



























## Direttive e commenti relativi

- > alla legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (LC)
- > all'ordinanza del 16 gennaio 1991 sul collocamento e il personale a prestito (OC)
- > e all'ordinanza del 16 gennaio 1991 su emolumenti, provvigioni e cauzioni nell'ambito della legge sul collocamento (OE-LC)

Direzione del lavoro (DA)

Mercato del lavoro e assicurazione contro la disoccupazione (TC)  
 Questioni fondamentali e servizi generali (GDTC)  
 Effingerstrasse 31, CH-3003 Berna

Tel. +41 31 322 00 91  
 Fax +41 31 311 38 35  
 Mail [infogdtc@seco.admin.ch](mailto:infogdtc@seco.admin.ch)

©seco-DA/GDTC 12/2003

Distribuzione:  
 UFCL, Distribuzione pubblicazioni, CH-3003 Berna  
[www.bbl.admin.ch/bundespublikationen](http://www.bbl.admin.ch/bundespublikationen)  
 Fax +41 31 325 50 58  
 Numero di referenza: 710.260.i

# Indice

	<b>Elenco delle abbreviazioni</b>	<b>12</b>
<b>1</b>	<b>Collocamento privato</b>	<b>15</b>
	<b>Art. 2 LC Obbligo d'autorizzazione (artt. 1-7 OC)</b>	<b>15</b>
<b>A</b>	<b>Chi è il collocatore?</b>	<b>15</b>
1.	Criteri determinanti	15
	a) Contratto di lavoro	15
	b) Rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe (art. 4 OC)	15
	c) Attività di collocamento (art. 1 OC)	16
	d) Casi particolari	17
2.	Forme di collocamento	18
3.	Canali di collocamento (art. 1a OC)	20
<b>B</b>	<b>Quali attività sono sottoposte all'obbligo d'autorizzazione? (artt. 1-7 OC)</b>	<b>20</b>
1.	Regolarità (art. 2 OC)	21
2.	Rimunerazione (art. 3 OC)	21
<b>C</b>	<b>Collocamento in relazione con l'estero (art. 5 OC)</b>	<b>22</b>
1.	Generalità	22
2.	Casi particolari di collocamento tramite Internet	23
<b>D</b>	<b>Succursali</b>	<b>23</b>
<b>E</b>	<b>Visione d'insieme dell'obbligo d'autorizzazione</b>	<b>25</b>
	<b>Art. 3 LC Condizioni per il rilascio dell'autorizzazione (artt. 8-10 OC)</b>	<b>26</b>
<b>A</b>	<b>Condizioni cui deve adempiere l'impresa (art. 3 cpv. 1 LC, art. 8 OC)</b>	<b>26</b>
<b>B</b>	<b>Condizioni alle quali devono adempiere le persone responsabili (art. 3 cpv. 2 LC, art. 9 OC)</b>	<b>28</b>
<b>C</b>	<b>Collocamento in relazione con l'estero (art. 10 OC)</b>	<b>30</b>
<b>D</b>	<b>Domanda d'autorizzazione (art. 11 e art. 40 OC)</b>	<b>31</b>
	<b>Art. 4 LC Durata e portata dell'autorizzazione (art. 13 OC)</b>	<b>33</b>
<b>A</b>	<b>Autorizzazione</b>	<b>33</b>
<b>B</b>	<b>Controllo periodico dei presupposti d'autorizzazione (art. 6 LC)</b>	<b>35</b>

	<b>Art. 5 LC Revoca dell'autorizzazione</b> (artt. 15 e 16 OC)	36
<b>A</b>	<b>Generalità</b>	36
<b>B</b>	<b>Violazione grave o ripetuta della LC o di sue prescrizioni esecutive o delle prescrizioni federali e cantonali relative all'ammissione di stranieri</b>	36
<b>C</b>	<b>Emolumenti</b>	37
<b>D</b>	<b>Revoca o soppressione dell'autorizzazione in caso di fallimento</b>	37
1.	Revoca o soppressione?	38
	a) Soppressione	38
	b) Revoca	38
2.	Quando l'autorità competente deve intervenire?	39
3.	Decisione o comunicazione semplice?	40
4.	Quali costi possono essere computati?	40
5.	Procedura tra le autorità cantonali e la Direzione del lavoro del seco	40
	<b>Art. 6 LC Obbligo d'informare</b>	41
	<b>Art. 7 LC Obblighi specifici del collocatore</b> (artt. 17-19 OC)	42
<b>A</b>	<b>Pubblicazione delle offerte e delle domande d'impiego</b>	42
<b>B</b>	<b>Contabilità</b> (art. 17 OC)	42
<b>C</b>	<b>Osservazione del mercato del lavoro</b> (art. 18 OC)	42
<b>D</b>	<b>Protezione dei dati</b> (art. 19 OC)	43
1.	Generalità	43
2.	Di cosa bisogna tener conto nel collocamento tramite Internet?	44
	<b>Art. 8 LC Contratto di collocamento</b>	45
<b>A</b>	<b>Generalità</b>	45
<b>B</b>	<b>Divieto di collocamento esclusivo</b>	45
<b>C</b>	<b>Foro</b>	46
<b>D</b>	<b>Contratto di collocamento per rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe</b> (art. 22 OC)	47
<b>E</b>	<b>Delimitazione tra attività indipendente e attività dipendente presso gli artisti</b>	48

	<b>Excursus: Contratto di collocamento standard della FIFA per collocatori di calciatori</b>	49
	<b>Art. 9 LC Tassa d'iscrizione e provvigione di collocamento</b> (artt. 20–23 OC, artt. 2–5 OE-LC)	51
<b>A</b>	<b>Tassa d'iscrizione</b> (art. 2 OE-LC)	51
<b>B</b>	<b>Provvigione di collocamento</b> (artt. 20, 21, 22, 23 OC, artt. 3–5 OE-LC)	51
1.	Provvigione	51
2.	Indennità supplementari per prestazioni di servizio speciali stipulate dal contratto	53
3.	Di cosa bisogna tener conto per il collocamento tramite gli indicatori del barometro dell'impiego?	54
4.	Di cosa bisogna tener conto in particolare per il collocamento tramite Internet?	54
	a) Se il collocatore vincola la pubblicazione del profilo della persona in cerca d'impiego ad altre prestazioni	54
	b) Se un collocatore offre diverse gamme di prestazioni	55
	c) Durata minima della pubblicazione su Internet del profilo della persona in cerca d'impiego	55
5.	Inizio del diritto all'indennità speciale e alla provvigione	56
6.	Provvigione di collocamento a carico delle persone collocate in rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe	56
	<b>Art. 11 LC Contributi finanziari in favore del collocamento privato</b> (artt. 24 e 25 OC)	57
	<b>Excursus: LC-autorizzazione e franchising</b>	58
	<b>Excursus: Caso speciale del collocamento «Alla Pari»</b>	61
<b>2</b>	<b>Personale a prestito</b>	63
	<b>Art. 12 LC Obbligo d'autorizzazione</b> (artt. 26–31 OC)	64
<b>A</b>	<b>Chi è il prestatore?</b> (art. 26 OC)	64
1.	Quali rapporti contrattuali sono sottoposti alla LC?	64
2.	Quali differenti configurazioni di contratti si possono distinguere?	65
	a) La trasmissione di un mandato, di un contratto d'appalto	65
	b) L'esecuzione di un mandato, di un contratto d'appalto da parte di un impiegato	65
	c) Il prestito di un impiegato (personale a prestito)	66
	<b>Excursus: quando si ha un'attività indipendente?</b>	66
3.	Quali criteri permettono al datore di lavoro della fornitura di una prestazione di servizio di distinguere l'esecuzione di un mandato o di un contratto d'appalto (=personale a prestito)?	68

<b>B</b>	<b>Forme della fornitura di personale a prestito</b> (art. 27 OC)	70
1.	Generalità	70
2.	Caratteristiche delle singole forme di fornitura	70
	a) Cessione occasionale:	70
	b) Lavoro a prestito:	71
	c) Lavoro temporaneo:	71
3.	Quali forme di fornitura di personale sono sottoposte all'obbligo d'autorizzazione? (art. 28 OC)	72
<b>C</b>	<b>Professionalità commerciale</b> (art. 29 OC)	73
	1. Intenzione di conseguire un profitto	73
	2. Regolarità dell'attività	73
	3. Cifra d'affari annua di almeno 100 000 franchi	74
	4. Contraddizione tra l'art. 28 e l'art. 29 cpv. 1 OC	74
<b>D</b>	<b>Personale a prestito in relazione con l'estero</b>	74
<b>E</b>	<b>Fornitura di personale a prestito dall'estero in Svizzera</b> (art. 30 OC)	75
<b>F</b>	<b>Visione d'insieme dell'obbligo d'autorizzazione e del divieto di fornitura di personale a prestito</b>	76
	<b>Excursus: diritto all'ottenimento di una decisione di constatazione di non obbligatorietà d'autorizzazione</b>	77
	<b>Art. 13 LC Presupposti per il rilascio dell'autorizzazione</b> (artt. 32-34 OC)	78
<b>A</b>	<b>Condizioni cui deve adempiere l'impresa</b> (art. 32 OC)	78
<b>B</b>	<b>Condizioni alle quali devono rispondere le persone responsabili</b> (art. 33 OC)	78
	<b>Art. 14 LC Cauzione</b> (artt. 35-39 OC, ART. 6 OE-LC)	79
<b>A</b>	<b>Obbligo di cauzione</b> (art. 35 OC)	79
<b>B</b>	<b>Forma della cauzione</b> (art. 37 OC)	80
<b>C</b>	<b>Come procedere in caso di liberazione della cauzione, della dichiarazione di garanzia o dell'assicurazione cauzionale?</b>	80
<b>D</b>	<b>Quali esigenze vanno imperativamente richieste per l'assicurazione cauzionale nel caso in cui il prestatore non pagasse i premi assicurativi?</b>	81
<b>E</b>	<b>Liberazione della cauzione</b> (art. 38 OC)	81

<b>F</b>	<b>Impiego della cauzione in caso di fallimento</b> (art. 39 OC)	82
<b>G</b>	<b>Chi impiega la cauzione?</b> (art. 39 cpvv. 3 e 4 OC)	82
<b>H</b>	<b>Particolarità dell'impiego di prestazioni assicurative del gruppo 2</b> (art. 39 cpv. 4 OC)	83
<b>I</b>	<b>Quali sono i crediti salariali coperti dalla cauzione?</b>	86
<b>J</b>	<b>Di quale succursale la cauzione garantisce i debiti di salario?</b>	86
<b>K</b>	<b>In quale modo l'Ufficio esecuzioni e fallimenti ottiene la messa a disposizione della cauzione o dell'assicurazione cauzionale conclusa dal prestatore?</b>	87
	<b>Esempio: fideiussione</b>	88
	<b>Art. 15 LC Durata e portata dell'autorizzazione</b> (artt. 42 e 43 OC, art. 7 OE-LC)	89
<b>A</b>	<b>Emolumenti</b> (art. 7 OE-LC)	89
<b>B</b>	<b>Portata</b> (art. 42 OC)	89
	<b>Art. 16 LC Revoca/Soppressione</b> (artt. 44 e 45 OC)	90
<b>A</b>	<b>Generalità</b>	90
<b>B</b>	<b>Violazione grave o ripetuta della LC o di sue prescrizioni esecutive o delle prescrizioni federali o cantonali relative all'ammissione di stranieri</b>	90
<b>C</b>	<b>Violazione delle prescrizioni imperative in materia di protezione dei lavoratori</b>	90
	<b>Art. 17 LC Obbligo d'informare</b>	92
	<b>Art. 18 LC Protezione dei dati</b> (Art. 47 OC)	93
	<b>Art. 19 LC Contratto di lavoro</b> (artt. 48 e 49 OC)	94
<b>A</b>	<b>Relazione tra LC e Codice delle obbligazioni</b>	94
<b>B</b>	<b>Contratto scritto</b> (art. 48 OC)	94
<b>C</b>	<b>Obbligo di accettare una missione</b>	94
<b>D</b>	<b>Relazione tra l'art. 19 cpv. 3 e l'art. 20 LC</b>	95
<b>E</b>	<b>Regolamento del salario</b>	95

<b>F</b>	<b>Conteggio delle spese</b>	95
<b>G</b>	<b>Contratti di lavoro a catena</b>	96
<b>H</b>	<b>Termini di disdetta in caso di missioni a durata indeterminata</b>	97
<b>I</b>	<b>Termini di disdetta in caso di missioni a durata determinata</b>	98
<b>J</b>	<b>Calcolo del termine di disdetta quando esso è fissato in giorni</b>	98
<b>K</b>	<b>Orario di lavoro</b>	98
<b>L</b>	<b>Periodo di prova</b>	99
<b>M</b>	<b>Indennità di vacanza e giorni festivi</b>	100
<b>N</b>	<b>Salario in caso di impedimento del lavoratore di fornire la prestazione</b>	101
	a) Disposizioni di base	101
	b) Altra soluzione equivalente	103
	c) Disposizioni in caso di assicurazione obbligatoria	103
<b>O</b>	<b>Assicurazione contro gli infortuni</b>	104
<b>P</b>	<b>Deduzioni per la cassa pensione</b>	105
	<b>Excursus: Visione d'insieme sulle assicurazioni sociali obbligatorie per il lavoratore</b>	106
<b>Q</b>	<b>Assegni familiari</b>	111
<b>R</b>	<b>Validità dei contratti collettivi di lavoro</b>	111
<b>S</b>	<b>Accordi nulli (art. 19 cpv. 5 LC)</b>	112
<b>T</b>	<b>Lista di controllo per l'esame dei contratti di lavoro</b>	112
<b>U</b>	<b>Foro</b>	113
<b>V</b>	<b>Modello di contratto di lavoro</b>	114
	a) Per il lavoro temporaneo	114
	b) Per il lavoro a prestito	126
	c) Per cessioni occasionali	135
	<b>Art. 20 LC Contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale</b>	136
<b>A</b>	<b>Obiettivo dell'art. 20 LC</b>	136
<b>B</b>	<b>Relazione tra l'art. 19 cpv. 3 e l'art. 20 LC</b>	136

<b>C</b>	<b>Disposizioni concernenti il salario e la durata del lavoro</b>	137
1.	Secondo l'art. 48a cpv. 1 OC sono osservate quali disposizioni concernenti il salario le disposizioni del CCL di obbligatorietà generale	137
2.	Secondo l'art. 48a cpv. 1 OC sono osservate quali disposizioni concernenti la durata del lavoro le disposizioni del CCL di obbligatorietà generale	138
<b>D</b>	<b>Riassunto</b>	138
<b>E</b>	<b>Controllo del rispetto dell'art. 20 LC</b>	139
<b>F</b>	<b>Controllo da parte dell'organo di controllo di un CCL di obbligatorietà generale</b>	141
	<b>Art. 21 LC Lavoratori stranieri in svizzera</b>	142
<b>A</b>	<b>Quali stranieri possono essere assunti in Svizzera?</b>	142
1.	Prestito di stranieri alla prima immigrazione	142
2.	Prestito di stranieri già residenti in Svizzera	142
<b>B</b>	<b>In quali casi può essere accordato in via eccezionale il prestito di stranieri alla prima immigrazione?</b>	143
1.	Regime derogatorio	143
	a) Condizioni del mercato del lavoro	143
	b) Circostanze particolari	144
2.	Di cosa bisogna tener conto in particolare in caso di deroga?	144
	<b>Excursus: Chi è competente per richiedere e accordare il permesso di soggiorno?</b>	145
	<b>Art. 22 LC Contratto di fornitura di personale a prestito (art. 50 OC)</b>	146
<b>A</b>	<b>Generalità</b>	146
<b>B</b>	<b>Accordi nulli (art. 22 cpvv. 2 a 4 LC)</b>	146
<b>C</b>	<b>Può il diritto di disdetta essere ceduto all'impresa acquisitrice?</b>	147
<b>D</b>	<b>Lista di controllo per l'esame di contratto di fornitura di personale a prestito</b>	147
<b>E</b>	<b>I contratti di «sub-fornitura di personale a prestito» sono consentiti?</b>	148
<b>F</b>	<b>Quali prescrizioni particolari bisogna osservare in caso di fornitura di personale a prestito tra società di uno stesso gruppo?</b>	149
<b>G</b>	<b>Differenza tra lavoratori forniti a prestito e lavoratori su mandato</b>	150
<b>H</b>	<b>Modello di contratto di fornitura di personale a prestito</b>	151
	Tavola sinottica della fornitura di personale a prestito	154



	<b>Excursus: Servizio domiciliare e servizio d'assistenza</b>	155
	<b>Particolarità: collocamento e fornitura di personale a prestito nel Principato del Liechtenstein</b>	156
	<b>Excursus: incidenze dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone con l'UE e le modificazioni della Convenzione AELS sul collocamento e la fornitura di personale a prestito</b>	158
	<b>Direttiva comune dell'UFDS e del seco</b>	158
1.	L'ammissione di un'impresa privata di collocamento e fornitura di personale a prestito con sede in uno Stato membro dell'UE o dell'AELS	158
2.	L'ammissione di cittadini di Stati membri dell'UE o dell'AELS quali lavoratori per un'impresa di collocamento e fornitura di personale a prestito	159
3.	Conseguenze dell'Accordo per le imprese di collocamento e fornitura di personale a prestito	159
	a) Per i cittadini dell'UE e dell'AELS che già risiedono in Svizzera e sono in possesso di un permesso di soggiorno («carta di soggiorno» nell'Accordo) e di lavoro	158
	b) Ammissione di stranieri alla prima immigrazione dall'UE o dall'AELS e per i quali deve essere richiesto il permesso di soggiorno e di lavoro	160
	c) Effetto dell'Accordo per l'art. 21 LC	160
4.	Conseguenze dell'Accordo per i cittadini dell'UE e dell'AELS che desiderano fondare un'impresa di collocamento e fornitura di personale a prestito in Svizzera	161
5.	Misure di prevenzione degli abusi	162
<b>3</b>	<b>Servizio pubblico di collocamento</b>	163
	<b>Art. 24 LC Compiti (artt. 51 e 52 OC)</b>	164
<b>A</b>	<b>Registrazione delle domande d'impiego e dei posti vacanti (art. 51 OC)</b>	164
<b>B</b>	<b>Attività di collocamento/Consulenza delle persone in cerca d'impiego (art. 52 OC)</b>	164
	<b>Art. 25 LC Collocamento in relazione con l'estero</b>	165
<b>A</b>	<b>Svizzeri rimpatriati</b>	165
<b>B</b>	<b>Praticanti</b>	165
	<b>Art. 26 LC Obbligo di collocare e imparzialità</b>	166
<b>A</b>	<b>Datori di lavoro svizzeri</b>	166
<b>B</b>	<b>Obbligo di collocare</b>	166

<b>C</b>	<b>Accesso al servizio pubblico di collocamento</b>	166
1.	Principio	166
2.	Casi particolari	167
	a) Persone straniere in cerca d'impiego	167
	b) Stranieri titolari di un permesso di domicilio o un permesso annuale	167
	c) Stranieri titolari di un permesso temporaneo	168
	d) Stranieri titolari di un permesso di frontaliero	168
	e) Richiedenti l'asilo	169
	f) Persone disabili in cerca d'impiego	169
	g) Divieto di collocare	170
	h) Dopo l'entrata in vigore dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone con l'UE	170
	<b>Art. 28 LC Provvedimenti particolari per lottare contro la disoccupazione</b>	171
	<b>Art. 29 LC Obbligo dei datori di lavoro di annunciare i licenziamenti e le chiusure d'impresa</b>	172
<b>4</b>	<b>Autorità</b>	173
	<b>Art. 33 LC Collaborazione (art. 56 OC)</b>	173
	<b>Art. 33a LC Trattamento dei dati personali</b>	174
<b>A</b>	<b>Generalità</b>	174
	a) registrare, collocare e consigliare le persone in cerca d'impiego	174
	b) registrare, comunicare e assegnare i posti vacanti	174
	c) registrare i licenziamenti e le chiusure d'impresa	174
	d) applicare provvedimenti relativi al mercato del lavoro	174
	e) sorvegliare l'esecuzione della presente legge	174
	f) allestire statistiche	174
<b>B</b>	<b>Dati personali degni di particolare protezione</b>	174
<b>C</b>	<b>Come fare con i dati personali degni di particolare protezione</b>	175
	<b>Art. 34 LC Obbligo del segreto</b>	176
	<b>Art. 34a LC Comunicazione dei dati (artt. 57 e 57a OC)</b>	177
<b>A</b>	<b>Generalità</b>	177
<b>B</b>	<b>Comunicazione dei dati a un altro URC o a un'altra cassa</b>	179

<b>C</b>	<b>Comunicazione dei dati a un datore di lavoro e a un prestatore privato</b>	179
1.	Qualora la persona in cerca d'impiego non gli sia conosciuta	179
2.	Qualora la persona in cerca d'impiego gli sia conosciuta	179
<b>D</b>	<b>Comunicazione dei dati all'ufficio comunale del lavoro</b>	180
	<b>Art. 34b LC Consultazione degli atti (art. 58 OC)</b>	181
	<b>Art. 35 LC Sistema d'informazione</b>	182
<b>A</b>	<b>Generalità</b>	182
<b>B</b>	<b>Registrazioni ammesse concernenti le persone in cerca d'impiego</b>	183
<b>C</b>	<b>Registrazioni ammesse concernenti i posti vacanti</b>	183
<b>D</b>	<b>Regole d'utilizzazione del sistema COLSTA</b>	184
	<b>Art. 35a LC Collaborazione con gli uffici di assistenza ai disoccupati e i collocatori privati (art. 55 OC)</b>	185
<b>A</b>	<b>Collaborazione con l'assistenza cantonale ai disoccupati</b>	185
<b>B</b>	<b>Collaborazione con i collocatori e i prestatori privati</b>	185
	<b>Art. 35b LC Elenco delle imprese private di collocamento e di fornitura di personale a prestito autorizzate (art. 59a OC)</b>	187
	<b>Excursus: Conseguenze della violazione della protezione dei dati</b>	187
	<b>Alcune questioni concrete relative alla protezione dei dati da parte delle autorità preposte al mercato del lavoro</b>	187
	<b>Art. 36 LC Osservazione del mercato del lavoro (Art. 59 OC)</b>	190
<b>5</b>	<b>Disposizioni penali</b>	191
	<b>Art. 39 LC Disposizioni penali</b>	191
<b>A</b>	<b>Collocamento e fornitura di personale a prestito senza autorizzazione</b>	191
<b>B</b>	<b>Contratto scritto</b>	191
<b>C</b>	<b>Procedimento penale</b>	192
	<b>Tavola sinottica delle disposizioni penali della LC</b>	193

