disposizioni specifiche sui gruppi di società. In linea di massima ogni società appartenente a un gruppo è trattata come un'entità giuridicamente autonoma dotata di propri organi, che gestisce i suoi affari nel proprio interesse e non nell'interesse del gruppo, di altre società o del titolare di partecipazioni che occupa una posizione dominante. I

¹ Direttive e commenti relativi alla legge federale sul collocamento e il personale a prestito, all'ordinanza sul collocamento (OC) e all'ordinanza sugli emolumenti relativa alla legge sul collocamento, (OE-LC), p. 147; pubblicati nel 2003

negozi giuridici tra queste società devono pertanto svolgersi alle stesse condizioni che sarebbero concordate con terzi esterni².

Regolamentazione per la fornitura di personale a prestito all'interno di uno stesso gruppo secondo la LC

La LC non contiene norme specifiche per questa fattispecie. L'obbligo di autorizzazione deve essere valutato in base ai criteri usuali. In linea di principio l'obbligo di autorizzazione è previsto anche per la fornitura di personale a prestito all'interno dello stesso gruppo.

Aspetti tipici della fornitura di personale a prestito

Il rapporto trilaterale che sta alla base della fornitura di personale a prestito comporta una scissione della funzione del datore di lavoro: quest'ultimo (prestatore) affida il suo lavoratore a un terzo (impresa acquisitrice) per una prestazione di lavoro. Il terzo dispone di un ampio potere direttivo riguardo il lavoratore preso in prestito e ha nei suoi confronti obblighi di sorveglianza e assistenza. L'impresa acquisitrice diventa di fatto il suo datore di lavoro, anche se non dal punto di vista giuridico. Rispetto ai dipendenti fissi il lavoratore fornito a prestito è solitamente meno integrato, per cui non si può del tutto escludere che ne risulti sfavorito. A seconda delle circostanze il lavoratore deve difendere i suoi interessi nei confronti di due parti: l'impresa acquisitrice e il datore di lavoro. La distanza da quest'ultimo può far sì, ad esempio, che il lavoratore non venga a conoscenza di un'eventuale sottocapitalizzazione e che non possa adottare in tempo le misure necessarie.

Direttive e commenti relativi alla legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC), all'ordinanza sul collocamento (OC) e all'ordinanza sugli emolumenti LC (OEm-LC)

Nelle direttive summenzionate la SECO era partita dal presupposto che i lavoratori forniti a prestito all'interno dello stesso gruppo maturassero esperienze professionali e/o esperienze all'estero o che trasmettessero il know-how, p. es. istruendo i collaboratori della società affiliata all'utilizzo di un nuovo macchinario o implementando un programma informatico del gruppo. La SECO aveva concesso la possibilità di fornire personale a prestito all'interno di uno stesso gruppo senza obbligo di autorizzazione considerando che in tali casi specifici il datore di lavoro è interessato a un'attuazione rapida e senza intoppi e tenendo conto che la cessione occasionale di lavoratori è esclusa dall'obbligo di autorizzazione, come risulta dall'articolo 28 capoverso 1 OC, a contrario.

² DTF 138 II 57, consid. 4.1.

Evoluzione negli anni successivi

Negli anni successivi la SECO ha constatato sempre più spesso che la fornitura di personale a prestito all'interno di un gruppo era stata estesa dalle società di un gruppo alle attività commerciali di fornitura di personale a prestito e che alcune società affiliate volevano addirittura fondare vere e proprie società per coprire il fabbisogno di personale all'interno del gruppo. Ciò ha indotto la SECO a limitare in seguito la deroga all'obbligo di autorizzazione. Questa direttiva ribadisce la prassi esecutiva vigente precisando in quali circostanze la fornitura di personale a prestito all'interno di uno stesso gruppo può essere ammessa senza obbligo di autorizzazione.

Fornitura di personale a prestito all'interno di uno stesso gruppo senza obbligo di autorizzazione – Fattispecie derogatoria

In via derogatoria la fornitura di personale a prestito all'interno di un gruppo può avvenire senza obbligo di autorizzazione se si tratta di un caso isolato e se è intesa a promuovere esclusivamente l'acquisizione di esperienze a livello professionale, linguistico o di altro genere, se serve a trasmettere know-how all'interno del gruppo o si verifica in via eccezionale ai sensi della LC [art. 12 LC in combinato disposto con l'art. 27 cpv. 4 OC]. I criteri sottoelencati possono costituire un indizio per l'esenzione dall'obbligo di autorizzazione:

- il lavoratore è stato assunto per lavorare principalmente nella società che lo ha impiegato. In via di principio la fornitura di personale a prestito in un'altra società del gruppo non è prevista e, se avviene, costituisce un caso isolato;
- la fornitura di personale a prestito non rientra nello scopo della società che presta il lavoratore;
- il prestito di personale è limitato nel tempo;
- la fornitura di personale a prestito avviene in modo occasionale. Il datore di lavoro può ovviare a un improvviso calo del lavoro, mentre l'azienda d'impiego può far fronte temporaneamente a un maggior fabbisogno di personale all'interno dello stesso gruppo;
- lo scopo principale è l'acquisizione di esperienze e/o la trasmissione di conoscenze specifiche e know-how;
- il lavoratore ha la possibilità di soggiornare all'estero o di maturare un'esperienza professionale in un'altra unità del gruppo;
- si verifica una condivisione del know-how all'interno del gruppo (p. es. attraverso l'implementazione di un nuovo software o l'introduzione all'uso di un nuovo macchinario).