## Elenco delle abbreviazioni

ADI	Assicurazione disoccupazione
AELS	Assicurazione Europea di Libero Scambio
AI	Assicurazione invalidità
Alnf	Assicurazione infortuni
AM	Assicurazione malattia
AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
CC	Codice civile
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CO	Legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni) Codice delle obbligazioni
CP	Codice penale
DTF	Decisione del Tribunale federale
InfNP	Infortuni non professionali
InfP	Infortuni professionali
SUVA	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
IPG	Indennità di perdita di guadagno
LADI	Legge federale del 25 giugno 1982 su l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (L sull'assicurazione contro la disoccupazione)
LAF	Legge federale del 20 giugno 1952 sugli assegni familiari nell'agricoltura
LAI	Legge federale del 19 giugno 1959 su l'assicurazione per l'invalidità
LAINF	Legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni
LAMal	Legge federale del 18 marzo 1994 sull'assicurazione malattie
LAVS	Legge federale del 20 dicembre 1946 su l'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti
LC	Legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (L sul collocamento)
LCA	LF del 2 aprile 1908 sul contratto d'assicurazione
LDDS	Legge federale del 26 marzo 1931 concernente la dimora e il domicilio degli stranieri
LEF	Legge federale dell'11 aprile 1889 sulla esecuzione e sul fallimento
LForo	Legge federale del 24 marzo 2000 sul foro in materia civile

LIPG	Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno in caso di servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile (L sulle indennità di perdita di guadagno)
LL	LF del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (L sul lavoro)
LPD	Legge federale del 19 giugno 1992 sulla protezione dei dati
LPML	Servizi logistici dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro
LPP	Legge federale del 25 giugno 1982 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità
LStat	Legge federale del 9 ottobre 1992 sulla statistica federale
PP	Previdenza professionale
OADI	Ordinanza del 31 agosto 1983 su l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (O sull'assicurazione contro la disoccupazione)
OAINF	Ordinanza del 20 dicembre 1982 sull'assicurazione contro gli infortuni
OC	Ordinanza del 16 gennaio 1991 sul collocamento e il personale a prestito (O sul collocamento)
O-COLSTA	Ordinanza del 14 dicembre 1992 sul sistema d'informazione in materia di servizio di collocamento e di statistica del mercato
ODDS	Ordinanza d'esecuzione del 1° marzo 1949 della legge federale concernente la dimora e il domicilio degli stranieri
OE-LC	Ordinanza del 16 gennaio 1991 su emolumenti, provvigioni e cauzioni nell'ambito della legge sul collocamento (O sugli emolumenti relativa alla legge sul collocamento)
OIL	Organizzazione Internazionale del Lavoro
OIPG	Ordinanza del 24 dicembre 1959 sulle indennità per perdita di guadagno
OLS	Ordinanza del 6 ottobre 1986 che limita l'effettivo degli stranieri
OPP 2	Ordinanza del 18 aprile 1984 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità
Pr.	Pratica del Tribunale federale: Rapporti mensili sulle decisioni più importanti del Tribunale federale
RCC	Rivista per le casse di compensazione
TF	Tribunale federale

TFA	Tribunale federale delle assicurazioni
UCIAML	Ufficio cantonale dell'industria, delle arti e mestieri e del lavoro
UE	Unione europea
UFDS	Ufficio federale degli stranieri
UFIAML	Ufficio federale dell'Industria, delle Arti e Mestieri e del Lavoro (ora incorporato nel seco)
URC	Ufficio regionale di collocamento
SPAD	Sistemi d'informazione e di pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione
art./artt.	articolo/articoli
cpv./cpvv.	capoverso/capoversi
lett.	lettera
seg./segg.	seguinte/seguinti

## Art. 2 LC Obbligo d'autorizzazione (artt. 1-7 OC)

Sono sottoposte alle prescrizioni della LC tutte le persone che si occupano di collocamento.

Sono sottoposte all'obbligo d'autorizzazione tutte le persone che si occupano regolarmente di collocamento e contro remunerazione.

### A Chi è il collocatore?

La legge definisce quale intermediario chi:

- a. mette in contatto la persona in cerca d'impiego e il datore di lavoro
- b. al fine di stipulare un **contratto di lavoro** o
- c. in vista di **rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe**

### 1. Criteri determinanti

#### a) Contratto di lavoro

L'obiettivo dell'atto di mettere in comunicazione deve essere la stipulazione di un contratto di lavoro tra il datore di lavoro e la persona in cerca d'impiego ai sensi dell'art. 319 segg. del Codice delle obbligazioni (CO). Qualora la persona in cerca d'impiego svolge la sua attività all'estero il contratto di lavoro può anche essere stipulato secondo la legislazione del paese di collocamento.

Stabilire il contatto delle due parti contraenti, in vista di stipulare un contratto d'appalto o un mandato non costituisce un collocamento ai sensi della LC. Ciò vale anche qualora dei lavoratori sono forniti a un'impresa acquisitrice che non è datrice di lavoro ai sensi del CO.

#### b) Rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe (art. 4 OC)

Per l'obbligo d'autorizzazione, secondo l'art. 2 cpv. 2 LC, il tipo di contratto (contratto d'appalto, mandato, contratto di lavoro) per mezzo del quale la persona è tenuta a una prestazione pubblica non è determinante. Sussiste sempre collocamento ai sensi della legge quando il responsabile di una manifestazione (organizzatore, direzione, ecc.) è messo in contatto con una persona collocata per rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe.

Sono considerate «rappresentazioni artistiche e manifestazioni analoghe» ai sensi della LC le attività seguenti: cantante, musicista, attore, ballerino, artista di cabaret, artista, disc-jockey, conferenziere, fotomodello o indossatore.

È indifferente, nella fattispecie, se l'artista si esibisce solo o in gruppo.

Le conferenze scientifiche o le letture pubbliche non sono considerate rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe ai sensi della LC.

### **Osservazioni:**

Gli indossatori che normalmente lavorano da indipendenti sono responsabili del pagamento dei contributi sociali. Nella pratica può capitare che le agenzie per indossatori si facciano carico di detti contributi. Ai sensi dell'art. 12 segg. LC tali agenzie non sono però considerate imprese di fornitura di personale a prestito. Ciò sarebbe il caso solo qualora esse stipulassero un contratto di lavoro con l'indossatore.

### **c) Attività di collocamento (art. 1 OC)**

Il collocamento è un'attività di mediazione volta a cercare e selezionare possibili parti per stipulare un contratto. Ai sensi della legge il contratto è considerato concluso quando il mediatore ha comunicato a una delle parti la possibilità di concludere un contratto con l'altra parte. Anche qualora il contratto di lavoro non fosse concluso, il mediatore ha agito in qualità di collocatore. Non gli è quindi possibile sottrarsi al campo d'applicazione della LC facendo valere la non stipulazione del contratto o che la persona in cerca d'impiego non ha mai assunto il posto in questione presso il datore di lavoro. Il diritto di esigere una provvigione tuttavia nasce soltanto nel caso in cui il collocamento sfocia nella conclusione di un contratto di lavoro (art. 9 cpv. 2 LC).

È considerato collocatore chi mette in comunicazione un datore di lavoro e una persona in cerca d'impiego. Ai sensi della LC, la nozione di «mettere in comunicazione» va intesa in senso molto largo. È un atto finale per mezzo del quale a una parte viene comunicato che vi sono una o più parti interessate a stipulare un contratto. L'atto di mettere in comunicazione non si esaurisce con l'incontro delle parti nell'ufficio del collocatore ma consiste anche nella trasmissione o fornitura degli indirizzi individuali, dei numeri delle caselle postali, degli annunci sotto cifra, dei numeri telefonici o degli elenchi di indirizzi di persone o imprese interessate. Ai sensi dell'art. 1 lett. d OC può essere designato quale «indirizzo» anche una cifra. L'importante è che queste indicazioni permettano di creare il contatto tra le possibili parti contraenti. In particolare, costituisce già un'attività di collocamento il fatto di offrire di pubblicare l'offerta di servizi o l'offerta d'impiego su di un motore di ricerca Internet, permettendo così al datore di lavoro o alla persona in cerca d'impiego di venire a conoscenza dell'altro. **In questo caso non è rilevante se il contatto tra le parti reciprocamente interessate avvenga per il tramite degli interessati stessi, di un collaboratore, di un web master o, in maniera automatica, di un computer.**



Quando un'attività si trova nel campo d'applicazione dell'art. 1 OC, il suo autore è considerato collocatore indipendentemente dalla sua definizione commerciale o dal suo titolo (collocatore, consulente, cacciatore di teste o altro). È pure irrilevante se l'esercizio di questa attività è regolare o accessorio.

#### **d) Casi particolari**

##### **Collocamento tramite Internet**

Un contatto unicamente elettronico tramite un sito Internet costituisce già, di principio, un «atto di mettere in comunicazione» ai sensi dell'art. 1 lett. a, b e c OC.

- Le imprese che per il tramite del loro sito Internet permettono alle persone in cerca d'impiego e ai datori di lavoro di annunciarsi e di essere messe in comunicazione dal sistema informatico sono soggette all'art. 1 lett. a OC («metta in comunicazione le due parti dopo aver effettuato una selezione»).
- Le imprese che per il tramite del loro sito Internet permettono alle persone in cerca d'impiego e ai datori di lavoro di consultare i rispettivi dati e quindi di mettersi in comunicazione sono soggette all'art. 1 lett. b OC («fornendo all'una liste di indirizzi dell'altra»).
- Le imprese dei casi succitati sono inoltre assoggettate all'art. 1 lett. d OC poiché il loro sito Internet deve essere considerato come un organo di pubblicazione specializzato generalmente non legato a una parte giornalistica principale e nel quale si fa commercio, per mestiere, di indirizzi di persone in cerca d'impiego e datori di lavoro.

► **Il collocamento tramite Internet è quindi un collocamento ai sensi della LC!**

##### **Contatto unicamente con una delle parti**

È considerato collocatore anche chi abbia contatti con una sola delle future parti contraenti (art. 1 lett. c e d OC).

##### **Contatti tra imprese di collocamento**

Sono assoggettate all'art. 1 lett. e OC anche le persone che svolgono solo una parte della procedura di collocamento. Scopo di questo articolo è di evitare che un tale artificio possa essere utilizzato per sfuggire all'obbligo d'autorizzazione. L'assoggettamento è pure l'unico mezzo per garantire che la persona in cerca d'impiego paghi la provvigione una sola volta.

► **Ciò significa che le imprese di collocamento non possono assumere indipendenti (detti free-lance) che non siano essi stessi titolari di un'autorizzazione di collocamento ma solo impiegati con un contratto di lavoro.**

## 2. Forme di collocamento

**Executive Searcher e Headhunter** («cercatori esecutivi» e cacciatori di teste) in generale esercitano la mediazione (messa in comunicazione delle due parti, selezione).

**I consulenti in risorse umane e i consulenti in gestione** non sempre collaborano tra loro poiché sovente sono in contatto con una sola delle parti. Se esercitano soltanto la consulenza non sono soggetti alla LC. Nel momento in cui, nella sfera delle loro attività di consulenza, mettono in comunicazione le parti vengono ritenuti collocatori.

Il codice deontologico dei **consulenti in Outplacement**, vuole che essi intrattengano relazioni unicamente con le persone in cerca d'impiego e i loro ex datori di lavoro, ma non con i potenziali nuovi datori di lavoro. Di regola, quindi, non esercitano un'attività di collocamento. Nel caso in cui mettono in comunicazione la persona in cerca d'impiego con un nuovo datore di lavoro diventano collocatori.

**Try And Hire:** in generale si tratta di imprese di fornitura di personale a prestito che mettono i loro lavoratori a disposizione del cliente. L'art. 22 cpvv. 3 e 4 LC regola l'indennità. Anche se il prestatore colloca il suo impiegato temporaneo, giusta l'art. 6 lett. b OC oltre all'autorizzazione di fornitura di personale a prestito non deve essere titolare di un'autorizzazione di collocamento (le attività di collocamento di datori di lavoro che prestano i loro impiegati non sono sottoposti all'obbligo d'autorizzazione).

Gli **agenti** di artisti sono generalmente collocatori.

### **Eccezioni:**

1. Se l'agente è impiegato dall'artista in virtù di un contratto di lavoro ai sensi del CO, esso agisce in nome dell'artista, quale suo assistente e rappresentante (la ricerca di una parte contraente per sé stessi non è considerata collocamento). L'agente vincolato da mandato, quindi collocatore, non perde la sua qualità di collocatore anche qualora concluda un contratto d'ingaggio in qualità di rappresentante e per conto dell'artista.
2. Le persone che organizzano interamente una manifestazione, a loro nome e a proprio rischio o che sono mandatarî di una terza persona per organizzarla, interamente o in parte, al momento dell'ingaggio di artisti agiscono in qualità di datore di lavoro o di mandante e non in quanto collocatori.

Il **collocamento di personalità e il servizio di scorta** non sono considerati attività di collocamento ai sensi della LC poiché la persona assunta deve unicamente fare atto di presenza durante manifestazioni o incontri. Tale attività non è ritenuta una prestazione di lavoro o una rappresentazione artistica. Per contro, se la persona assunta fornisce una prestazione di lavoro,

ad esempio quale moderatore di un avvenimento, e deve quindi seguire le istruzioni dell'organizzatore, non è considerata come indipendente che esegue un mandato o come parte di un contratto d'appalto. Anche l'attività di persone che oltre all'atto di presenza forniscono una prestazione artistica rientrano nel quadro del collocamento ai sensi della LC.

L'**editore di un organo di pubblicazione** non vincolato a una parte giornalistica principale e nella quale si fa commercio di indirizzi di persone in cerca d'impiego o di datori di lavoro è considerato collocatore (art. 1 lett. d OC). Il commercio di indirizzi sotto forma di pubblicazione specializzata negli annunci d'impiego (indicatori del barometro dell'impiego) costituisce un'attività di collocamento poiché i dati personali della persona in cerca d'impiego o di posti vacanti presso dei datori di lavoro sono registrati in un organo di pubblicazione che non include una parte giornalistica principale. Ciò vale pure per i prodotti giornalistici pubblicati nei media informatici. In questo caso va applicata una vigilanza particolare sulla protezione dei dati (cfr. anche cap. dell'art. 7 lett. c n. 2). Per stabilire l'esistenza o meno di una parte giornalistica principale vanno considerati i punti seguenti:

- a) la **parte giornalistica deve occupare uno spazio preponderante**, ossia costituire l'obiettivo principale dell'organo di pubblicazione. L'editore non può gonfiare artificialmente la parte giornalistica rispetto alla parte dedicata agli annunci e alle domande d'impiego, usando caratteri più grandi, una diversa impaginazione o altri mezzi grafici. La parte giornalistica dev'essere predominante dal punto di vista contenutistico. Qualora si tratti di siti Internet, un indice non costituisce una parte giornalistica.
- b) si ha collocamento **anche quando l'organo di pubblicazione include, oltre alle domande e offerte d'impiego, annunci di altri settori** (immobiliari, automobili, ecc.) **senza presentare una parte giornalistica principale**. Questo criterio vale anche se le domande e offerte d'impiego occupano meno spazio degli altri annunci.
- c) nel caso di Internet, il fatto che gli interessati possono accedere direttamente alle domande od offerte d'impiego non implica da solo che ci si trova di fronte a un'attività di collocamento con obbligo d'autorizzazione. La risposta è no se il sito degli annunci è legato a una parte giornalistica principale della quale è un link interno. È sì, se gli annunci sono pubblicati su di un sito indipendente, sia per quanto riguarda l'indirizzo Internet che per la sua presentazione grafica.

Se, alla luce dei criteri summenzionati, viene stabilito che non vi è una parte giornalistica principale, l'editore dell'organo di pubblicazione deve essere considerato collocatore ed essere associato alla LC.

**Esempio:**

Le imprese che diffondono offerte o domande d'impiego sulle reti radiofoniche o su canali televisivi agiscono quali collocatori. Ciò di regola non vale per le emittenti radiofoniche o i canali televisivi poiché la loro attività include una parte giornalistica principale (salvo se si tratti di emittenti o canali speciali).

### 3. Canali di collocamento (art. 1a OC)

Il capoverso 1 enumera, in modo non esaustivo, i media più correnti attraverso i quali possono essere effettuati collocamenti. Ciò è utile per ricordare che il collocamento è possibile tramite canali diversificati e non soltanto per mezzo delle classiche imprese di collocamento o degli annunci d'impiego di quotidiani e pubblicazioni specializzate.

Il capoverso 2 vieta di accordare l'autorizzazione ai media che non permettono alle persone in cerca d'impiego di conoscerne il contenuto in anticipo. È inoltre difficile controllare se questi media rispettano le prescrizioni tariffarie degli emolumenti previste dalla LC. Il collocamento tramite numeri telefonici a pagamento per esempio può essere autorizzato unicamente se la persona in cerca d'impiego ha la possibilità, con un mezzo opportuno, di ricevere una lista delle offerte d'impiego e di poter in seguito accedere direttamente alle offerte che suscitano il suo interesse al fine di poter valutare approssimativamente a quanto ammonteranno le tasse telefoniche, risparmiandogli così comunicazioni inutili. Questo vale anche per il collocamento tramite Internet. Secondo il principio della LC, la persona in cerca d'impiego va protetta contro il rischio di sfruttamento.

### B Quali attività sono sottoposte all'obbligo d'autorizzazione? (artt. 1-7 OC)

**È sottoposto all'obbligo d'autorizzazione chi colloca regolarmente e contro remunerazione**

Le premesse per l'assoggettamento all'obbligo d'autorizzazione fanno riferimento ai tre tipi di collocamento menzionati all'art. 2 LC:

- a. collocamento affinché venga concluso un contratto di lavoro (art. 2 cpv. 1 LC)
- b. collocamento di persone per rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe (art. 2 cpv. 2 LC) e
- c. collocamento in relazione con l'estero (art. 2 cpv. 3 LC).

Criteri:

## 1. **Regolarità** (art. 2 OC)

La definizione data all'art. 2 OC contempla un aspetto qualitativo (lett. a) e un aspetto quantitativo (lett. b). L'attività di collocamento è ritenuta regolare se esiste una delle due condizioni seguenti (condizione alternativa):

Alla lett. a:

la volontà di offrire in modo ripetuto i suoi servizi di collocatore è il criterio determinante della regolarità. Tale volontà è manifesta quando l'attività di collocamento è iscritta a Registro di commercio e la persona ha preso le misure organizzative necessarie per svolgere questa attività; in particolare la pubblicazione di annunci pubblicitari, la stampa di carta intestata e carte da visita. L'«offerta» di esercitare la funzione di collocatore non si manifesta unicamente per il tramite degli esempi citati ma attraverso ogni atto che indichi la volontà di agire a seguito di una domanda fatta in questo senso.

Secondo la lett. b:

l'attività di collocamento è regolare se il collocatore l'ha esercitata almeno dieci volte nello spazio degli ultimi dodici mesi. Collocare una sola volta un gruppo di più persone è considerato un atto di collocamento unico. Per contro, collocare più volte la medesima persona costituisce più collocamenti. Se nello spazio di dodici mesi un collocatore effettua nove collocamenti in Svizzera e nove all'estero, ciò non verrebbe considerato come attività regolare né in Svizzera né all'estero. Questa soluzione non sembra essere ragionevole poiché un'attività di collocamento così importante dimostra che l'interessato è evidentemente pronto a svolgere l'attività di collocamento in modo intensivo. Nella fattispecie conviene quindi considerare quale criterio quello della sua volontà ai sensi dell'art. 2 lett. a OC e non quello del numero di collocamenti effettuato.

## 2. **Rimunerazione** (art. 3 OC)

Il semplice rimborso delle spese è già da considerarsi una remunerazione, indipendentemente che sia versato alla persona in cerca d'impiego, al datore di lavoro o a una terza persona. L'unico elemento determinante è una remunerazione causata dal collocamento.

### **Tuttavia**

l'acquisizione di un credito d'avviamento non costituisce remunerazione ai sensi della LC.

## C Collocamento in relazione con l'estero (art. 5 OC)

### 1. Generalità

La nozione di collocamento in relazione con l'estero ai sensi della LC contempla quattro casi particolari:

**Svizzera-estero:**

Un posto di lavoro all'estero è procurato a una persona in cerca d'impiego che dimora in Svizzera.

**Estero-Svizzera:**

Un posto di lavoro in Svizzera è procurato a una persona in cerca d'impiego che dimora all'estero. In questa fattispecie rientra anche il collocamento di un frontaliero al suo primo impiego in Svizzera.

**Estero-estero:**

Un posto di lavoro all'estero è procurato a una persona in cerca d'impiego che dimora all'estero. Questa attività di collocamento sottostà alla LC soltanto se esiste un vincolo sufficiente tra la Svizzera e l'attività del collocatore. Ciò vale innanzitutto nel caso in cui il collocatore ha una sede in Svizzera e che almeno una parte dell'attività di collocamento si svolga in Svizzera o che il diritto svizzero è applicabile agli obblighi contrattuali che vincolano il collocatore e la persona in cerca d'impiego o il datore di lavoro.

**Svizzera-Svizzera:**

Una persona in cerca d'impiego che dimora in Svizzera è collocata in Svizzera. Questo tipo di collocamento è considerato collocamento dall'estero unicamente se la persona in cerca d'impiego straniera **dimora già in Svizzera** ma non è ancora autorizzata ad esercitarvi un'attività lucrativa. Questo è il caso di turisti, scolari, studenti o richiedenti l'asilo (art. 2 cpv. 4 LC). Non è però valido per gli stranieri titolari di un permesso di domicilio che esercitano per la prima volta un'attività lucrativa e per il collocamento di frontalieri in Svizzera.

Rientra in questa categoria anche il collocamento di ballerine di cabaret che dimorano già in Svizzera e sono titolari di un permesso L per gli ingaggi correnti. Il permesso L permette loro di accedere al mercato svizzero del lavoro soltanto per un breve periodo e per ingaggi specifici. Alla scadenza del permesso perdono la qualità di lavoratore indigeno e devono essere considerate, dal punto di vista del mercato svizzero del lavoro, come se si trovassero all'estero.

**Chi volesse collocare in Svizzera queste ballerine dovrà quindi essere in possesso di un'autorizzazione rilasciata dal seco per esercitare il collocamento in relazione con l'estero.**

La nazionalità della persona collocata è rilevante unicamente nel caso di collocamento Svizzera-Svizzera. Negli altri tre casi la nazionalità non è determinante.

Per quanto concerne il divieto per le imprese di collocamento estere di esercitare il collocamento in Svizzera, si veda l'art. 3 lett. c LC.

## 2. Casi particolari di collocamento tramite Internet

Considerando che Internet può essere consultato in tutto il mondo, ogni collocamento tramite questo canale può essere di per sé ritenuto un collocamento transfrontaliero. Tuttavia, non tutte le imprese che operano su questo media intendono fare del collocamento transfrontaliero. I collocatori che operano tramite Internet devono quindi essere trattati come gli altri collocatori basandosi sulle dichiarazioni fatte nella loro domanda d'autorizzazione e non sulla supposizione che essi praticino il collocamento in relazione con l'estero. Non necessitano quindi sempre di un'autorizzazione federale. Qualora volessero operare a livello transfrontaliero devono richiedere l'autorizzazione federale, senza la quale sono punibili ai sensi dell'art. 39 cpv. 1 lett. a LC.

## D Succursali

**A seconda della struttura giuridica ed economica di un'impresa, si distingue:**

- sede principale
- filiale
- succursale
- stabilimento permanente

Le **filiali** sono imprese giuridicamente indipendenti dalla sede principale e sono **sempre sottoposte ad autorizzazione**. Per contro, le società di un gruppo, di una holding, ecc., che collocano dei lavoratori presso un'altra società non sono sottoposte ad autorizzazione per analogia con l'art. 6 lett. b OC.

Sono considerate succursali ai sensi dell'art. 935 del Codice delle obbligazioni le imprese che, pur essendo giuridicamente dipendenti dalla sede principale, ossia appartenenti alla stessa persona giuridica o società, godono tuttavia di una certa autonomia economica e possono e devono essere iscritte a Registro di commercio. **Le succursali sono sottoposte all'obbligo d'autorizzazione** allo stesso titolo delle imprese giuridicamente indipendenti (sedi principali, filiali). Una distinzione viene fatta unicamente a livello della procedura d'autorizzazione tra le succursali

non domiciliate nello stesso Cantone della sede principale e quelle che si trovano nello stesso Cantone (cfr. i commenti all'art. 4 LC, pag. 539–540).

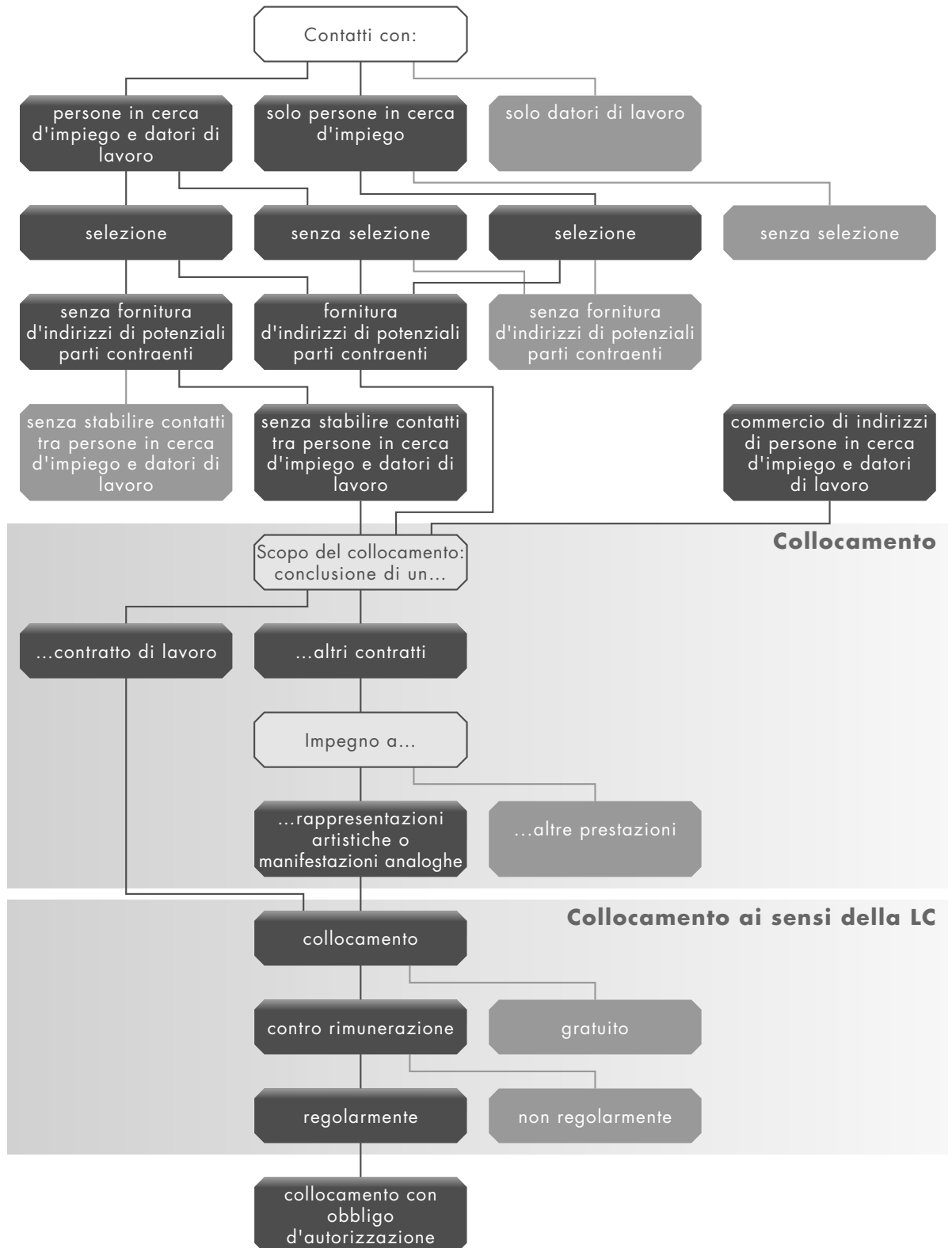
Le parti d'impresa che, per mancanza di un'autonomia economica sufficiente, non soddisfano le esigenze richieste a una succursale dall'art. 935 CO, vengono considerate come semplici stabilimenti permanenti. Essi devono essere citati nell'autorizzazione accordata all'impresa principale o alla succursale, quali «locali d'affari non situati presso la sede dell'impresa». **Gli stabilimenti permanenti non necessitano di una propria autorizzazione** se hanno sede nello stesso Cantone della sede principale o di una succursale.

### **Ne consegue**

che gli stabilimenti permanenti con sede in un Cantone nel quale non hanno sede né la sede principale né una succursale dell'impresa, non sono permessi. Devono quindi cessare la loro attività o essere trasformati in succursali con l'obbligo d'iscrizione a Registro di commercio e richiedere un'autorizzazione propria.



## E Visione d'insieme dell'obbligo d'autorizzazione



## Art. 3 LC Condizioni per il rilascio dell'autorizzazione (artt. 8–10 OC)

**Tutti i collocatori sottoposti all'obbligo d'autorizzazione devono soddisfare le condizioni fissate dalla LC e dall'OC.**

**Eccezioni: gli uffici di collocamento di organizzazioni professionali e di istituzioni di utilità pubblica sono dispensati dall'obbligo d'iscrizione a Registro di commercio e a quello di fornire la prova di possedere locali d'affari adeguati. (art. 3 cpv. 4 LC).**

### A **Condizioni cui deve adempiere l'impresa** (art. 3 cpv. 1 LC, art. 8 OC)

#### **a) Iscrizione a Registro svizzero di commercio**

L'impresa deve essere iscritta con la sua ragione sociale. L'indirizzo deve essere quello del luogo dove si svolge l'effettivo esercizio dell'attività (indirizzo del domicilio). Gli stabilimenti permanenti (o i locali d'affari situati ad altri indirizzi) che dipendono da essa possono, ma non devono, essere iscritti.

L'attività di collocamento deve essere menzionata quale scopo dell'impresa o perlomeno citata come termine generico. In questo caso può essere domandato al richiedente un documento nel quale egli dichiara di esercitare anche l'attività di collocamento.

Infine, deve essere menzionato anche il nome della persona responsabile che figura nell'autorizzazione. Questa richiesta è già imposta dal Codice delle obbligazioni che esige la menzione del nome della persona autorizzata a rappresentare la società o dell'amministratore: società anonima (e società in accomandita per azioni), art. 641 n. 9; società a responsabilità limitata, art. 781 n. 7; società cooperativa art. 835 n. 2; società in nome collettivo, artt. 554/555 e società in accomandita, artt. 596/597.

#### **Osservazione:**

L'autorizzazione è accordata per singola succursale e, poiché l'iscrizione a Registro di commercio è una delle condizioni per il rilascio dell'autorizzazione, non è sufficiente che solo la sede principale sia registrata. Ai richiedenti che si oppongono a questa richiesta, secondo la LC non potrà essere rilasciata un'autorizzazione.

### **b) Disporre di un locale d'affari adeguato**

In alcuni settori il collocamento viene raramente effettuato nel locale d'affari del collocatore; in questo caso le richieste poste in materia di locali sono minime e, in circostanze speciali, una sala di soggiorno può essere sufficiente a condizione che essa sia riservata esclusivamente a questa attività. L'autorità che rilascia l'autorizzazione può esigere dal richiedente una dichiarazione redatta dal locatore che confermi il suo consenso all'esercitazione di questa attività nell'appartamento. Ai Cantoni è lasciata una grande libertà d'azione per quanto riguarda la valutazione dei singoli casi. Le prescrizioni in materia di polizia sanitaria, di polizia delle costruzioni e di polizia del lavoro rimangono riservate. Non va dimenticato che la legge sulla protezione dei dati all'art. 7 esige che i dati personali siano protetti da qualsiasi trattamento non autorizzato con provvedimenti organizzativi e tecnici appropriati.

### **c) Non esercitare un'attività che possa nuocere**

Oltre all'attività di collocamento l'impresa non può esercitare altre attività lucrative che possono nuocere agli interessi delle persone in cerca d'impiego o dei datori di lavoro:

L'art. 8 cpv. 2 OC vieta imperativamente il rilascio dell'autorizzazione alle imprese che sfruttano certe ditte poiché i rischi nei quali si potrebbe incorrere sono troppo elevati. La lettera d estende questo divieto alle persone impiegate in queste ditte.

Questa regola riguarda soprattutto i proprietari e i gerenti di cabaret che, contemporaneamente, vogliono dirigere un'impresa di collocamento per ballerine di cabaret. Una stessa persona non può assumersi la responsabilità al contempo di collocare le ballerine e di gestire un cabaret in qualità di datore di lavoro di quelle stesse ballerine. In questo modo si vuole evitare che le ballerine siano dipendenti del loro datore di lavoro, che è pure loro collocatore e che questa situazione possa limitare la libertà di decisione. Anche i comproprietari sono sottoposti a questa restrizione.

È vietato a una persona o una azienda proprietaria o direttrice di un'impresa d'intrattenimento e di svago di aprire un'impresa di collocamento poiché le responsabilità sul piano della gestione, dei locali e del personale non sono chiaramente separate. Gli impiegati di un'impresa di collocamento non possono lavorare simultaneamente per un'impresa d'intrattenimento e di svago. La direzione dell'impresa di collocamento deve essere affidata a una persona che non ha alcun legame con la gestione del cabaret o con il suo proprietario. In questo caso è bene assicurarsi che l'impresa del cabaret non mantenga nessun legame con la nuova impresa di collocamento, né a livello personale (associato) né tramite titoli di credito e che non si nasconda dietro un uomo di paglia. Il proprietario e il gerente di un'impresa di collocamento non possono avere alcun legame con un cabaret. Queste restrizioni si applicano pure alle agenzie matrimoniali e agli istituti di credito (rispettivamente lettera b e c dell'art. 8 OC).

L'art. 8 cpv. 1 OC definisce in maniera teorica il danno che può essere subito dalle persone in cerca d'impiego e dai datori di lavoro. Basandosi su questo capoverso, le autorità preposte al rilascio dell'autorizzazione possono in altri casi vietare a un'impresa di esercitare un'attività di collocamento qualora esistano indizi per cui il collocatore potrebbe stabilire un legame con altri affari commerciali di tale natura da limitare la libertà decisionale dei suoi clienti o, imponendo loro obblighi supplementari, di aumentarne la dipendenza nei suoi riguardi. L'esercizio di attività commerciali, di servizio o alberghiere non costituiscono, di principio, un ostacolo al rilascio dell'autorizzazione. Tuttavia lo può diventare in alcune fattispecie, quando il collocatore rischia di sovrapporre i due settori per esempio obbligando la persona in cerca d'impiego o il datore di lavoro a prendere in affitto un appartamento costoso o a comprare presso di lui dei beni di consumo a un prezzo elevato. Altro esempio: se una scuola per indossatori colloca i suoi diplomati di per sé non commette un atto pregiudizievole ma, se un'agenzia si attribuisce il monopolio regionale e colloca gli indossatori solo a condizione che abbiano seguito i suoi corsi, essa limita la loro libertà decisionale.

## **B Condizioni alle quali devono adempiere le persone responsabili (art. 3 cpv. 2 LC, art. 9 OC)**

Per il rilascio dell'autorizzazione sono rilevanti solo le qualifiche delle persone responsabili. Esse devono rispondere della qualità professionale dell'attività di collocamento di tutti i loro collaboratori. Se la persona responsabile non è in grado di anticipare gli errori dei suoi collaboratori, si espone a sanzioni in virtù dell'art. 5 cpv. 1 lett. c LC (ritiro o minaccia di ritiro dell'autorizzazione). Un richiedente non può quindi addurre a sua difesa le conoscenze del suo avvocato o del suo fiduciario.

Se la persona responsabile della gestione assume la responsabilità per più uffici o se esercita delle attività professionali accessorie, ci si può chiedere se sia veramente in grado di garantire un'attività di collocamento corretta. Il tempo dedicato alla direzione di più imprese o la natura delle attività accessorie potrebbero danneggiare la qualità della sua attività di collocatore. Di fronte a un tale caso, l'autorità preposta al rilascio dell'autorizzazione verificherà se queste importanti condizioni sono soddisfatte. Un tempo di presenza minimo del 50% deve allora essere preso in considerazione. Il responsabile di un'impresa di collocamento può quindi essere responsabile per due imprese al massimo. Una deroga a questa regola può essere presa in considerazione soltanto se le imprese hanno sede al medesimo indirizzo e condividono lo stesso locale d'affari.

### **a. Cittadini svizzeri o stranieri titolari di un permesso di domicilio**

Con l'entrata in vigore dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone e dell'Accordo di emendamento della Convenzione istitutiva dell'Associazione europea di libero scambio l'autorizzazione si è estesa anche ai cittadini dell'UE e ai cittadini AELS (vedi le conseguenze dell'Accordo alla fine della Parte II).

### **b. Assicurare il servizio di collocamento conformemente alle regole della professione**

In virtù dell'art. 3 cpv. 2 lett. b LC, l'autorizzazione non può essere rilasciata a tutti ma soltanto a persone con esperienza e in possesso di conoscenze nel settore. L'art. 9 OC definisce le necessità a questo proposito; il richiedente l'autorizzazione deve essere titolare di un attestato di fine tirocinio o di una formazione equivalente e con una pluriennale esperienza professionale secondo una delle due forme previste alle lett. a e b, ossia avere una formazione riconosciuta di collocatore o prestatore, o un'esperienza professionale pluriennale nel settore del collocamento, della fornitura di personale a prestito, della consulenza in materia di personale o conduzione aziendale oppure nel campo della gestione del personale. Per pluriennale si intende un periodo di almeno 3 anni.

L'avverbio «**segnatamente**» permette una certa elasticità nei casi particolari in cui un richiedente non rientra completamente nelle norme descritte alle lett. a o b ma, alla luce dell'insieme degli elementi considerati, sembra essere comunque qualificato per il rilascio dell'autorizzazione. Questa possibilità va tuttavia usata con la massima cautela.

Nella pratica sono possibili le seguenti eccezioni per:

- richiedenti in possesso di un diploma universitario;
- richiedenti in possesso di un attestato federale o un diploma superiore (scuola di gestione, scuola alberghiera, diploma SSGC o SSQEA);
- persone altamente qualificate delle quali si può presupporre che le conoscenze permettano loro di svolgere, nel caso particolare, l'attività di collocamento con la medesima competenza di quelle che soddisfano le condizioni previste alle lett. a e b;
- richiedenti che hanno assolto i moduli: (4) consulenza e collocamento, (6) diritto del lavoro e del contratto di lavoro e (7) diritto delle assicurazioni sociali. Questi moduli preparano all'attestato federale per consulente del personale;
- richiedenti che hanno già diretto un'impresa con almeno 5 collaboratori e sono quindi abituati alla gestione del personale;
- artisti e indossatori con un'esperienza professionale nel settore di almeno 5 anni e che in questo contesto hanno avuto contatti regolari con delle imprese di collocamento, acquisendo

così una profonda conoscenza del settore.

- Soddisfare le condizioni di una di queste eccezioni non significa che la persona soddisfi alle condizioni personali richieste dall'art. 9 lett. a e b OC. Ogni caso particolare va valutato singolarmente tenendo conto di tutti gli elementi.

### **c. Godere di buona reputazione**

Per **buona reputazione** in particolare si intende l'assenza di:

- condanne precedenti
- esecuzioni
- fallimenti
- debiti fiscali.

Condanne precedenti, esecuzioni, fallimenti o debiti fiscali sono pertinenti unicamente se rimettono in questione la capacità di gestire un'impresa di collocamento, ossia se sono in relazione con l'attività di collocamento. Una condanna per infrazione al codice stradale generalmente non incide sulla capacità a gestire un'impresa di collocamento. Per contro sono pertinenti le condanne o i problemi finanziari legati ad attività precedenti, in particolare se questi hanno recato danno a dei lavoratori.

Il richiedente dovrà allegare alla domanda prove recenti della sua buona reputazione (estratto del casellario giudiziario, dell'ufficio esecuzioni e fallimenti, ecc.). Per tutte le domande di modificazione dell'autorizzazione, queste prove dovranno datare al massimo di due anni.

## **C Collocamento in relazione con l'estero (art. 10 OC)**

L'art. 10 OC impone degli obblighi alle imprese di collocamento e incarica la Direzione del lavoro del seco di fornire le informazioni necessarie.

Si consiglia di non dare troppo rilievo alle prove per cui le condizioni fissate dall'art. 10 OC sono soddisfatte dall'impresa. Generalmente le informazioni date dal richiedente saranno sufficienti. Tuttavia, in casi particolari, la Direzione del lavoro del seco si riserva il diritto, in virtù dell'art. 6 LC, di richiedere documenti supplementari o di assicurarsi, mediante un colloquio personale, che i collaboratori siano in possesso delle conoscenze necessarie.

Il collocatore che opera in relazione con l'estero deve inoltre tenere in considerazione la legislazione concernente gli stranieri del Paese in questione, in materia di soggiorno e di lavoro. Le esigenze poste gli sono quindi, in questi casi, più elevate che non per i collocatori che operano in Svizzera.

**Il collocamento in relazione con l'estero può essere esercitato unicamente con l'autorizzazione federale per l'esercizio delle attività di collocamento in relazione con l'estero. Questa autorizzazione è rilasciata soltanto se l'impresa ha la sua sede in Svizzera** (art. 3 cpv. 1 lett. a LC, iscrizione nel Registro svizzero di commercio).

Qualora un collocatore straniero intendesse esercitare il collocamento transfrontaliero, dovrà collaborare con un collocatore svizzero autorizzato o fondare un'impresa in Svizzera. Se effettua dei collocamenti dall'estero in Svizzera direttamente, senza essere in possesso dell'autorizzazione richiesta, espone sé stesso e i datori di lavoro con i quali collabora a sanzioni. Tuttavia, l'autorizzazione è obbligatoria solo per chi opera regolarmente in Svizzera e contro remunerazione. Per valutare la regolarità dell'attività del collocatore straniero ci si baserà unicamente sulle sue attività transfrontaliere concernenti la Svizzera.

## D Domanda d'autorizzazione (art. 11 e art. 40 OC)

I formulari per la domanda d'autorizzazione possono essere richiesti alle autorità cantonali competenti.

Per la valutazione ordinaria del caso il richiedente dovrà presentare la sua domanda corredata almeno dai seguenti allegati:

- 1) un **formulario per la domanda d'autorizzazione** riempito correttamente, datato e firmato dall'impresa;
- 2) un **formulario concernente la persona responsabile**, riempito correttamente datato e firmato (vi è la possibilità di rinviare a documenti allegati);
- 3) **documenti che attestino chiaramente** che la persona responsabile soddisfa i presupposti legali.  
Esempi: se una persona nel suo curriculum vitae cita una formazione universitaria, le autorità cantonali preposte al mercato del lavoro richiederanno una copia del diploma universitario; se una persona nel suo curriculum vitae scrive di aver occupato durante dati periodi, dati posti in date imprese, l'autorità cantonale preposta al mercato del lavoro richiederà una copia dei certificati di lavoro;
- 4) una copia di un **documento d'identità valido** della persona responsabile: carta d'identità o passaporto se di nazionalità svizzera, permesso di domicilio se si tratta di uno straniero;
- 5) i **contratti** approvati dall'Ufficio del lavoro, incluse le eventuali condizioni generali;
- 6) se si tratta di collocamento:
  - I collocatori che non esercitano contro remunerazione da parte delle persone in cerca d'impiego dovranno presentare un modello di contratto concluso con il loro cliente o un attestato che vada in questo senso.