Fornitura transfrontaliera di personale a prestito all'interno dello stesso gruppo senza obbligo di autorizzazione

La fornitura transfrontaliera di personale a prestito che si svolge nel quadro summenzionato, può avvenire senza obbligo di autorizzazione, in deroga a quanto disposto dall'articolo 12 capoverso 2 LC.

Divieto di fornire personale già fornito a prestito a un'impresa terza

Anche nel fornire personale all'interno dello stesso gruppo senza obbligo di autorizzazione occorre garantire che ciò avvenga effettivamente all'interno del gruppo e non sia effettuata nessuna subfornitura non consentita ai sensi dell'articolo 26 capoverso 3 LC.

Fornitura di personale a prestito all'interno di uno stesso gruppo con obbligo di autorizzazione – regola generale

Qualsiasi fornitura di personale a prestito che oltrepassi la fattispecie derogatoria di cui sopra è sempre soggetta all'obbligo di autorizzazione. Ciò vale in particolare per le società create appositamente all'interno di un gruppo che forniscono personale a prestito alle altre società del gruppo [le cosiddette società reclutatrici]. In questi casi si tratta di esercizio di un'attività commerciale ai sensi della LC con gli stessi pericoli intrinseci di un rapporto trilaterale, come per le altre società di fornitura di personale a prestito. Ai lavoratori in prestito deve essere garantita la protezione voluta dal legislatore, per cui la fornitura di personale a prestito all'interno di uno stesso gruppo esercitata a livello professionale è soggetta all'obbligo di autorizzazione secondo la LC. In questo caso si deve inoltre presumere che i dipendenti che saranno forniti a prestito siano assunti a tempo indeterminato o comunque a lungo termine. La fornitura di personale a prestito all'interno di uno stesso gruppo si distingue dalla fattispecie di cui all'articolo 13 capoverso 1 lettera c LC in combinato disposto con l'articolo 32 capoverso 2 OC. Questa disposizione legale è finalizzata a impedire che i lavoratori dati in prestito per brevi periodi tra le società di uno stesso gruppo in qualità di lavoratori temporanei risultino svantaggiati [termine di disdetta più breve nei primi tre mesi, ammissione ritardata nella cassa pensioni, ecc.].

LC in relazione alla legge sui lavoratori distaccati³, LDist

In ambito internazionale i gruppi adducono a volte che in base all'articolo 1 capoverso 1 lettera b LDist la fornitura internazionale di personale a prestito all'interno di uno stesso gruppo è permessa. Fanno riferimento alla disposizione secondo cui la LDist si applica anche ai datori di lavoro con sede all'estero che distaccano i propri lavoratori in Svizzera affinché, per un determinato periodo, «lavorino in una succursale o in un'azienda che fa parte del gruppo

³ Legge federale dell'8 ottobre 1999 concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro (Legge sui lavoratori distaccati, LDist; RS 823.20)

imprenditoriale del datore di lavoro». Dal messaggio e dalla documentazione sulla LDist si evince che il legislatore ha stabilito esplicitamente, anche per la LDist, che è fatta salva la LC e il suo divieto di fornire personale a prestito dall'estero in Svizzera secondo l'articolo 12 capoverso 2 LC. Con l'articolo 1 capoverso 1 lettera b LDist il legislatore voleva soltanto stabilire che anche in questo caso si tratta di un distacco e di conseguenza occorre rispettare la LDist se un lavoratore del gruppo è distaccato all'interno dello stesso gruppo. Come nel caso dei distacchi secondo l'articolo 1 capoverso 1 lettera a LDist, anche in questa fattispecie il diritto di impartire istruzioni nei confronti del lavoratore impiegato è dell'azienda che distacca (in qualità di datore di lavoro), per cui non si tratta di fornitura di personale a prestito. Le norme della LC, pertanto, non possono essere eluse nemmeno rinviando alla LDist e la fornitura di personale a prestito all'interno di uno stesso gruppo può essere ammessa in via eccezionale solo in presenza delle circostanze summenzionate.

Invitandovi a prendere atto di quanto indicato, Vi ringraziamo della proficua collaborazione.

Distinti saluti

Segreteria di Stato dell'economia



Peter Gasser

Capo del campo di prestazioni Libera circolazione delle persone e relazioni di lavoro