- 7) in caso di fornitura di personale a prestito:
- a. va chiaramente stabilito se l'impresa intende occuparsi di **lavoro temporaneo e/o di fornitura di personale a prestito**. Queste due forme di fornitura di servizi sono di differente natura, di conseguenza i contratti che le reggono sono diversi. Se un'impresa intende dedicarsi al lavoro temporaneo e alla fornitura di personale a prestito dovrà presentare due contratti di lavoro.
  - b. **cauzione:**
    - copia della cauzione;
    - dichiarazione scritta dell'Ufficio del lavoro all'intenzione del seco che attesta che le cauzioni sono state richieste sia per l'autorizzazione in Svizzera che per quella all'estero;
- 8) copia di un estratto recente, ufficiale e autenticato del **Registro di commercio** (per le domande di modificazione sarà al massimo di due anni), poiché gli estratti ottenuti tramite Internet sono senza garanzia;
- 9) copia di un estratto recente **del casellario giudiziario** della persona responsabile (per le domande di modificazione sarà al massimo di due anni);
- 10) copia di un estratto recente dell'**Ufficio esecuzioni e fallimenti** (per le domande di modificazione sarà al massimo di due anni);
- 11) copia dell'**certificato di buona condotta** recente (per le domande di modificazione sarà al massimo di due anni);

I Cantoni possono rilasciare l'autorizzazione per il collocamento privato o per la fornitura di personale a prestito solo sulla base di almeno questi documenti poiché unicamente in questo modo è possibile valutare correttamente se sono soddisfatte le condizioni poste dalla legge.

Nel caso in cui, oltre all'autorizzazione cantonale, il richiedente sollecita l'autorizzazione federale, la domanda d'autorizzazione è comunicata al seco con i documenti precitati (questa procedura è valida anche per le domande di modificazione dell'autorizzazione). **Le domande incomplete non verranno trattate.** Verrà inoltre informata l'autorità cantonale preposta al mercato del lavoro che, con il seco, inoltrerà la domanda per:

1. la o le **decisioni** cantonali di rilasciare l'autorizzazione per esercitare il collocamento privato o la fornitura di personale a prestito;
2. **l'autorizzazione** o le autorizzazioni all'esercizio del collocamento privato o della fornitura di personale a prestito da parte degli Uffici cantonali del lavoro;



## Art. 4 LC Durata e portata dell'autorizzazione (art. 13 OC)

### A Autorizzazione

**L'autorizzazione è rilasciata a nome dell'impresa e per una durata illimitata. In conformità con la volontà del legislatore, la durata limitata non è possibile (art. 4 cpv. 1 LC).**

Per «impresa» s'intende la persona giuridica o fisica, o la società a nome della quale viene esercitata l'attività di collocamento.

**L'autorizzazione cantonale dà diritto all'esercizio del collocamento in tutti i settori e in tutta la Svizzera.**

**L'autorizzazione federale dà diritto all'esercizio dell'attività di collocamento in relazione con l'estero in tutti i settori. Essa è limitata ad alcuni Stati.**

Possono essere effettuate restrizioni geografiche o professionali del campo d'applicazione. Le indicazioni fornite nel formulario di domanda d'autorizzazione a proposito delle professioni e i settori verso i quali si orienta l'attività di collocamento servono a precisare nell'autorizzazione il settore d'attività e, d'altro canto, a elaborare il repertorio delle imprese di collocamento e di fornitura di personale a prestito titolari di un'autorizzazione. Ogni estensione richiede una modificazione dell'autorizzazione sottoposta a emolumento.

L'autorizzazione conferisce diritti e doveri; deve quindi essere rilasciata sotto forma di decisione. Ciò vale sia per il rilascio della prima autorizzazione, sia per ogni modificazione effettuata in seguito.

L'autorità di rilascio dell'autorizzazione redige due documenti:

- una **decisione** e
- un **attestato di autorizzazione**.
- La decisione può rinviare, per la maggior parte dei punti, all'attestato di autorizzazione in quanto parte integrante della decisione stessa. Deve però in ogni caso menzionare i mezzi legali di ricorso.
- L'attestato di autorizzazione ha carattere pubblicitario. L'art. 13 OC enumera le indicazioni minime che devono figurare nell'attestato. Includere altre informazioni è alla discrezione dei Cantoni. Il diritto federale non obbliga più il titolare a mettere in evidenza l'autorizzazione nel suo locale d'affari.

L'autorità cantonale di rilascio comunica alla Direzione del lavoro del seco una copia della decisione, dell'attestato di autorizzazione come pure delle loro modificazioni.

**Alle succursali è sempre rilasciata un'autorizzazione propria.**

**Se la succursale ha sede in un altro Cantone della sede principale** dell'impresa, deve inoltrare una domanda d'autorizzazione secondo la procedura ordinaria. Può iniziare la sua attività di collocamento unicamente quando gli è stata rilasciata l'autorizzazione (questa ha carattere costitutivo).

**Se la sede principale e la succursale hanno sede nel medesimo Cantone**, sono previste semplificazioni amministrative (art. 2 cpv. 5 LC). In questo caso la succursale può esercitare la sua attività di collocamento al momento in cui la sua apertura è stata dichiarata all'autorità competente. L'autorizzazione verrà rilasciata solo ulteriormente (in questo caso essa ha soltanto valore dichiarativo). Essa sarà redatta dall'autorità di rilascio solo dietro ricevimento della dichiarazione, secondo una procedura ordinaria. Qualora la succursale non soddisfacesse le condizioni d'autorizzazione, l'autorità di rilascio assegna alla persona responsabile un termine per adempiere ai presupposti mancanti. Se entro i termini assegnati detti presupposti non fossero soddisfatti l'autorizzazione non verrà rilasciata e si ordinerà la cessazione dell'attività di collocamento. L'obbligo di comunicare l'apertura di una succursale incombe alla sede principale ma l'autorizzazione è rilasciata a nome della succursale.

Gli **stabilimenti permanenti** («altri locali d'affari») non necessitano di un'autorizzazione propria ma sono iscritti nell'attestato di autorizzazione della sede principale o della succursale dalla quale dipendono giuridicamente. Non possono iniziare la loro attività se non quando la sede principale o la succursale – con sede nello stesso Cantone – ne abbiano comunicato l'apertura all'autorità cantonale competente. L'impresa nella cui autorizzazione gli stabilimenti permanenti sono citati quali «altri locali d'affari» risponde della legalità della loro attività di collocamento.

**Osservazione:**

Qualsiasi cambiamento di fatti suscettibili di incidere sulle condizioni d'autorizzazione deve essere comunicato immediatamente all'autorità cantonale competente, giusta l'art. 14 OC.

## **B Controllo periodico dei presupposti d'autorizzazione (art. 6 LC)**

L'autorizzazione è rilasciata per una durata illimitata. Tuttavia, nell'ambito del loro dovere di sorveglianza, i Cantoni possono controllare (periodicamente, sporadicamente o in occasioni speciali) se i presupposti dai quali dipende l'autorizzazione sono ancora soddisfatti. La competenza dell'autorità di rilascio a riesaminare è in conformità con l'art. 6 LC che obbliga il collocatore a fornire su domanda di detta autorità tutte le informazioni richieste e a presentare i documenti necessari.

## Art. 5 LC Revoca dell'autorizzazione (artt. 15 e 16 OC)

### A Generalità

**Ai sensi dell'art. 5 segg. LC, per «collocatore» s'intende l'impresa stessa, le persone responsabili del collocamento e tutti coloro che si occupano di collocamento.**

L'art. 5 cpv. 2 LC si riferisce soltanto all'art. 5 cpv. 1 lett. c LC. Ne consegue che, nei casi contemplati alla lett. c, all'impresa di collocamento viene assegnato un termine per porsi in consonanza con la legge.

Tenendo conto del principio di proporzionalità, l'autorità di rilascio accorda generalmente, anche nei casi contemplati dall'art. 5 cpv. 1 lett. a e b, un termine di regolarizzazione prima di revocare l'autorizzazione.

Qualora però si tratti di violazioni gravi che necessitano di un intervento immediato dell'autorità di rilascio, o di una violazione alla quale è impossibile porre rimedio, l'autorità di rilascio può rinunciare ad assegnare un termine (art. 15 cpv. 1 OC) e disporre nella decisione di revoca che l'impresa potrà riprendere l'attività di collocamento solo alla scadenza di un periodo d'attesa.

La revoca dell'autorizzazione cantonale comporta obbligatoriamente la revoca dell'autorizzazione a esercitare il collocamento in relazione con l'estero (la Direzione del lavoro del seco deciderà separatamente per ogni singolo caso). Nel caso di revoca dell'autorizzazione di esercitare il collocamento in relazione con l'estero, l'autorità cantonale di rilascio esamina se si debba revocare anche l'autorizzazione cantonale.

Secondo l'art. 16 OC l'autorizzazione è soppressa quando l'impresa presenta una domanda in tal senso (cpv. 1 lett. a) o ha sospeso l'attività di collocamento (cpv. 1 lett. b). Si può presumere che l'attività di collocamento sia stata sospesa se l'impresa non ha più effettuato collocamenti durante un intero anno civile (cpv. 2).

### B Violazione grave o ripetuta della LC o di sue prescrizioni esecutive o delle prescrizioni federali e cantonali relative all'ammissione di stranieri

L'art. 5 cpv. 1 lett. b LC conferisce all'autorità di rilascio le basi legali per revocare l'autorizzazione a un'impresa non correttamente gestita.

Sono considerate violazioni ai sensi della LC e delle sue prescrizioni esecutive:

- l'utilizzazione di contratti di collocamento non conformi alla LC;
- la violazione delle prescrizioni sulle provvigioni di collocamento e le tasse d'iscrizione;
- la violazione dell'obbligo d'informare;
- il collocamento da e all'estero (collocamento in relazione con l'estero) senza autorizzazione federale.

## C Emolumenti

Secondo le tariffe degli emolumenti della Legge sul collocamento (LC), essi vengono riscossi soltanto per il rilascio e la modificazione dell'autorizzazione. Ciononostante le decisioni di soppressione o di revoca dell'autorizzazione e l'esame dei documenti che porta al rifiuto dell'autorizzazione possono causare molto lavoro all'amministrazione.

Il diritto sugli emolumenti è molto rigoroso sul principio di legalità. Le autorità competenti possono quindi riscuotere un emolumento per la revoca, la soppressione o il rifiuto dell'autorizzazione unicamente se l'emolumento è previsto dalla legge. La LC non ne prevede.

La LC incarica il Consiglio federale di stabilire gli emolumenti (art. 4 e art. 15 LC). L'ordinanza del 16 gennaio 1991 su emolumenti, provvigioni e cauzioni nell'ambito della legge sul collocamento (OE-LC) deve quindi essere considerata come una regolamentazione restrittiva che non lascia alcuna competenza ai Cantoni per riscuotere i propri emolumenti.

La riscossione di emolumenti è ancor meno giustificata se si considera che:

- le autorità eseguono unicamente i compiti di controllo affidati loro dalla legge,
- le loro prestazioni servono l'obiettivo della legge – proteggere il pubblico e i lavoratori – e che
- il pubblico, indirettamente beneficiario di queste prestazioni, le paga mediante le imposte.

## D Revoca o soppressione dell'autorizzazione in caso di fallimento

Quali sono le conseguenze quando un'impresa di collocamento (ma questo vale evidentemente anche per le imprese di fornitura di personale a prestito) diventa insolvente e contro di essa viene aperta una procedura fallimentare, che probabilmente porterà alla sua cancellazione dal Registro di commercio?

A seconda delle circostanze, il fallimento **può** o **deve** avere ripercussioni sull'autorizzazione a esercitare il collocamento, o la fornitura di personale a prestito. Il carattere facoltativo od obbligatorio dell'intervento dell'autorità dipende dalla situazione. Si possono avere quattro casi:

- a) se si tratta di una **persona giuridica** (l'ordinanza del 7 giugno 1937 sul registro di commercio, ORC, parla di «società») che viene cancellata dal Registro di commercio (art. 66 cpv. 2 ORC), l'impresa non esiste più e l'autorizzazione perde il suo oggetto.
- b) se la procedura fallimentare è contro una **ditta individuale** l'autorizzazione perde il suo oggetto solo se alla fine della procedura la ditta viene cancellata dal Registro di commercio. La cancellazione avviene in generale se la ditta ha cessato l'attività (art. 66 cpv. 1 ORC). Rimane riservata la cancellazione d'ufficio in seguito alla partenza od a morte del suo titolare (art. 68 cpv. 1 ORC).
- c) Qualora **il fallimento sia stato revocato o la procedura sospesa per mancanza di attivo**, caso abbastanza frequente. La procedura non ha alcun effetto sull'oggetto dell'autorizzazione.
- d) **Se nessuno esige il fallimento**, la procedura non viene aperta e l'attività non viene sospesa dall'ufficio. Diverse ragioni, tra cui l'importante ammontare degli anticipi sulle spese, l'assenza dell'eventualità di recuperare i propri crediti o il non deposito del conto perdite e profitti e del bilancio (artt. 725 e 943 CO), possono far sì che i creditori non chiedano l'apertura di una procedura fallimentare. In questi casi le autorizzazioni per l'attività di collocamento e di fornitura di personale a prestito non sono di regola messe in questione.

## 1. Revoca o soppressione?

### a) Soppressione

Giusta gli artt. 16 e 45 OC l'autorità competente **deve** sopprimere l'autorizzazione se viene a conoscenza della **cessazione dell'attività di collocamento dell'impresa o della sua chiusura a seguito di una procedura fallimentare**. L'autorizzazione non viene soppressa se una ditta individuale continua la sua attività dopo la chiusura della procedura fallimentare (ciò è giuridicamente possibile) o se l'impresa non è stata liquidata dopo la revoca o la sospensione del fallimento.

### b) Revoca

L'autorizzazione **deve** in ogni caso essere revocata in applicazione dell'art. 5 cpv. 1 lett. a e b (o dell'art. 16 cpv. 1 lett. a e b) LC qualora il proprietario di un'impresa individuale, anche se essa continua la sua attività dopo un fallimento, **ha violato ripetutamente o gravemente la LC, l'OC o l'ordinanza del 6 ottobre 1986 che limita l'effettivo degli stranieri** (OLS).

L'autorizzazione **può** essere revocata anche qualora il proprietario dell'impresa **non è più in grado di assicurare il buon andamento dell'attività di collocamento** (o di fornitura di personale a prestito). In particolare se, nell'esercizio della sua attività, ha commesso una violazione

passibile di pena. Lo stesso principio vale per il titolare di una società la cui impresa non è stata cancellata dal Registro di commercio. Tuttavia e in ogni caso, l'interessato deve essere sentito poiché la revoca dell'autorizzazione è una decisione formale sottoposta ai principi generali della procedura amministrativa.

**Il fallimento non comporta necessariamente la revoca dell'autorizzazione** e non in tutti i casi deve essere interpretato come cattiva reputazione. È quindi necessaria una certa elasticità. I Cantoni beneficiano di un margine di valutazione e possono tener conto delle circostanze precise di ogni caso particolare.

Termine per porsi in consonanza alla legge: quando alcuni presupposti per il rilascio dell'autorizzazione non sono più soddisfatti, l'autorità competente può, invece di revocare l'autorizzazione, assegnare al titolare un termine per porsi in consonanza alla legge in applicazione dell'art. 5 cpv. 2 e dell'art. 16 cpv. 2 LC. Se si tratta di imprese che continuano la loro attività dopo un fallimento può essere assegnato un termine di **6-9 mesi** prima della revoca dell'autorizzazione, se le possibilità di un risanamento finanziario sembra realizzabile.

## 2. Quando l'autorità competente deve intervenire?

Nei casi in cui l'autorizzazione deve essere **soppressa**, l'autorità non è abilitata a intervenire prima che l'impresa individuale o la società sia stata cancellata dal Registro di commercio. Se l'autorità viene a conoscenza dell'apertura di una procedura fallimentare, deve attendere la chiusura della procedura. Prima di pronunciare la soppressione dell'autorizzazione essa si dovrà informare sia presso l'Ufficio esecuzioni e fallimenti, sia presso il Registro di commercio. Dato che, in primo luogo, la soppressione ha carattere dichiarativo, essa è valida anche se non può più essere notificata a causa della chiusura dell'impresa.

Nel caso in cui l'autorizzazione deve o può essere **revocata**, l'autorità interviene al momento in cui viene a conoscenza dell'apertura di una procedura fallimentare e verifica se i presupposti di una revoca sono soddisfatti o se sia pertinente assegnare al titolare dell'autorizzazione un termine per porsi in consonanza alla legge.

### 3. Decisione o comunicazione semplice?

Poiché la **soppressione** dell'autorizzazione è una procedura a carattere dichiarativo una **comunicazione** è sufficiente. Se un'impresa o una società ha cessato la sua attività o ha cessato di esistere, nessun interesse giustifica una decisione formale.

Nel caso di una **revoca**, atto costitutivo che dà dei diritti e impone dei doveri alla persona fisica o giuridica interessata, deve essere imposta una **decisione formale** impugnabile, che indichi le vie di ricorso.

Il **termine per porsi in consonanza alla legge** può essere assegnato sotto forma di comunicazione semplice che conterrà la menzione: «su richiesta del destinatario il contenuto della presente comunicazione gli sarà notificato entro dieci giorni sotto forma di decisione impugnabile».

### 4. Quali costi possono essere computati?

L'autorità pronuncia la **soppressione** o la **revoca** dell'autorizzazione (con o senza assegnazione di un termine) d'ufficio e non su domanda del titolare dell'autorizzazione. **Non vi è quindi il diritto di fatturargli le spese.**

Il diritto sugli emolumenti è molto rigoroso sul principio di legalità. Ogni emolumento deve quindi fondarsi su una base legale esplicita. La LC però non contiene una tale base legale ma indica unicamente che il Consiglio federale stabilisce gli emolumenti di rilascio dell'autorizzazione nelle prescrizioni esecutive (art. 4 e art. 15 LC). L'ordinanza sugli emolumenti relativi alla legge sul collocamento non prevede emolumenti per la soppressione o la revoca dell'autorizzazione. Essa deve essere intesa come una regolamentazione restrittiva che non lascia alcuna competenza ai Cantoni per la riscossione di emolumenti sulla soppressione o la revoca. (vedi anche lett. C Emolumenti).

### 5. Procedura tra le autorità cantonali e la Direzione del lavoro del seco

L'autorità cantonale è di norma informata dell'apertura di una procedura fallimentare. Può, eventualmente, decidere dei provvedimenti da applicare concernenti **l'autorizzazione cantonale** solo dopo consultazione con la **Direzione del lavoro del seco**. Deve inoltre informare il seco dei provvedimenti presi. Se l'impresa o la società è titolare di un'autorizzazione federale, il seco deciderà, rispetto ad essa, degli stessi provvedimenti del Cantone. In ogni caso le due autorità dovranno coordinare le loro procedure.



## **Art. 6 LC Obbligo d'informare**

L'obbligo d'informare cui è tenuta l'impresa secondo l'art. 6 LC è valido sia prima che dopo il rilascio dell'autorizzazione, come pure nel caso di controlli per verificare se le condizioni dalle quali dipende l'autorizzazione sono sempre soddisfatte.

**Qualora, né la legge né l'ordinanza dispongano altrimenti, gli articoli 7 a 10 LC si applicano all'insieme dei collocatori.**

**- Gli artt. 17, 19, 20, 21, 22, 23 OC si applicano a tutti i collocatori.**

**- L'art. 18 OC si applica solo ai collocatori sottoposti all'obbligo d'autorizzazione.**

## **Art. 7 LC Obblighi specifici del collocatore** (artt. 17-19 OC)

### **A Pubblicazione delle offerte e delle domande d'impiego**

I collocatori non possono pubblicare offerte e domande d'impiego in modo anonimo. Possono farlo unicamente a loro nome (art. 7 cpv. 1 LC).

Gli annunci pubblicati devono corrispondere alle condizioni effettive e l'offerta di lavoro fittizia non è lecita. Chi vuole soltanto elaborare una banca dati concernente le persone in cerca d'impiego o i posti vacanti deve esplicitarlo nell'annuncio. Dev'essere chiaramente indicato se si tratta di un posto presso un'impresa (collocamento) o se si tratta di un annuncio per l'assunzione di lavoratori per il prestito a terzi (fornitura di personale a prestito).

Conseguenze

Gli annunci sotto cifra possono provenire unicamente da persone in cerca d'impiego o datori di lavoro. (Al collocatore non è però vietato pubblicare un annuncio a nome del suo mandante.)

### **B Contabilità (art. 17 OC)**

L'art. 17 OC è volto a garantire il controllo delle tasse d'iscrizione e delle commissioni di collocamento e non si riferisce all'obbligo di tenere una contabilità iscritto nel CO. In conformità con le prescrizioni relative alle tasse e alle commissioni, l'autorità di rilascio ha il diritto di richiedere unicamente le indicazioni contabili concernenti le tasse e le commissioni incassate per ogni persona in cerca d'impiego.

### **C Osservazione del mercato del lavoro (art. 18 OC)**

È possibile che vi siano collocatori, in particolare gli editori di annunci e i collocatori tramite Internet, che ignorano quante persone sono state collocate in seguito ai loro annunci. Dovranno annotarlo con uno zero sotto le voci concernenti le statistiche.

## **D Protezione dei dati (art. 19 OC)**

### **1. Generalità**

Le prescrizioni della LC in materia di protezione dei dati sono armonizzati con la legge federale sulla protezione dei dati (LPD). La raccolta, la valutazione e la trasmissione dei dati (= attività principali del collocatore) sono lecite nei limiti delle prescrizioni in vigore fintanto che non costituiscono una violazione alla personalità dell'interessato. Se la persona lesa ha dato il suo consenso al trattamento dei dati in questione, esso diventa allora lecito. Le prescrizioni della LC inerenti la protezione dei dati vanno in questo senso.

Le prescrizioni della LC in materia di protezione dei dati richiede che quelli concernenti le persone in cerca d'impiego e i posti vacanti, che permettono di identificare la persona in cerca d'impiego o il datore di lavoro, siano trattati unicamente con il consenso degli interessati.

Secondo la definizione della legge federale sulla protezione dei dati, art. 3 lett. e, per «trattamento» s'intende: «qualsiasi operazione relativa a dati, indipendentemente dai mezzi e dalle procedure impiegati, segnatamente la raccolta, la conservazione, l'utilizzazione, la modificazione, la comunicazione, l'archiviazione o la distruzione di dati».

Le referenze possono essere fornite unicamente dalle persone espressamente autorizzate dagli interessati. Un'autorizzazione generale data dall'interessato non è sufficiente, la richiesta di referenze deve indicare nominalmente chi la richiede.

La comunicazione dei dati all'interno dell'impresa o a una cerchia ristretta di datori di lavoro o persone in cerca d'impiego non necessita di alcun consenso speciale poiché tale approvazione, nel contratto è ritenuta tacita. Ogni comunicazione che vada oltre questi limiti necessita di un consenso esplicito. Esso può già essere incluso, a titolo generale, nel contratto di collocamento. L'esigenza del consenso scritto enunciata dall'art. 19 cpv. 4 OC è valida anche quando il contratto di collocamento non è in forma scritta.

Le regole concernenti l'esigenza del consenso citate valgono anche nel caso della vendita dell'impresa. Se l'impresa di collocamento cambia di titolare l'interessato deve esserne informato. Secondo la LC e l'OC, il nuovo proprietario deve avere, per ogni dossier di collocamento, il consenso dell'interessato per continuare a trattare i dati in questione.

Il principio di proporzionalità determina i limiti per la raccolta dei dati. Il collocatore è abilitato a raccogliere unicamente quei dati necessari alla buona esecuzione del suo mandato di collocamento.

## 2. Di cosa bisogna tener conto nel collocamento tramite Internet?

L'iscrizione per il collocamento del richiedente, che di regola contiene una serie di informazioni personali, è una compilazione di dati che permette di valutare le caratteristiche essenziali della personalità di una persona fisica, secondo l'art. 3 lett. della LDP. Se persone non autorizzate hanno accesso a questi dati, ne può risultare **un grave pregiudizio alla personalità delle persone interessate.**

Un collocatore che esercita tramite Internet deve quindi, per rispettare la protezione dei dati, sottostare alle regole seguenti:

- i dati personali **devono essere protetti contro ogni trattamento non autorizzato**, mediante provvedimenti tecnici ed organizzativi appropriati (art. 7 LPD). Di fatto, nessuna persona non autorizzata deve poter fare il legame tra nome, indirizzo e gli altri dati;
- il numero di persone che, in seno all'impresa, possono fare questo legame deve essere ridotto al **minimo necessario**;
- le iscrizioni **devono essere conservate in un luogo sicuro.**
- il collocatore deve accertarsi dell'esattezza dei dati personali contenuti nell'iscrizione (art. 5 LPD);
- i **formulari d'iscrizione in formato cartaceo** devono essere **distrutti** subito dopo il loro trasferimento su un supporto informatico e dopo che la loro veridicità sia stata controllata;
- i **dati devono essere conservati al massimo per sei mesi** per evitare che il profilo della personalità di una persona non sia più attuale.

A determinate condizioni, anche le prescrizioni cantonali sulla protezione dei dati devono essere rispettate.

L'autorità cantonale competente per l'applicazione della LC deve informare delle prescrizioni sopraccitate i collocatori che esercitano tramite Internet.

## Art. 8 LC Contratto di collocamento

### A Generalità

Le prestazioni concordate dalle parti nel quadro di un contratto di collocamento rientrano di regola nelle prescrizioni del contratto di mediazione secondo gli artt. 412 segg. del Codice delle obbligazioni (CO). Le disposizioni della LC relative al contratto di collocamento procedono dal CO.

Secondo il senso e l'obiettivo di questo articolo, un contratto scritto tra il collocatore e la persona in cerca d'impiego è necessario unicamente se detta persona incarica il collocatore di procurargli un impiego ma non se essa si limita ad accettare un impiego offerto dal collocatore. La forma scritta è necessaria soltanto se la persona in cerca d'impiego deve (anche) versare una provvigione. Lo scopo di questa disposizione è di garantire alla persona in cerca d'impiego un trattamento conforme alle prescrizioni legali, in particolar modo assicurare che la provvigione non sia troppo elevata. Qualora il collocatore non esige una provvigione dalla persona in cerca d'impiego, dovrà darne la prova durante la procedura d'autorizzazione allegando alla domanda il contratto normale che ha stipulato con il suo cliente, dal quale risulta in modo chiaro che solo lui deve pagare una provvigione o allegare una dichiarazione che vada in tal senso.

Contrariamente al contratto di fornitura di personale a prestito, il contratto di collocamento deve, nei casi in cui è obbligatorio, essere redatto in forma scritta prima dell'inizio dell'attività di collocamento. **Un contratto scritto non è obbligatorio quando il collocamento è esercitato a titolo gratuito.**

La legge non autorizza eccezioni alla regola del contratto scritto quale è descritta qui sopra, neppure nei settori in cui il contratto scritto non è consuetudine.

### B Divieto di collocamento esclusivo

Secondo l'art. 8 cpv. 2 LC, sono nulle e non avvenute le disposizioni che:

- a. impediscono alla persona in cerca d'impiego di rivolgersi a un altro collocatore;
- b. obbligano la persona in cerca d'impiego al versamento di un nuovo emolumento se conclude un ulteriore contratto con lo stesso datore di lavoro senza l'aiuto del collocatore.

L'obiettivo della lettera a è quello di garantire alla persona in cerca d'impiego la libertà di rivolgersi, in qualsiasi momento, a un altro collocatore. Per questo motivo i contratti di collocamento a durata determinata devono stabilire le seguenti disposizioni:

*Le due parti godono in qualsiasi momento del diritto di disdetta senza termini e senza riserve.*

La lettera b riguarda in particolare il settore artistico, nel quale il numero di collocamenti per un cliente dato può aumentare in un breve periodo di tempo. Questa prescrizione vuole evitare che gli artisti possano essere ingaggiati unicamente con la mediazione del loro «agente». Essa si applica tuttavia anche in caso di fine del rapporto di lavoro. Se un collocatore vuole garantire le sue prestazioni per mezzo di un contratto di collocamento, questo sarà redatto nel modo seguente per essere conforme alla LC:

*Il collocatore (l'agenzia) può esigere una provvigione di collocamento soltanto nel caso in cui il collocamento sfocia nella conclusione di un contratto di lavoro tra la persona in cerca d'impiego (l'artista) e il datore di lavoro. Si considera che le prestazioni del collocatore hanno avuto esito positivo se vi è stata conclusione di contratto entro i sei mesi dal momento in cui le parti sono state messe in contatto. Nessuna provvigione potrà essere percepita se le parti sono state messe in contatto da terzi.*

Nel caso di collocamento di artisti si può fare la seguente aggiunta:

*La provvigione è dovuta qualora sia stato stipulato un nuovo contratto, dopo che il contratto di collocamento è stato annullato o differito. Questa regola si applica anche nel caso di prolungamento dell'ingaggio.*

## C Foro

Dall'entrata in vigore, il 1° gennaio 2001, della legge federale del 24 marzo 2000 sul foro in materia di diritto civile (LForo; RU 2000 2355) i fori in materia di collocamento sono retti da essa e non più dalla LC.

Qualora si tratti di azioni proposte dalla persona in cerca d'impiego, il tribunale competente può essere, come finora, o il giudice del luogo di domicilio d'affari del datore di lavoro con cui è stato concluso il contratto (art. 24 cpv. 2 LForo) o il giudice della sede del collocatore (art. 24 cpv. 1 LForo = sede del convenuto, intesa qui come sede principale).

Per contro ora, per le azioni proposte dal collocatore unico giudice competente è quello del domicilio della persona in cerca d'impiego (art. 3 cpv. 1 lett. a LForo). **Il collocatore non può quindi più proporre un'azione nel luogo della sua sede sociale.**

Per quanto riguarda l'indicazione del foro nei contratti si potrà in sostanza utilizzare la formulazione seguente:

*Competente a riconoscere le azioni proposte dalla persona in cerca d'impiego è il giudice del luogo del domicilio d'affari del collocatore con cui è stato concluso il contratto (art. 24 cpv. 2*

L'foro) o il giudice del luogo ove esso ha la sua sede principale (art. 24 cpv. 1 LForo) e per le azioni proposte dal collocatore il giudice del domicilio della persona in cerca d'impiego (art. 3 cpv. 1 lett. a LForo).

Le parti possono rinunciare a definire nel contratto la questione del foro. In caso di litigio la prescrizione summenzionata si applica anche in assenza di indicazioni esplicite.

**Se la persona in cerca d'impiego è domiciliata all'estero:**

In questo caso sono applicabili il Diritto privato internazionale e le Convenzioni internazionali. Di regola, un'azione legale contro la persona in cerca d'impiego domiciliato all'estero può essere intentata unicamente presso il suo domicilio all'estero. Per ulteriori informazioni rivolgersi all'Ufficio federale di giustizia, sezione del Diritto privato internazionale (tel.: 031 322 41 22).

## **D Contratto di collocamento per rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe (art. 22 OC)**

Anche nel settore artistico il contratto di collocamento tra l'artista e l'agenzia di collocamento deve essere obbligatoriamente redatto per scritto. Secondo la consuetudine attuale gli agenti di artisti sottopongono alle parti un contratto d'ingaggio nel quale figurano anche i diritti del collocatore a una provvigione. In questo modo ci si trova dinanzi a un contratto ibrido che accosta elementi di un contratto di lavoro con quelli di un contratto di collocamento. Affinché un tale contratto soddisfi le esigenze della LC, è necessario che il collocatore vi figuri in qualità di terza parte. Se così non fosse, sarà indispensabile un contratto scritto di collocamento a parte.

Se il collocamento riguarda un gruppo di artisti, il collocatore deve redigere il contratto in modo che, in applicazione dell'art. 22 OC, il gruppo possa desumere chiaramente l'onorario netto sul quale potrà contare.

**Importante:**

Le ballerine di cabaret possono essere collocate unicamente tramite il contratto ASCO<sup>1</sup>, approvato dall'Ufficio federale degli stranieri e dalla Direzione del lavoro del seco (ex UFIAML) o un contratto analogo.

<sup>1</sup> Association des Cafés Concerts, Cabarets, Dancings et Discothèques

## **E Delimitazione tra attività indipendente e attività dipendente presso gli artisti**

In mancanza di un rischio d'impresa specifico, è prioritaria la possibilità di esaminare la libertà d'organizzazione per decidere se si tratta di lavoro dipendente o indipendente. Qualora un artista è obbligato dall'organizzatore a svolgere una serie di prove e di rappresentazioni e per queste prestazioni percepisce una retribuzione fissa senza però partecipare commercialmente al successo della manifestazione (in particolare quando deve alloggiare per un lungo periodo nei locali dell'impresa e fornire prestazioni prestabilite e remunerate in conformità alle consuetudini professionali e locali e deve rispettare il regolamento della casa e sottostare alle prescrizioni in vigore per quanto riguarda l'abbigliamento), si tratta evidentemente, vista la subalternità organizzativa, di un'attività dipendente. Di conseguenza, la remunerazione di musicisti, facciano essi parte di un'orchestra, di un gruppo, di un circo o forniscano prestazioni individuali (per esempio un pianista di piano-bar), è presa in considerazione nel salario determinante per le deduzioni sociali indipendentemente se si tratti di attività principale o accessoria.

Per contro, la remunerazione di musicisti e artisti, quali direttori d'orchestra, orchestrali, solisti, cantanti, ballerini, attori o conferenzieri che si esibiscono soli o in un insieme di manifestazioni particolari (concerti, serate di canto, settimane musicali, manifestazioni di associazioni, matrimoni) va considerata come il frutto di un'attività indipendente anche quando le persone che si esibiscono non organizzano queste manifestazioni.

Va inoltre determinata l'importanza della personalità dell'artista per la manifestazione. Difatti gli artisti indipendenti hanno sempre un'importanza di primo piano nella manifestazione.

Secondo la pratica giuridica, le prestazioni singole in rappresentazioni o manifestazioni analoghe sono da considerarsi attività indipendente mentre gli ingaggi a lungo termine sono attività dipendenti (salariate).



## Excursus: Contratto di collocamento standard della FIFA per collocatori di calciatori

Il 1° marzo 2001 la FIFA ha adottato un nuovo regolamento che governa l'attività dei collocatori di calciatori. L'allegato C del regolamento contiene un contratto di collocamento tipo (vedi allegati).

Il regolamento e il contratto di collocamento tipo governano l'attività dei collocatori di calciatori delle associazioni nazionali di tutti i 204 Paesi membri della FIFA. Si tratta di un abbozzo di contratto che non può tener conto di tutte le specificità giuridiche dei Paesi membri. La FIFA, cosciente di questo problema, al punto 5 del contratto normale ha introdotto una norma imperativa secondo la quale *«le parti si impegnano a rispettare le disposizioni di diritto pubblico specifiche concernenti i mediatori della ricerca di lavoro, come pure le altre norme giuridiche imperative della legislazione nazionale del Paese in questione, il diritto internazionale e i trattati internazionali applicabili»*.

Per questo motivo rinunciamo a elaborare un modello di contratto speciale per i collocatori di calciatori in Svizzera. I contratti stipulati sul modello di quello della FIFA con i collocatori che richiedono un'autorizzazione in virtù della legge sul collocamento, per essere conformi ad essa e affinché l'autorizzazione possa essere rilasciata, dovranno tuttavia essere completati nel modo esposto qui sotto.

### Introduzione

Le basi legali saranno menzionate nell'introduzione:

«Le parti... si sono accordate per concludere un contratto di collocamento in virtù dell'art. 8 della legge sul collocamento LC nei seguenti termini:»

Punto 1)

Giusta l'art. 8 cpv. 2 lett. a LC gli accordi che impediscono alla persona in cerca d'impiego di rivolgersi a un altro collocatore sono nulli. Il punto 1) va completato come segue:

«Le parti possono annullare il contratto in ogni momento e senza condizioni».

Punto 2 lett. a)

Giusta l'art. 3 cpv. 1 dell'ordinanza sugli emolumenti relativa alla legge sul collocamento (OE-LC), la provvigione di collocamento a carico del calciatore può ammontare al massimo al 5% del primo salario annuo lordo. Questo punto deve essere adattato nel seguente modo («il collocatore di calciatori percepisce una provvigione del 5% del **primo** salario annuale lordo guadagnato dal calciatore secondo i termini del contratto negoziato dal suo collocatore».) I testi, «pagamento unico... » e «conteggio annuale... » vanno cancellati.

Ovviamente questo regolamento deve figurare anche in tutte le altre prescrizioni relative a un'eventuale provvigione, per esempio per ciò che riguarda l'incasso di premi, onorari per pubblicità, sponsorizzazioni, ecc.

Punto 3)

Il testo del contratto sarà completato come segue:

«Il diritto di disdetta del calciatore, previsto al punto 1) rimane riservato in tutti i casi».

Per i collocatori di calciatori che esercitano l'attività unicamente in Svizzera dovrà inoltre essere aggiunta una clausola sul foro competente.

### **Foro**

A seguito della legge federale del 24 marzo 2000 sul foro in materia civile (LForo; RU 2000 2355), entrata in vigore il 1° gennaio 2001, il foro dovrà essere indicato nel modo seguente:

Le azioni legali dei calciatori verranno portate davanti al tribunale del luogo di domicilio d'affari dell'impresa di collocamento con la quale il contratto è stato stipulato (art. 24 cpv. 2 LForo) o davanti al tribunale del luogo della sede dell'impresa di collocamento (art. 24 cpv. 1 LForo) e le azioni legali dell'impresa di collocamento, davanti al tribunale del luogo di domicilio del calciatore (art. 3 cpv. 1 lett. a LForo).

Nel caso in cui il collocatore esercita un'attività transfrontaliera o unicamente all'estero, sono applicabili il Diritto privato internazionale e le convenzioni internazionali. In questo caso non è necessario indicare il foro.

Va fatto notare che, poiché la FIFA riconosce soltanto i collocatori di calciatori in possesso di un'autorizzazione conforme alla LC, d'ora innanzi non verrà più richiesto che i richiedenti siano già titolari di una licenza FIFA.

## **Art. 9 LC Tassa d'iscrizione e provvigione di collocamento** (artt. 20–23 OC, artt. 2–5 OE-LC)

### **A Tassa d'iscrizione** (art. 2 OE-LC)

La tassa d'iscrizione dovuta dalle persone in cerca d'impiego può essere riscossa soltanto una volta per ogni mandato di collocamento (capoverso 1).

Secondo il capoverso 2 l'importo massimo non può essere superato neppure se il collocatore divulga il profilo di qualifica della persona in cerca d'impiego in una pubblicazione specializzata, edita dal collocatore stesso. Sovente capita che il collocatore pubblichi le domande d'impiego su giornali, Internet o altri media idonei in vista di trovare un impiego ai suoi clienti. Le spese di inserzione (eccettuate le spese di redazione e presentazione grafica degli annunci, considerate parte della normale attività di collocamento) possono essere fatturate previo accordo con la persona in cerca d'impiego. Tali spese sarebbero infatti a carico della persona in cerca d'impiego se essa avesse provveduto personalmente alla pubblicazione dell'annuncio. Per contro, come prescritto dall'art. 2 cpv. 2 OE-LC, il collocatore non può fatturare le spese d'inserzione ma unicamente la tassa d'iscrizione se l'organo di pubblicazione è edito dal collocatore stesso. Questa prescrizione è volta a evitare che un collocatore, editore di un organo di pubblicazione, spinga una persona in cerca d'impiego a divulgare una domanda d'impiego con l'unico scopo di incrementare il reddito del suo organo di pubblicazione anche se le probabilità di successo del collocamento non vengono aumentate.

Secondo l'art. 2 cpv. 3 OE-LC, un mandato di collocamento espletato senza successo è considerato estinto al più presto dopo sei mesi. Il collocatore quindi non può fatturare una tassa d'iscrizione per un nuovo mandato prima di questo termine. Questa prescrizione è volta a evitare che un collocatore editore di un organo di pubblicazione possa eludere le prescrizioni relative all'importo massimo della tassa d'iscrizione fissando la durata del contratto a un periodo più corto, per esempio un mese.

L'art. 2 cpv. 4 OE-LC assicura che questo importo massimo sia rispettato anche in caso di collaborazione tra più collocatori.

### **B Provvigione di collocamento** (artt. 20, 21, 22, 23 OC, artt. 3–5 OE-LC)

#### **1. Provvigione**

Le spiegazioni seguenti concernono esclusivamente le provvigioni a carico delle persone in cerca d'impiego. Il collocatore può fissare liberamente la remunerazione che chiederà al datore di lavoro.

La provvigione di collocamento a carico della persona in cerca d'impiego è calcolata in percentuale del salario lordo, rispettivamente del cachet lordo, convenuto con la persona collocata.

L'imposta sul valore aggiunto che grava sulla provvigione può essere trasferita alla persona in cerca d'impiego anche se l'ammontare della provvigione supera, in questo caso, l'importo massimo prescritto.

Rientrano nel salario lordo:

- il salario effettivamente versato;
- la quota di contributi sociali a carico del lavoratore;
- le deduzioni per vitto e alloggio, ecc.

Non vi rientra la quota di contributi sociali a carico del datore di lavoro.

Per i contratti di lavoro a durata indeterminata e quelli a durata determinata di almeno un anno la base per il calcolo è sempre il salario annuale, anche quando il rapporto di lavoro si è estinto prima dello scadere dell'anno. È talvolta consuetudine che, qualora il rapporto di lavoro viene interrotto entro un determinato termine, il collocatore rimborsi al datore di lavoro una parte della provvigione di collocamento. Tale usanza e eventuali accordi presi non sono contemplati nella LC. Essa infatti non si pronuncia a tale proposito e non li vieta. Nel caso di contratti stipulati per meno di un anno è determinante il salario lordo effettivo concordato.

Queste regole si applicano generalmente al collocamento di persone per delle rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe.

In altre parole, qualora l'ingaggio duri più di un anno il collocatore può fatturare una provvigione al massimo del 5% sul **primo salario annuale**. Questo limite massimo è valido anche per il collocamento di artisti. Provvigioni più alte sono autorizzate soltanto per ingaggi di durata più breve. **Tuttavia la provvigione non può mai sorpassare il 5% del salario annuo.**

Nel settore artistico la provvigione di collocamento minima è fissata a 80 franchi allo scopo di incrementare la redditività del collocamento e quindi incoraggiare il collocamento di artisti ancora sconosciuti.

La provvigione di collocamento copre le spese a carico del collocatore per espletare il mandato di collocamento in modo corretto ed efficace. Oltre alla provvigione di collocamento, il collocatore può chiedere alla persona in cerca d'impiego un'indennità supplementare per la prestazione di servizi speciali, ma unicamente previo accordo contrattuale.

## 2. Indennità supplementari per prestazioni di servizio speciali stipulate dal contratto

Il messaggio del 27 novembre 1985 del Consiglio federale relativo alla revisione della LC, nel commento sull'art. 9 cpv. 1 LC, cita: «La possibilità di concludere siffatti accordi è indispensabile nel caso di collocamenti difficili. Il collocatore non deve in effetti essere esposto a un rischio straordinariamente elevato, che dovrebbe poi compensare mediante una provvigione di collocamento assai rilevante.» (FF 1985 III 543). Questo articolo non ha suscitato discussioni in Parlamento. Il legislatore voleva quindi riservare la possibilità di fatturare prestazioni di servizio speciali unicamente in quei casi in cui il collocamento si rivela difficile e qualora il collocatore si accorge sin dall'inizio che senza l'impiego di mezzi straordinari, quali la perizia grafologica o i test psico-professionali, le possibilità di collocare la persona in cerca d'impiego sono praticamente nulle. Il legislatore non voleva che le spese per prestazioni di servizio speciali, che si rivelano indispensabili a causa della personalità o della professione della persona in cerca d'impiego oppure dei desideri del potenziale datore di lavoro, che il collocatore deve «acquistare» all'esterno, venissero accollate al rischio commerciale dell'impresa.

A causa di queste considerazioni l'iscrizione nel contratto di prestazioni di servizio speciali è ammessa unicamente in casi eccezionali e **solamente se queste prestazioni esulano dall'attività di collocamento normale**. Possono essere considerate prestazioni speciali per esempio:

- la possibilità di consultare un indicatore del barometro dell'impiego;
- un test psico-professionale;
- uno speciale test attitudinale;
- l'analisi della collocabilità della persona in cerca d'impiego;
- la fornitura di informazioni supplementari inerenti il mercato del lavoro;
- le istruzioni relative alla redazione di lettere di candidatura;
- le istruzioni relative al comportamento da assumere durante i colloqui d'assunzione, ecc.

### **Importante:**

L'art. 20 cpv. 3 OC **vieta di fissare l'indennità per prestazioni di servizio speciali sotto forma di somma forfettaria o in percentuale del salario**, la persona in cerca d'impiego dovendo essere a conoscenza di quanto deve pagare per ogni singola prestazione. Le si possono fatturare solo le **spese effettive** delle prestazioni (ad eccezione della possibilità di consultare un indicatore del barometro dell'impiego, vedi n. 3 più sotto). Il collocatore non può quindi avvalersi di queste prestazioni per aumentare la provvigione.

Se un collocatore pubblica un **annuncio** per una persona in cerca d'impiego su di un giornale o un indicatore del barometro dell'impiego, può fatturarne le spese d'inserzione. È necessario però as-

sicurarsi che il collocatore non collabori con l'editore o non partecipi al giornale o all'indicatore poiché in tal caso potrebbe essere un mezzo per eludere le prescrizioni sulla provvigione e la tassa d'iscrizione (vedi anche lett. A «Tassa d'iscrizione e provvigione di collocamento» dell'art. 9 LC).

### 3. Di cosa bisogna tener conto per il collocamento tramite gli indicatori del barometro dell'impiego?

La pubblicazione di un indicatore del barometro dell'impiego che non comprende una parte giornalistica principale (vedi commento all'art. 2 LC, Obbligo d'autorizzazione, n. 2, Forme di collocamento) è considerata un'attività di collocamento ai sensi della legge.

Tuttavia, per quanto concerne il prezzo dell'indicatore, il collocatore non è sottoposto all'ordinanza sugli emolumenti. L'acquirente dell'indicatore non si rivolge al collocatore affinché questi gli procuri un impiego ma per ottenere informazioni relative al mercato del lavoro. Le prescrizioni che reggono la tassa d'iscrizione non possono quindi essere applicate in questo caso poiché non vi è iscrizione.

L'editore di un indicatore del barometro dell'impiego **può quindi chiedere un prezzo di mercato** che include un profitto.

#### **Importante:**

Per ciò che riguarda la preoccupazione di proteggere della LC, va sottolineato che l'autorizzazione di collocamento può essere rilasciata a un editore di un indicatore del barometro dell'impiego soltanto a **determinate condizioni**, ossia:

- la persona in cerca d'impiego deve **poter vedere sin dall'inizio** il contenuto dell'indicatore;
- gli annunci devono **corrispondere a verità**, quindi nessun annuncio dev'essere fasullo;
- la persona in cerca d'impiego deve **poter accedere direttamente alle offerte** che la interessano e **valutare quali saranno i costi**. In altri termini, non deve essere «preso in ostaggio» dal sistema e condotto a fare lunghi giri prima di poter accedere alle informazioni che lo interessano.

### 4. Di cosa bisogna tener conto in particolare per il collocamento tramite Internet?

#### **a) Se il collocatore vincola la pubblicazione del profilo della persona in cerca d'impiego ad altre prestazioni**

In linea di massima è permesso, a condizione che la persona in cerca d'impiego non sia obbligata a prendere tutta la gamma di prestazioni se il costo supera i 40 franchi; ciò equivarrebbe ad eludere le prescrizioni inerenti al tetto massimo della tassa d'iscrizione. La persona in cerca

d'impiego **deve avere ad ogni momento la possibilità di scegliere unicamente la prestazione volta a pubblicare il suo profilo per un costo massimo di 40 franchi**. Tuttavia, il collocatore ha la possibilità di fatturare le prestazioni speciali supplementari (vedi lettera b qui di seguito).

#### **b) Se un collocatore offre diverse gamme di prestazioni**

È plausibile che un collocatore intenda offrire diverse gamme di prestazioni, per esempio un pacchetto di base che consiste nella pubblicazione del profilo della persona in cerca d'impiego su Internet, per un periodo di due mesi al prezzo di 40 franchi e un'offerta di prestazioni di servizio speciali, al prezzo di 200 franchi, che include la pubblicazione del profilo su Internet per un periodo di sei mesi e diverse altre prestazioni oggetto di un accordo speciale. Un tale progetto non può essere autorizzato a causa della differenza di durata della pubblicazione su Internet. L'offerta del pacchetto di base non può essere distinta da quella delle prestazioni di servizio speciali, ossia **le due offerte devono avere lo stesso impatto per quanto concerne la divulgazione su Internet** perché altrimenti la persona in cerca d'impiego, il cui obiettivo è di vedere il suo profilo pubblicato il più a lungo possibile, potrebbe essere obbligata a scegliere l'opzione più cara. La preoccupazione di proteggere della legge, che prevede di fissare il tetto massimo della tassa d'iscrizione, verrebbe sminuita. Di conseguenza, nel caso citato le due offerte di prestazione devono fornire una durata di divulgazione uguale su Internet.

#### **c) Durata minima della pubblicazione su Internet del profilo della persona in cerca d'impiego**

Il collocatore, accettando la missione di collocamento, di regola s'impegna a lavorare per la persona in cerca d'impiego per un periodo indeterminato. Se egli si contenta di incassare la tassa d'iscrizione senza pertanto prendere le disposizioni necessarie, o disposizioni insufficienti, al collocamento della persona in cerca d'impiego, viola il principio della buona fede. La regola dell'uguaglianza di trattamento esige che il collocatore che esercita il collocamento su Internet garantisca al suo cliente una durata minima di divulgazione del suo profilo. Riteniamo che **un mese** sia il minimo assoluto sotto il quale il collocatore viola il principio di buona fede. I progetti che prevedono una divulgazione del profilo su Internet inferiore a un mese non devono quindi essere autorizzati.

D'altro canto, anche se le parti si sono accordate sulla durata della divulgazione, l'art. 2 cpv. 3 OE-LC deve essere rispettato. Ciò significa che, anche se le parti si sono accordate su una divulgazione della durata di un mese per 40 franchi, il collocatore non potrà accettare una nuova richiesta di divulgazione da parte della persona in cerca d'impiego e quindi fatturare una nuova provvigione prima di sei mesi.

## 5. Inizio del diritto all'indennità speciale e alla provvigione

Il diritto all'indennità per prestazioni di servizio oggetto di un accordo speciale è valido dal momento in cui il collocatore ha fornito le prestazioni. L'indennità gli è dovuta **indipendentemente dal successo o meno del collocamento** (art. 413 cpv. 3 CO «Il mediatore può pretendere il rimborso delle spese anche se il contratto non si conchiuda, in quanto ciò fosse convenuto»). È auspicabile che questo diritto venga precisato in ogni contratto.

Per contro, il collocatore ha diritto alla provvigione **soltanto se il collocamento è sfociato nella conclusione di un contratto di lavoro**. Ogni altro accordo è nullo e non avvenuto. L'art. 9 cpv. 2 LC, in quanto norma di protezione della persona in cerca d'impiego, ha valore di norma imperativa.

L'ammontare della provvigione è calcolato sulla base del salario fissato dal contratto di lavoro. **Se la persona in cerca d'impiego successivamente non assume il lavoro o non lo svolge per tutta la durata prevista, è comunque tenuta a versare al collocatore la provvigione calcolata sulla base del contratto di lavoro procuratogli.**

Secondo l'art. 9 cpv. 3 LC, nel caso di collocamento all'estero la persona in cerca d'impiego deve la provvigione soltanto quando ha ottenuto dalle autorità del Paese in cui è collocato il permesso di esercitare un'attività lucrativa. Tuttavia l'art. 21 OC autorizza il collocatore, qualora il suo cliente non ha ottenuto il permesso di esercitare l'attività, a fatturgli la metà delle spese e dei costi effettivi nonché la totalità dell'indennità fissata per prestazioni di servizio oggetto di un accordo speciale. In casi particolari la persona in cerca d'impiego può impegnarsi a versare più della metà delle spese e dei costi effettivi al collocatore. Il montante fatturato a questo titolo non può tuttavia sorpassare quello della provvigione di collocamento autorizzata.

## 6. Provvigione di collocamento a carico delle persone collocate in rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe

L'art. 4 cpv. 1 e l'art. 5 OE-LC fissano provvigioni differenti a seconda che si tratti di indossatori e fotomodelli o di tutte le altre categorie di artisti. Tuttavia, i capoversi 2, 3 e 4 dell'art. 4 OE-LC restano salvi **per tutti i collocamenti nel settore artistico**.

In ambito artistico, la provvigione a carico della persona in cerca d'impiego può essere maggiorata al massimo della metà, ma unicamente se il collocatore è costretto a collaborare, per il collocamento **all'estero**, con uffici di collocamento esteri. Questi ultimi non hanno il diritto di richiedere una provvigione supplementare all'artista. L'art. 4 cpv. 4 OE-LC permette un supplemento solamente per il collocamento all'estero e non per un collocamento dall'estero.



## **Art. 11 LC Contributi finanziari in favore del collocamento privato** (artt. 24 e 25 OC)

Le spese per il personale e le spese materiali (spese d'esercizio) includono:

- i salari;
- gli affitti e la manutenzione dei locali d'affari;
- il materiale amministrativo corrente;
- il materiale e gli strumenti di lavoro quali il mobilio, macchine per scrivere, PC, ecc. (imputabili tramite ammortamento contabile).

Non sono considerate spese l'acquisto di immobili e gli interessi maturati a seguito di crediti contratti per finanziare detti acquisti.

Art. 25 cpv. 2 OC:

Allorché il disavanzo d'esercizio supera il 30 per cento delle spese d'esercizio, può essere eccezionalmente coperto dalla Confederazione, ma unicamente applicando una procedura restrittiva.

## Excursus: LC-autorizzazione e franchising

Il franchising è un «matrimonio di interessi» tra un'impresa esistente (il franchisor) e il titolare di una nuova impresa (il franchisee).

Dietro compenso (commissione di entrata e di gestione e sovente anche diritti sul fatturato), il franchisor mette a disposizione del franchisee una strategia commerciale completa. Gli investimenti per la nuova impresa sono fatti dal franchisee. Dal canto suo, il franchisor fornisce beni o servizi specifici, una strategia di mercato ormai sperimentata, marchi, know-how, nonché formazione continua e un costante sviluppo della strategia commerciale. Ciò che caratterizza il franchising è l'unicità dell'immagine di marca.

La catena McDonald è un ottimo esempio di franchising. Il pubblico ha l'impressione che tutti i ristoranti appartengono alla medesima società. Tuttavia una gran parte di essi sono diretti da gestori indipendenti che operano secondo la strategia e con il nome di McDonald.

In materia di collocamento e fornitura di personale a prestito, ciò significa che il franchisee ottiene dal franchisor il diritto di utilizzare la strategia di marketing e d'impresa, eventualmente il nome e il marchio, e altri diritti di proprietà del franchisor. Quest'ultimo può formare il franchisee all'esercizio del collocamento o della fornitura di personale a prestito e mettere a sua disposizione dei contratti normali. Dietro compenso il franchisee s'impegna a esercitare il collocamento e la fornitura di personale a prestito secondo le strategie sviluppate dal franchisor. Il franchisor può stipulare un contratto con diversi franchisee che, sovente, eserciteranno la loro attività in un settore determinato.

Il franchisee è un indipendente che lavora per proprio conto e a suo rischio e pericolo, necessita quindi sempre di un'autorizzazione di collocamento o di fornitura di personale a prestito. Il diritto a detenere un'autorizzazione non può mai essere parte dei vantaggi offerti dal franchising. In generale il franchisee vuole entrare in relazione d'affari con il franchisor. In virtù del principio di diritto penale concernente l'utilizzazione della ragione sociale, egli non è autorizzato a utilizzare il nome e il marchio del franchisor senza che vi figurino pure il nome della propria impresa. Nella pratica il franchisee denominerà la sua impresa in modo che appaia chiaramente che è partner di un franchisor (vedi esempio 1). A volte il franchisee installerà il suo ufficio presso la sede del franchisor (vedi esempio 2); in questo caso non vi è solamente partenariato ma anche condivisione dei locali d'affari. Ciò significa che due o più imprese coabitano al medesimo indirizzo. Può capitare che il franchisee si avvalga soltanto della strategia del franchisor senza utilizzarne altri elementi o il marchio (vedi esempio 3). Per concludere, vi sono casi in cui il franchisee stipula contratti in nome del franchisor lasciandogli però i proventi dai quali avrà dedotto gli emolumenti che gli spettano (vedi esempio 4). In questo caso il franchisee agisce in accordo con l'art. 1 lett. e OC, indirizza le persone in cerca d'impiego dal franchisor, titolare di un'au-

torizzazione, o le mette in contatto con datori di lavoro che gli sono stati indicati dal franchisor stesso. Anche il franchisee deve essere titolare di un'autorizzazione di collocamento.

Secondo il Registro di commercio i franchisee devono di regola presentare la loro impresa nel medesimo modo in cui è iscritta a Registro. Se utilizzano il nome del franchisor devono aggiungere il loro nome.

Per il rilascio dell'autorizzazione e l'iscrizione a Registro di commercio sono significativi i punti seguenti:

### **Situazione iniziale**

Franchisor: Modello & Partner SA, via Modello 44, 9999 Modellasco

Franchisee: Pietro Franchi, vicolo Franchezza 33, 1111 Franconia

### **Esempio 1**

Il franchisee diventa partner del franchisor. In questo caso l'autorizzazione sarà redatta nel seguente modo:

Impresa: Modello & Partner SA, titolare Pietro Franchi

Responsabile: Pietro Franchi (per tutte le attività previste dal contratto di franchising)

L'iscrizione a Registro di commercio è:

Modello & Partner SA, titolare Pietro Franchi, vicolo Franchezza 33, 1111 Franconia

### **Esempio 2**

Il franchisee diventa un'impresa partner del franchisor. In questo caso l'autorizzazione sarà redatta nel modo seguente:

Impresa: Modello & Partner SA, titolare Pietro Franchi, via Modello 44, 9999 Modellasco

Responsabile: Pietro Franchi (per tutte le attività previste dal contratto di franchising)

L'iscrizione a Registro di commercio è:

Modello & Partner SA, titolare Pietro Franchi, via Modello 44, 9999 Modellasco

### **Esempio 3**

Il franchisee non diventa un'impresa partner del franchisor (non vi è alcun riferimento alla ragione sociale o la ragione commerciale del franchisor) ma lavora a proprio conto. In questo caso l'autorizzazione sarà redatta nel modo seguente:

Impresa: Pietro Franchi, vicolo Franchezza 33, 1111 Franconia

Responsabile: Pietro Franchi

Nei casi in cui il franchisee non acquista il diritto di utilizzare la ragione sociale o commerciale del franchisor, non vi sono cambiamenti e si applica la procedura ordinaria.

L'iscrizione a Registro di commercio è:

Pietro Franchi, vicolo Franchezza 33, 1111 Franconia

**Esempio 4**

La conclusione del contratto e la riscossione della provvigione presso le persone in cerca d'impiego e i datori di lavoro spettano al franchisor, il franchisee si limita a indirizzargli delle persone in cerca d'impiego o dei datori di lavoro. In questo caso, che sottostà all'art. 1 lett. e OC, anche il franchisee deve essere titolare di un'autorizzazione. Essa sarà redatta come segue:

Impresa: Pietro Franchi, vicolo Franchezza 33, 1111 Franconia

Responsabile: Pietro Franchi

L'iscrizione a Registro di commercio è:

Pietro Franchi, vicolo Franchezza 33, 1111 Franconia

È possibile che il franchisor abbia stipulato lo stesso contratto con tutti i franchisee, ciò faciliterà il trattamento delle domande d'autorizzazione. In questo caso raccomandiamo di tenerne conto e di fissare gli emolumenti minimi. Se un contratto di franchising è già stato concluso e il franchisor è titolare di un'autorizzazione, le domande d'autorizzazione presentate dai franchisee potranno essere equiparate a domande di modificazione o estensione dell'autorizzazione, gli emolumenti saranno allora ancora più bassi. L'autorità di rilascio dell'autorizzazione sceglie la procedura che ritiene più opportuna e decide dell'ammontare degli emolumenti.

## Excursus: Caso speciale del collocamento «Alla Pari»

In Svizzera l'attività di collocamento «alla pari» è essenzialmente esercitata da istituzioni di pubblica utilità; esistono però alcune agenzie professionali.

### Obbligo d'autorizzazione

L'attività di collocamento regolare e contro remunerazione di «persone alla pari» è sottoposta all'art. 2 LC e quindi all'obbligo d'autorizzazione. Ciò vale anche per le istituzioni di pubblica utilità che esercitano l'attività contro remunerazione.

### Tariffe massime per singole prestazioni

Nel settore del collocamento alla pari l'applicazione rigorosa delle tariffe secondo la LC non sembra essere pertinente. Per poter garantire un'attività di collocamento seria ed efficace le imprese di collocamento alla pari, che si tratti di istituzioni di utilità pubblica o meno, devono fornire una serie di prestazioni «specifiche» che vanno oltre il limite delle tariffe normali. Per questo motivo, basandoci sulla pratica attuale nel settore del collocamento alla pari, abbiamo elaborato il tariffario seguente:

- a) Tassa d'iscrizione
- b) Provvigione di collocamento
- c) Indennità per prestazioni di servizio oggetto di un accordo speciale

### Importo massimo della tassa e della provvigione:

a) tassa d'iscrizione (registrazione):	Fr. 40.—
b) provvigione di collocamento: massimo	Fr. 685.—

Calcolo: massimo 5 % del salario medio annuale della persona alla pari, salario in natura incluso (tra fr. 150.— e 200.— settimanali, vitto e alloggio, spese di viaggio, ecc.).

Le seguenti prestazioni devono essere garantite e quindi essere incluse nelle tariffe:

- redazione del dossier;
- collocamento propriamente detto;
- conclusione e firma del contratto di collocamento.

### c) Altre prestazioni

– formazione e preparazione	Fr. 63.—
– intervista	Fr. 53.—
– test linguistico e situazionale	Fr. 53.—
– spese, materiale, telefono, fax, ecc.	Fr. 21.—

<b>Totale massimo</b>	<b>Fr. 190.—</b>
-----------------------	------------------

<b>Totale dei costi consentiti: massimo</b>	<b>Fr. 915.—</b>
---	------------------

In generale l'autorizzazione verrà rilasciata soltanto alle agenzie di collocamento «alla pari» che rispettano il tetto massimo succitato.

Gli importi massimi corrispondono all'indice nazionale dei prezzi al consumo del luglio 2001 (149.8; base, dicembre 82 = 100). Periodicamente potranno essere adattati al rincaro.

# 2

## Personale a prestito

La LC e la OC regolano in modo analogo alcuni settori del collocamento e della fornitura di personale a prestito. Rinunciamo a ripetere per quest'ultimo settore ciò che è già stato detto a proposito del collocamento privato e rimandiamo ai commenti in proposito. In particolare, vi sono prescrizioni parallele applicabili ai punti seguenti:

- succursali (pag. 21);
- condizioni per il rilascio dell'autorizzazione (pag. 24 segg.);
- durata e portata dell'autorizzazione (pag. 31 segg.);
- revoca dell'autorizzazione (pag. 34 segg.);
- obbligo d'informare (pag. 39);
- pubblicazione delle offerte e delle domande d'impiego (pag. 40);
- protezione dei dati (pag. 40);
- franchising (pag. 54 segg.).

## Art. 12 LC Obbligo d'autorizzazione (artt. 26–31 OC)

### A Chi è il prestatore? (art. 26 OC)

La fornitura temporanea di lavoratori nella produzione, nel commercio e nei servizi è sempre più importante e impone divisione del lavoro e flessibilità. L'impiego di questo tipo di forza lavoro è però fonte di problemi. Occasionalmente certe imprese cercano di aggirare le prescrizioni di protezione sociale e le esigenze della LC (l'obbligo di essere in possesso di un'autorizzazione, di fornire una cauzione, di concludere un contratto scritto, punti che devono essere imperativamente regolati nel contratto e proscrizione del divieto di fare concorrenza) proponendo contratti speciosi.

### 1. Quali rapporti contrattuali sono sottoposti alla LC?

Nel settore della fornitura di personale a prestito un datore di lavoro (prestatore) mette a disposizione i suoi lavoratori a un altro datore di lavoro (impresa acquisitrice) per la fornitura di prestazioni di lavoro. **La fornitura di personale a prestito implica quindi la stesura di un contratto di lavoro.**

Non è sempre facile distinguere tra contratto di lavoro e altre forme di contratto (mandato, contratto d'appalto o contratto misto) il cui oggetto è una prestazione di lavoro che può essere effettuata presso terzi. **Il nome che le parti danno al contratto non è quindi determinante.**

La distinzione deve essere fatta per ogni caso singolo tenendo conto del contenuto del contratto, la descrizione del posto di lavoro e della situazione concreta all'interno dell'impresa acquisitrice. È sottoposta alla LC unicamente l'esecuzione di un contratto di lavoro sotto forma di fornitura di personale a prestito nell'impresa acquisitrice, ossia fornitura di una prestazione di lavoro da parte del lavoratore che è stato prestato.

La cessione dei servizi di un lavoratore a un terzo deve possedere una qualità ben determinata affinché vi sia un rapporto di fornitura di personale a prestito.

Il criterio di cessione che caratterizza la fornitura di personale a prestito presuppone:

- che un'impresa **lasci una parte importante del suo potere direttivo** sui suoi lavoratori a un'altra impresa
- **pur mantenendo i suoi rapporti di lavoro** con essi.

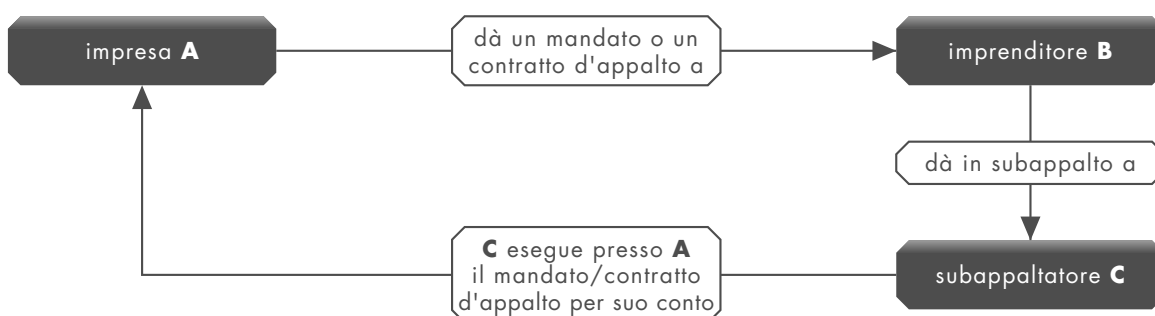
**Un criterio importante** può essere quello di rispondere alla domanda: «La transazione si limita alla **fatturazione delle ore di lavoro** o il datore di lavoro, qualora il risultato non fosse raggiunto, rinuncia a una parte dell'onorario convenuto o fa eseguire gratuitamente delle prestazioni riparatorie?»



## 2. Quali differenti configurazioni di contratti si possono distinguere?

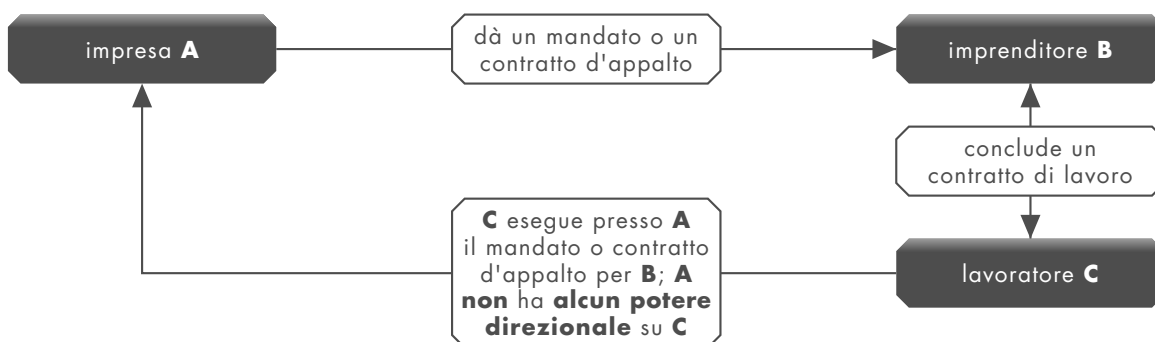
### a) La trasmissione di un mandato, di un contratto d'appalto

L'impresa A e l'imprenditore B concludono un mandato o un contratto d'appalto che B può dare in subappalto a un terzo (subappaltatore C). Il subappaltatore C è un **indipendente** e riprende un mandato o un contratto d'appalto. In questo caso **non si ha fornitura di personale a prestito**.



### b) L'esecuzione di un mandato, di un contratto d'appalto da parte di un impiegato

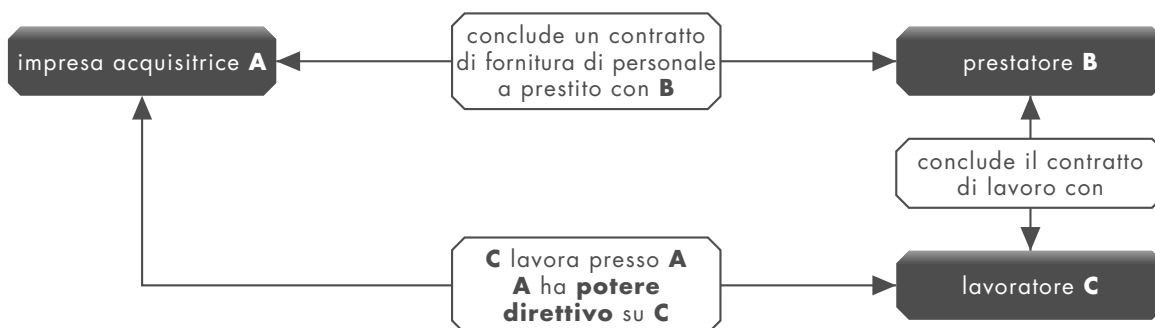
L'imprenditore B impiega un lavoratore che esegue a suo nome un mandato o un contratto d'appalto per l'impresa A. Tuttavia, l'**impresa A** non ha alcun potere direttivo sul lavoratore e la fatturazione delle ore di lavoro non fa l'oggetto principale della traslazione. In questo caso **non vi è fornitura di personale a prestito**. Si tratta qui di una prestazione esterna per la quale il **lavoratore di B esegue un mandato o un contratto d'appalto concluso dal suo datore di lavoro**.



► **Le situazioni a) e b) non sono sottoposte alla LC.** Questo tipo di missione termina normalmente con l'adempimento del mandato o del contratto d'appalto.

### c) Il prestito di un impiegato (personale a prestito)

Il lavoratore C del prestatore B (datore di lavoro) lavora nell'impresa acquisitrice A **come se questa fosse il suo datore di lavoro**. Essa ha quindi un **potere direttivo** su di lui.



### Excursus: quando si ha un'attività indipendente?

Si può presupporre che vi sia attività indipendente (come nel caso del subappaltatore C esposto nell'esempio citato sopra) se, in particolare, sono cumulativamente riempiti i criteri seguenti:

- non esiste un rapporto di subalternità tra le parti contraenti;
- il subappaltatore si fa carico del rischio commerciale;
- ricerca e acquisisce per sé mandati e lavori;
- assume le spese generalmente legate all'impresa e
- non vi sono legami economici od organizzativi tra le parti contraenti.

L'esistenza di un **rapporto di subalternità** costituisce il criterio essenziale della distinzione. Qualora il rapporto tra le parti è di subalternità, la parte subordinata all'altra non ha lo statuto d'indipendente ma quello di salariato. In questo caso il salariato esegue i compiti secondo le consegne date dal datore di lavoro. Contrariamente a un impresario o a un mandante, nell'esecuzione del lavoro egli non dispone di grande autonomia.

Nella sua sentenza del 21 ottobre 1988 sul caso P. SA (RCC 2/89, pag. 99), il Tribunale federale ha precisato e confermato la giurisprudenza precedente, secondo la quale un'attività è considerata indipendente sulla base della maniera concreta della sua esecuzione e non sulla natura giuridica del rapporto contrattuale che lega le parti.

Si raccomanda quindi di verificare, per ogni fattispecie, se i criteri di attività indipendente sono soddisfatti e **non di fondarsi soltanto sulle dichiarazioni dell'impresa o della persona interessata**. In generale i contratti dei lavoratori interessati e quelli conclusi con i clienti contengono gli elementi determinanti che permetteranno di valutare il caso.

### **Chi decide se vi è o no attività indipendente?**

In ogni caso il problema si pone sempre in relazione al pagamento delle assicurazioni sociali Suva, AVS, AI, IPG, ADI e LPP poiché agli indipendenti vengono applicati dei tassi differenti.

Sono quindi innanzitutto le istanze competenti in materia di assicurazioni sociali, nel caso che ci interessa la Suva e la cassa di compensazione alla quale sono affiliate le parti, che decidono se si tratti o no di attività indipendente.

Qualora una persona si dichiara indipendente il mezzo di controllo più semplice è quello di verificare se essa è riconosciuta tale dalle assicurazioni sociali.

### **La fornitura di personale a prestito da parte di un indipendente non è possibile**

Ai sensi della LC, una persona che ha lo statuto di indipendente non può mettere a disposizione di terzi le sue prestazioni di servizio poiché non possiede lo statuto di salariato. Se un indipendente fornisce la sua forza lavoro a un'impresa il rapporto giuridico che ne risulta non rientra nella LC ma soltanto nel diritto dei contratti, ossia del Codice delle obbligazioni. L'indipendente diventa parte di un contratto d'appalto, di un mandato o di un contratto innominato.

È possibile che l'esame dei fatti secondo i criteri summenzionati porti a negargli la qualità di indipendente e a considerarlo come un salariato che deve essere assunto dall'impresa.

### **Fornitura di personale a prestito di persone «quasi» indipendenti**

Le società con personalità giuridica possono fornire il loro personale a prestito. I fondatori o i proprietari della società perdono la loro qualità d'indipendente e diventano impiegati della società che, da questo momento, può fornire le loro prestazioni di servizio. La società è tenuta a versare le quote delle assicurazioni sociali sia per loro che per gli altri impiegati.

I fondatori o i proprietari di una società che sono assunti da essa, e quindi considerati impiegati, se assicurano la direzione dell'impresa diventano «quasi» indipendenti. Se la società (per esempio una SA o una Srl a proprietario unico) intende fornire, a scopi commerciali, le prestazioni di servizio di queste persone ad altre imprese deve comunque chiedere l'autorizzazione di fornitura di personale a prestito per evitare che le prescrizioni di cui al capitolo precedente non siano eluse dalla fondazione di una tale società. L'impresa che sollecita l'autorizzazione di fornitura di personale a prestito dovrà riempire le altre condizioni ad essa legate (cauzione, contratto di lavoro). Il titolare dell'impresa può mettersi a disposizione e al contempo assumere il ruolo di direttore. Non è necessario che il tempo di presenza sia rigorosamente rispettato ma se ne dovrà tener conto al momento dell'assunzione di altri impiegati. L'impresa dovrà comunque fornire le cauzioni necessarie poiché il legislatore non ha previsto eccezioni e, di conseguenza, l'autorità esecutiva non ha alcun potere di valutazione.

### **Osservazioni sulle prescrizioni del diritto degli stranieri**

Le autorità preposte al mercato del lavoro di regola non accordano l'autorizzazione di soggiorno agli indipendenti, solo gli stranieri titolari di un permesso di domicilio hanno il diritto di esercitare un'attività indipendente.

### **3. Quali criteri permettono al datore di lavoro della fornitura di una prestazione di servizio di distinguere l'esecuzione di un mandato o di un contratto d'appalto (=personale a prestito)?**

I seguenti criteri limitativi permettono di **constatare che si tratta di una fornitura di prestazioni di servizio** nella forma di **fornitura di personale a prestito**:

- **rapporto di subalternità**: il **potere direttivo e di controllo** dell'impresa acquisitrice sono caratteristiche essenziali della fornitura di una prestazione di lavoro (vi rientrano tra l'altro la competenza a dare istruzioni relative al modo di esecuzione del lavoro e alla scelta dei mezzi ausiliari). Questa condizione è soddisfatta quando il prestatore e l'impresa acquisitrice condividono il potere direttivo;
- **integrazione del lavoratore nell'impresa acquisitrice** a livello personale, organizzativo e di orario. Egli lavora con gli attrezzi, il materiale e gli apparecchi dell'impresa acquisitrice, principalmente nella sua sede e secondo i suoi orari di lavoro;
- obbligo di **conteggiare le ore effettuate**: il prestatore fattura le ore, settimane e/o mesi di lavoro e non un prezzo forfettario convenuto anticipatamente per la prestazione;
- **il rischio commerciale della prestazione di lavoro** (cattiva esecuzione) **è preso a carico dall'impresa acquisitrice**. L'unica responsabilità del prestatore nei confronti dell'impresa acquisitrice è quella della scelta del lavoratore idoneo; non garantisce però alcun risultato contrattuale inerente alla qualità o alla completa esecuzione del prodotto fino a una data determinata. Se l'obiettivo non è raggiunto, non farà alcuno sconto sul prezzo convenuto né fornirà, per esempio, prestazioni riparatorie gratuite;
- il prestatore non risponde neppure per gli eventuali danni che il suo lavoratore potrebbe causare per negligenza o intenzionalmente all'impresa acquisitrice o a terzi nell'ambito della sua attività per detta impresa.

Sono possibili altri criteri secondo ogni singolo caso (vedi la sentenza del 30 dicembre 1992 del TFA nella pratica VSI 1/1993; editore Ufficio federale delle assicurazioni sociali, 3003 Berna).

**Importante:**

La durata della missione e la natura del lavoro non rivestono alcun ruolo nell'identificazione del rapporto di fornitura di personale a prestito.

**Esempio:**

Un datore di lavoro che invia la sua squadra di muratori per eseguire dei lavori presso un'impresa terza sotto la sua direzione e con il proprio materiale, non cede alcun potere direttivo sostanziale all'impresa terza (impresa acquisitrice). Questa ha unicamente il potere di dare alla squadra che lavora presso di essa le istruzioni che sono di sua competenza in quanto «padrone di casa» (apertura delle porte, misure di sicurezza, ecc.). In questo caso i lavoratori operano in esecuzione di un contratto d'appalto o di un mandato accettato dal datore di lavoro.

Per contro, se i salariati lavorano seguendo le istruzioni dell'impresa terza e con i suoi attrezzi, questa detiene una parte importante dei poteri direttivi. Ci si trova dunque di fronte a un rapporto di fornitura di personale a prestito.

**Nella pratica i tribunali, in caso di dubbio, generalmente si pronunciano per l'esistenza di un rapporto di lavoro. Nei casi poco chiari optano allora per la fornitura di personale a prestito.**

**Riassunto e osservazioni per i casi pratici:**

I contratti che l'imprenditore conclude con il lavoratore da una parte e l'impresa acquisitrice dall'altra dà la chiave per determinare se vi è fornitura di personale a prestito. La risposta è no quando:

- l'impresa acquisitrice non ha potere direttivo;
- il lavoratore non utilizza attrezzi, materiale e apparecchi appartenenti all'impresa acquisitrice;
- il lavoratore non esegue la missione unicamente nella sede e secondo l'orario dell'impresa acquisitrice;
- il contratto stipulato tra l'imprenditore e l'impresa acquisitrice non ha per oggetto principale la fatturazione delle ore di lavoro ma la realizzazione di un obiettivo chiaramente definito contro una remunerazione data; e
- in caso di non realizzazione di questo obiettivo, l'imprenditore garantisce all'impresa acquisitrice delle prestazioni riparatorie gratuite o una riduzione dell'onorario.
- Il fatto che la persona messa a disposizione si qualifica come indipendente o è presentata come tale dal prestatore non risolve il problema. Se detta persona è inviata dal cliente con l'unico scopo di fatturgli delle ore di lavoro, ciò può essere fatto unicamente sotto forma di fornitura di personale a prestito ed essa dovrà essere assunta dalla persona che la mette a disposi-

zione tramite un contratto di lavoro ai sensi del CO. Questa regola è valida anche quando il presunto indipendente si presenta sotto una ragione commerciale individuale o collettiva.

- Le società individuali in forma di persona giuridica (società anonima, società a responsabilità limitata) sono sottoposte al regime dell'obbligo d'autorizzazione anche quando la posizione del datore di lavoro e quella del salariato coincidono.

## **B Forme della fornitura di personale a prestito (art. 27 OC)**

### **1. Generalità**

Ai sensi della legge vi sono tre forme di fornitura di personale a prestito (= cessione di forza lavoro):

- lavoro temporaneo;
- lavoro a prestito (sovente chiamato lavoro in regia);
- cessione occasionale di lavoratori a imprese acquisitrici.

Gli elementi seguenti sono comuni alle tre forme:

- il prestatore assume il lavoratore e cede i suoi servizi per una durata limitata a imprese acquisitrici. A questo stadio è irrilevante se il lavoratore sia ingaggiato a titolo principale o accessorio in vista di una cessione a terzi.
- L'impresa acquisitrice, da un punto di vista giuridico, non diventa il datore di lavoro del lavoratore i cui servizi sono stati prestati, ma detiene una parte importante dei poteri direttivi e si assume l'obbligo di controllo e di diligenza nei suoi confronti.

### **2. Caratteristiche delle singole forme di fornitura**

#### **a) Cessione occasionale:**

Questa forma di fornitura di personale a prestito è caratterizzata da una cessione breve e occasionale, non necessariamente pianificata, di un lavoratore. La fornitura di personale a prestito non è un'attività regolare del datore di lavoro ma ha per obiettivo di essere d'aiuto all'impresa acquisitrice nei momenti di piena attività o a occupare i propri lavoratori in periodi di scarsa attività.

La cessione occasionale non è generalmente volta a creare utili; la possibilità di trarre profitto non ne è la motivazione principale.

Il rapporto di lavoro è il medesimo che un ingaggio normale. Il contratto di lavoro non include alcuna specificità concernente la fornitura di personale a prestito a un'impresa terza.

**Caso più consueto:**

Un'impresa che si trova in un periodo di scarsa attività cerca di collocare i suoi dipendenti in un'altra impresa per non doverli licenziare.

**b) Lavoro a prestito (lavoro in regia):**

Scopo principale dell'assunzione del lavoratore è quello di fornire le sue prestazioni di servizio a imprese acquisitrici. A fianco della sua attività, il prestatore sovente dirige una ditta propria nella quale il lavoratore può essere occupato temporaneamente o persino regolarmente. I datori di lavoro che assumono lavoratori per la loro impresa ma che lasciano aperta la possibilità di metterli a disposizione di terzi rientrano, di regola, nella stessa categoria poiché questa cessione è normalmente a scopo di lucro. Sono quindi assoggettati all'obbligo d'autorizzazione.

Il contratto di lavoro tra il prestatore e il lavoratore è concluso per una durata indipendente dalle singole cessioni di prestazioni di servizio.

Poiché il lavoratore ha diritto a un lavoro, il datore di lavoro deve quindi assumersi il rischio di non avere missioni da affidargli. Qualora le missioni dovessero mancare, il datore di lavoro cade in mora e, secondo l'art. 324 CO, è obbligato a versare il salario. Il diritto del lavoratore a un lavoro implica che egli, in controparte, deve accettare le missioni che gli sono assegnate.

Il concetto di «lavoro in regia» utilizzato nel Messaggio del 27 novembre 1985 concernente la revisione della legge federale sul servizio dell'impiego e la fornitura di personale a prestito che, per ragioni di comodo, è stata ripresa dal testo francese dell'ordinanza, non è un concetto giuridico ma un'espressione usata nella pratica. Esso definisce il modo di calcolo dell'indennità di una prestazione indipendentemente dalla qualifica giuridica di un rapporto di lavoro. L'impiego del concetto di lavoro in regia è consuetudine nel settore edile e in quello del montaggio. Nel Messaggio (pag. 512), l'attività qualificata come «lavoro in regia» corrisponde alla forma di prestazione di servizio denominata in tedesco «Leiharbeit».

La fornitura di personale a prestito (lavoro in regia) quale attività principale ha per scopo la realizzazione di un profitto.

**c) Lavoro temporaneo:**

Nel caso del lavoro temporaneo il lavoratore è assunto con l'unico scopo di fornire le sue prestazioni di servizio.

Nella pratica il datore di lavoro (prestatore) stipula con il lavoratore un contratto o un contratto quadro di lavoro che fissa le condizioni generali della missione.

In seguito conclude con il lavoratore un contratto (contratto di lavoro) per ogni singola missione che egli eseguirà presso il cliente (impresa acquisitrice).

Il contratto quadro di lavoro entra in vigore al momento della firma di un contratto d'opera e il rapporto di lavoro (tra prestatore e lavoratore) diventa esecutivo, alle condizioni del contratto d'opera e a quelle del contratto quadro, soltanto con il contratto d'opera (vedi pag. 86 segg.). Il contratto quadro di lavoro non obbliga, né il datore di lavoro a proporre una missione, né il lavoratore ad accettare la missione che gli è stata offerta. Ogni nuova missione presuppone la conclusione di un nuovo contratto d'opera (nuovo contratto di lavoro).

Il contratto di lavoro è concluso ogni volta per un'unica missione. Quando la missione è stata eseguita il rapporto fra le parti cessa.

Il lavoratore non ha alcun diritto a una nuova missione e può rifiutare qualsiasi nuova missione propositagli. È il lavoratore che si assume il rischio in caso di mancanza di missioni.

Anche questa forma di fornitura di prestazioni di servizio è volta a realizzare un profitto.

L'impresa di lavoro temporaneo non dirige un'impresa di produzione propria.

Le forme ibride di questi tre tipi di cessione di servizi non sono lecite. Chi, in qualità di datore di lavoro prefigge un ingaggio fisso non può, tramite un accordo contrattuale, far ricadere il rischio di mancanza di missioni sul lavoratore; dovrà in ogni caso versargli il salario. Il Tribunale federale si è formalmente rifiutato di accordare le indennità di disoccupazione a lavoratori per il periodo di vacanze tra due missioni poiché considera che nel caso di un contratto di lavoro a durata indeterminata e indipendente dalle eventuali missioni, il datore di lavoro è manifestamente tenuto a versare il salario tra le due missioni (DTF 108 V 95).

Per l'impresa acquisitrice è giuridicamente irrilevante se si tratti di una forma di fornitura di personale a prestito o un'altra. Il contratto di prestazione di servizio rimane comunque sempre lo stesso. Le differenze riguardano unicamente il rapporto tra prestatore e lavoratore.

### 3. Quali forme di fornitura di personale sono sottoposte all'obbligo d'autorizzazione? (art. 28 OC)

Sono sottoposte all'obbligo d'autorizzazione le imprese che **esercitano la cessione di servizi di lavoratori** a scopo di lucro nell'ambito del

- **lavoro temporaneo** o del
- **lavoro a prestito**



Non sono sottoposte all'obbligo d'autorizzazione le imprese che:

- non esercitano la cessione di servizi di lavoratori a scopo di lucro o
- cedono i servizi di lavoratori solo a titolo occasionale.

#### **Caso speciale, le comunità di lavoro:**

Le imprese che fanno parte di una comunità di lavoro (consorzio edile) e che mettono a disposizione il personale della comunità non sono sottoposte alla LC. La fornitura di prestazioni di servizio di un lavoratore a una comunità di lavoro non implica la cessione totale dei poteri direttivi fondamentali al consorzio.

## **C Professionalità commerciale (art. 29 OC)**

L'impresa fornisce professionalmente personale a prestito se (art. 29 cpv. 1 OC):

- cede i servizi di lavoratori a imprese acquisite in modo regolare e con l'intenzione di conseguire un profitto (questi due elementi: carattere regolare e scopo di lucro devono coesistere); oppure
- realizza mediante la sua attività di fornitura di personale a prestito una cifra d'affari annua di almeno 100 000 franchi.

### **1. Intenzione di conseguire un profitto**

Non è sempre facile determinare immediatamente e senza ombra di dubbio se un'impresa esercita la fornitura di personale a prestito. La struttura, gli statuti o l'atto costitutivo della società possono essere elementi d'aiuto per decidere. L'intenzione di conseguire un profitto è determinante e può esistere anche qualora l'impresa subisce delle perdite.

È presumibile che vi sia **volontà di conseguire un profitto** se il prezzo fatturato per la fornitura di prestazioni di servizio sorpassi il costo effettivo della prestazione stessa (salari + spese salariali supplementari (= 100 %) + quota delle spese amministrative di ca. il 5 %).

### **2. Regolarità dell'attività**

Il criterio determinante per valutare se un prestatore esercita regolarmente la sua attività è quello della frequenza con la quale conclude contratti di fornitura di personale a prestito. Tuttavia, questa frequenza è determinante solo se la fornitura è a titolo principale (lavoro in regia) e il lavoro è temporaneo poiché la fornitura occasionale non è, di per sé, sottoposta all'obbligo d'autorizzazione. Il problema dell'obbligo d'autorizzazione sorge solo al momento in cui la fornitura di personale a prestito «occasionale» viene a far parte dell'offerta regolare del da-

tore di lavoro; in questo caso potrebbe trattarsi di fornitura a titolo principale (lavoro in regia), anche se ciò non dovesse figurare nel contratto di lavoro.

La regolarità può essere attestata se l'impresa conclude più di dieci contratti di prestito nello spazio di dodici mesi (art. 29 cpv. 2 OC). È considerato contratto per una missione un accordo avente quale oggetto una missione precisa in un'impresa acquisitrice. Una fornitura unica di un gruppo di lavoratori va intesa come un solo contratto. Per contro, più forniture di un unico lavoratore costituiscono più contratti.

### 3. **Cifra d'affari annua di almeno 100 000 franchi**

Questa definizione corrisponde alla nozione di attività commerciale definita dall'ordinanza sul Registro di commercio (artt. 52 a 55). Essa tiene anche conto del fatto che alcune imprese di fornitura di prestazioni di servizio possono realizzare grosse cifre d'affari con meno di dieci contratti annuali ed è quindi giusto che siano sottoposte all'obbligo d'autorizzazione.

### 4. **Contraddizione tra l'art. 28 e l'art. 29 cpv. 1 OC**

Di regola si ritiene che ogni impresa che realizza una cifra d'affari annuale di 100 000 franchi è sottoposta all'obbligo d'autorizzazione. Unica eccezione è la fornitura di prestazioni di servizio occasionale, ma unicamente se detta fornitura non rientra nell'offerta normale dell'impresa ed è esercitata a titolo eccezionale. Nella pratica l'unico caso congetturabile è quello di un'impresa in difficoltà che decide di cedere i suoi lavoratori a un'altra impresa per evitare il loro licenziamento.

## D **Personale a prestito in relazione con l'estero**

Le imprese di fornitura di personale a prestito con sede in Svizzera che forniscono a prestito **lavoratori a imprese acquisitrici site all'estero** o le prestazioni di servizio di **stranieri reclutati all'estero** a imprese svizzere (vedi anche cap. sull'art. 21 LC), devono essere in possesso, oltre che dell'autorizzazione cantonale (che abilita a esercitare in tutta la Svizzera), di un'autorizzazione d'esercizio della fornitura di personale a prestito a e dall'estero. Questa autorizzazione è rilasciata dalla Direzione del lavoro del seco.

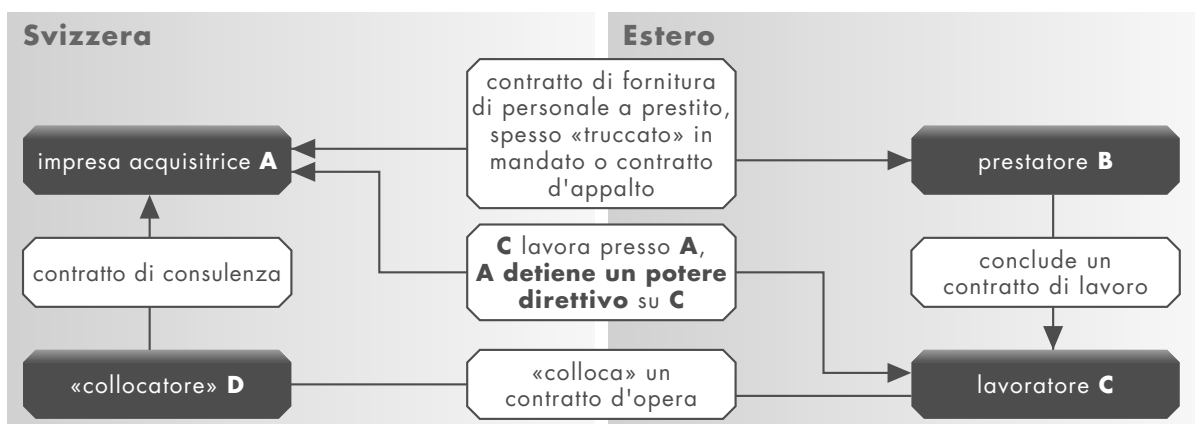
## E Fornitura di personale a prestito dall'estero in Svizzera (art. 30 OC)

**Di regola** l'art. 12 cpv. 2 LC **vieta** la fornitura di prestazioni di servizio di personale reclutato all'estero in Svizzera da prestatori stranieri (!). Il legislatore aveva deciso in questo senso a causa delle difficoltà di controllare se le attività dei prestatori stranieri sono conformi alla legge.

Si è tuttavia osservato che l'economia svizzera poteva necessitare di una fornitura di prestazioni di servizio dall'estero. In alcuni settori la domanda di specialisti altamente qualificati sul mercato indigeno del lavoro è troppo esigua e un prestatore svizzero non può esercitare su questo mercato realizzando un profitto. In questi settori esistono tuttavia imprese svizzere che, per motivi economici, hanno bisogno di assumere questo tipo di lavoratori. Pensiamo alle squadre di pulizia delle centrali nucleari o ai fisici specializzati nella ricerca spaziale.

L'**art. 30 OC** autorizza dunque un **prestatore domiciliato all'estero** a fornire in Svizzera le prestazioni di servizio di **lavoratori stranieri reclutati all'estero** quando ciò sia **necessario** all'impresa acquisitrice svizzera e quindi anche all'economia indigena. Per contro, la fornitura di prestazioni di servizio è vietata nei settori in cui vi siano già dei prestatori svizzeri capaci di offrire lavoratori stranieri di pari qualifiche.

Nella pratica può capitare che **prestatori domiciliati all'estero** vogliano inviare lavoratori stranieri in imprese acquisitrici svizzere. A volte ciò avviene per il tramite di prestatori svizzeri e la prestazione di servizi viene presentata come l'esecuzione di un mandato o di un contratto d'appalto. Un esame attento di questi contratti, alla luce dei criteri indicati più sopra, (vedi commenti dell'art. 12 LC, alla lett. A) permetterà tuttavia di verificare se si tratta effettivamente di un contratto di lavoro e quindi di una fornitura di personale a prestito.



Tali situazioni sono appunto vietate dall'art. 12 cpv. 2 LC, eccezion fatta dal caso previsto all'art. 30 OC.

Non vi è fornitura di personale a prestito dall'estero in Svizzera se il prestatore domiciliato in Svizzera cede frontalieri stranieri a imprese acquisite svizzere. Tuttavia il prestatore deve rispettare l'art. 21 LC (vedi cap. sull'art. 21 LC).

## F Visione d'insieme dell'obbligo d'autorizzazione e del divieto di fornitura di personale a prestito

prestatore con sede in svizzera			
Il prestatore recluta lavoratori all'estero		Il prestatore recluta lavoratori in Svizzera	
luogo della missione in Svizzera	luogo della missione all'estero	luogo della missione in Svizzera	luogo della missione all'estero
<b>autorizzazioni cantonale e federale</b> necessarie, giusta l'art. 12 cpv. 1 e 2 LC.  <b>per le missioni del lavoratore va osservato l'art. 21 LC.</b>	<b>autorizzazioni cantonale e federale</b> necessarie, giusta l'art. 12 cpv. 1 e 2 LC.	<b>autorizzazioni cantonale</b> necessarie, giusta l'art. 12 cpv. 1 LC.	<b>autorizzazioni cantonale e federale</b> necessarie, giusta l'art. 12 cpv. 1 e 2 LC.

prestatore con sede all'estero			
Il prestatore recluta lavoratori all'estero		Il prestatore recluta lavoratori in Svizzera	
luogo della missione in Svizzera	luogo della missione all'estero	luogo della missione in Svizzera	luogo della missione all'estero
<b>fornitura di personale a prestito vietata</b> giusta l'art. 12 cpv. 2 LC, <b>2ª frase.</b>  eccezioni possibili giusta l'art. 30 OC.	la fornitura di personale a prestito non è sottoposta alla legislazione svizzera.	<b>fornitura di personale a prestito vietata</b> giusta l'art. 12 cpv. 2 LC, <b>2ª frase.</b>  eccezioni possibili giusta l'art. 30 OC.	<b>autorizzazioni cantonale e federale</b> necessarie, giusta l'art. 12 cpv. 1 e 2 LC. Non può ottenere le autorizzazioni a causa della sede all'estero e non può quindi essere iscritto a Registro di commercio. <b>Non può esercitare in Svizzera.</b>

## **Excursus: diritto all'ottenimento di una decisione di constatazione di non obbligatorietà d'autorizzazione**

Vi sono imprese che chiedono alle autorità esecutive della LC competenti una decisione dichiarativa o di constatazione che attesti che la loro attività non rientra nel campo applicativo della LC e non è quindi sottoposta al regime dell'obbligo d'autorizzazione (in particolare nell'ambito della fornitura di personale a prestito, del diritto sui mandati, sui contratto d'appalto, ecc.). Ciò vale anche per il collocamento.

### **Premessa**

Il rilascio di una decisione di constatazione presuppone l'esistenza di una fattispecie individuale concreta a proposito della quale l'autorità competente pronuncia una decisione giuridicamente vincolante. In altri termini, la constatazione dell'autorità può riferirsi soltanto a una situazione giuridica concreta (per esempio: prima di concludere un contratto, l'impresa acquisitrice chiede al prestatore di provare di non essere sottoposto all'obbligo d'autorizzazione. Egli chiede quindi all'autorità una decisione di constatazione). Per contro, la valutazione di questioni giuridiche astratte non possono essere oggetto di una decisione di constatazione.

### **Quando l'autorità è tenuta ad entrare in materia a seguito di una richiesta di decisione di constatazione?**

Il rilascio di una decisione di constatazione presuppone l'esistenza di un interesse legittimo. Questo interesse deve essere riconosciuto quando detta decisione ha effetti importanti, di diritto e di fatto, per il richiedente. L'art. 39 LC punisce con la multa le imprese acquisitrici che intenzionalmente ricorrono a un prestatore sapendolo privo dell'autorizzazione necessaria, ma che è sottoposto all'obbligo d'averla. Per le imprese acquisitrici che desiderano avere garanzie su questo punto, una dichiarazione ufficiale di non assoggettamento può avverarsi di vitale importanza per gli affari del prestatore. Il rischio di perdere un eventuale partner commerciale a causa di una situazione giuridica poco chiara costituisce un interesse sufficientemente legittimo per obbligare l'autorità competente preposta al mercato del lavoro a dar seguito alla richiesta di una decisione di constatazione presentata da un prestatore o un collocatore.

### **L'autorità è tenuta a rilasciare una decisione di constatazione quando:**

- **il prestatore presenta una domanda legata a un caso concreto;**
- **le implicazioni di questa decisione (specialmente in termini di pregiudizio economico) sono importanti per lui.**

Per contro, se un richiedente domanda all'autorità di dichiarare in linea generale se queste attività sono sottoposte all'obbligo d'autorizzazione ma, né lo stato di fatto è sufficientemente concreto, né l'interesse sufficientemente legittimo per obbligare l'autorità a rispondere con una decisione di constatazione, sarà sufficiente una semplice comunicazione scritta.

## **Art. 13 LC Presupposti per il rilascio dell'autorizzazione (artt. 32–34 OC)**

### **A Condizioni cui deve adempiere l'impresa (art. 32 OC)**

Contrariamente all'art. 8 cpv. 2 OC sul collocamento privato, l'art. 32 non elenca le «attività potenzialmente pericolose». L'autorità cantonale competente deve decidere per ogni fattispecie, e tenendo conto delle circostanze particolari, se il caso è di competenza dell'art. 32 OC.

Nel caso di fornitura di personale a prestito a titolo principale (lavoro in regia) e nella prestazione di servizi occasionali a un'impresa acquisitrice, il prestatore può essere concorrente dell'impresa acquisitrice poiché esercita frequentemente la sua attività nel medesimo settore. Tuttavia, ai sensi dell'art. 13 cpv. 1 lett. c della legge, questa posizione concorrenziale non costituisce una situazione suscettibile di nuocere agli interessi dell'impresa acquisitrice. Vanno comunque sempre presi in considerazione i casi in cui il prestatore approfitti scientemente di una posizione di monopolio per falsare il rapporto di concorrenza.

### **B Condizioni alle quali devono rispondere le persone responsabili (art. 33 OC)**

Le condizioni alle quali deve rispondere la persona responsabile sono, in principio, analoghe a quelle del collocamento.

Le imprese individuali non hanno l'obbligo di assumere un responsabile poiché tale funzione può essere svolta dal proprietario. Se l'impresa assume dei lavoratori sarà necessario assicurarsi che la persona responsabile si fa garante, con la sua presenza nella sede dell'impresa, di un servizio di fornitura di personale a prestito professionale.

Come è già stato spiegato per il collocamento, l'autorità dispone di un ampio potere di valutazione per sapere se la persona responsabile soddisfa le condizioni richieste. Per quanto riguarda le imprese individuali (SA o Sarl) questo problema non verrà esaminato la stessa rigidità come lo sarebbe per le altre imprese.

**Art. 14 LC Cauzione** (artt. 35–39 OC, ART. 6 OE-LC)

Il deposito della cauzione costituisce una delle condizioni per il rilascio dell'autorizzazione.

**A Obbligo di cauzione** (art. 35 OC)

Ogni impresa di fornitura di personale a prestito sottoposta all'obbligo d'autorizzazione deve fornire una cauzione e, se si tratta di una ditta giuridicamente indipendente, deve fornirla a proprio nome. Per contro una sede principale che deposita la cauzione massima (1 milione di franchi secondo l'art. 6 cpv. 4 OE-LC), lo fa anche per le sue succursali poiché queste appartengono alla stessa persona giuridica o alla stessa società e i debiti sono garantiti dalla stessa copertura. I contratti di licenza o di franchising tra imprese giuridicamente indipendenti non autorizzano il cedente di licenza o il franchisor a fornire la cauzione per i suoi partner.

Nessuna autorizzazione verrà rilasciata a un'impresa che rifiuta di depositare la cauzione o versa una cauzione non sufficiente (art. 35 cpv. 2 OC). In questo caso l'autorità che rilascia le autorizzazioni pronuncia una decisione di rifiuto.

Secondo l'art. 6 cpv. 2 OE-LC, l'ammontare della cauzione sale da 50 000 a 100 000 franchi se l'impresa di fornitura di personale a prestito ha messo a disposizione delle imprese acquisite più di 60 000 ore di lavoro durante l'anno civile precedente. Le cauzioni vengono adattate al volume d'affari sulla base del volume di prestazioni di servizi dichiarate annualmente. All'impresa che rifiuta di aumentare la cauzione verrà ritirata l'autorizzazione.

L'art. 6 cpv. 2 OE-LC dispone che qualora il volume delle prestazioni di servizi dell'anno trascorso (1° anno) sorpassa le 60 000 ore di missione, l'importo della cauzione deve essere imperativamente aumentato, anche quando il prestatore prevede una recessione dell'attività per l'anno successivo (2° anno).

Secondo l'art. 38 OC, la cauzione è liberata al più presto dopo un anno. Se alla fine del secondo anno si può constatare che le ore di missione per quell'anno sono effettivamente inferiori a 60 000 la cauzione rimarrà ancora per un anno (3° anno) di 100 000 franchi, conformemente all'art. 38 OC. Soltanto dopo il terzo anno la cauzione potrà essere ridotta, a condizione che le ore di missione siano state inferiori a 60 000 nel corso dell'anno passato. Si dispone di un periodo d'osservazione di due anni (2° e 3° anno) per decidere una riduzione della cauzione.

Secondo l'art. 6 cpv. 3 OE-LC, la cauzione sale da 50 000 a 100 000 franchi se il prestatore esercita anche la fornitura di personale a prestito all'estero. La cauzione richiesta per la for-

nitura di prestazioni di servizio in relazione con l'estero è più alta di quella per la fornitura di prestazioni all'interno del Paese poiché le transazioni finanziarie transfrontaliere presentano più rischi. Alle imprese che non vogliono fornire la cauzione supplementare non potrà essere rilasciata l'autorizzazione federale.

La cauzione, compresa quella che riguarda la fornitura di prestazioni di servizio in relazione con l'estero deve essere depositata presso l'autorità cantonale che rilascia l'autorizzazione.

## **B Forma della cauzione (art. 37 OC)**

La cauzione può essere depositata unicamente nelle forme previste dall'art. 37 OC. Solo gli istituti bancari e le compagnie d'assicurazione possono agire quali garanti.

In linea di massima la legge non vieta una cauzione estera. Tuttavia, per ragioni pratiche, si raccomanda di accettare soltanto una cauzione interna.

Si raccomanda di **accettare soltanto cauzioni a durata indeterminata** (escluse le obbligazioni di cassa poiché sono a termine).

Quando il prestatore **cambia sede, ragione sociale o stato giuridico**, fatti che **richiedono una modificazione dell'autorizzazione**, raccomandiamo di procedere alle medesime **modificazioni anche nell'attestato di cauzione** per evitare contenziosi. È bene anche **verificare che i crediti iscritti a nome della sede, della ragione sociale o dello stato giuridico precedenti rimangano coperti**.

Nel caso di **garanzie**, si **raccomanda di accettare soltanto gli attestati redatti secondo il modello** presentato alla fine del capitolo relativo all'art. 14 LC. Le assicurazioni cauzionali e le dichiarazioni di garanzia dovrebbero essere redatte nello stesso modo.

## **C Come procedere in caso di liberazione della cauzione, della dichiarazione di garanzia o dell'assicurazione cauzionale?**

In generale vengono tutti conclusi per una durata indeterminata, ma possono essere risolti; in questo caso rimangono coperti solo i crediti salariali sorti prima della scadenza del termine di disdetta. Ne segue quindi che, dopo questa data, le condizioni d'autorizzazione non saranno più soddisfatte e questa dovrà essere revocata com'è prescritto dall'art. 16 lett. c LC. Il capoverso 2 di questo articolo dice tuttavia che prima di revocare l'autorizzazione l'autorità di rilascio assegna al prestatore un termine per porsi in consonanza con la legge. È bene dargli la possibilità di trovare una nuova cauzione.



Procedura dell'autorità in caso di disdetta:

- Le autorità di rilascio comunicano al prestatore che, se non può fornire una nuova cauzione prima della scadenza del termine di disdetta, l'autorizzazione gli verrà revocata a detta scadenza.
- Gli comunica che nella decisione di revoca sarà stipulato che un eventuale ricorso non avrà **effetto sospensivo** poiché, a causa della disdetta una condizione dell'autorizzazione non è più soddisfatta e che continuare ad esercitare l'attività senza una copertura cauzionale potrebbe mettere in serio pericolo gli interessi dei lavoratori.
- Questo modo di procedere intende garantire che il prestatore sospenderà effettivamente la sua attività alla scadenza del termine di disdetta anche se a questa data la procedura è ancora pendente.

## **D Quali esigenze vanno imperativamente richieste per l'assicurazione cauzionale nel caso in cui il prestatore non pagasse i premi assicurativi?**

Verranno ammesse unicamente le assicurazioni cauzionali che stipulano che, in caso d'insolvenza del prestatore, le prestazioni assicurative per eventuali danni rimangono garantite per un anno dopo la revoca o la soppressione (in applicazione dell'art. 38 OC, per analogia). Non fosse il caso, l'autorizzazione non potrà essergli rilasciata.

## **E Liberazione della cauzione (art. 38 OC)**

La cauzione è liberata al più presto un anno dopo la revoca o la soppressione dell'autorizzazione. Se a questo momento vi sono lavoratori forniti a prestito che hanno ancora crediti salariali da far valere nei confronti del prestatore, una parte equivalente della cauzione è bloccata fino al momento in cui questi crediti siano liquidati o estinti.

Se rimangono ancora crediti salariali e se l'impresa non ha fatto fallimento ma l'autorizzazione è stata revocata o soppressa (per esempio se l'impresa ha cessato l'attività o ha violato gravemente la legge), la cauzione verrà utilizzata per coprire questi crediti. Se l'UCIAML competente ha conoscenza di tali crediti, informa la popolazione mediante il Foglio Ufficiale o altre pubblicazioni della possibilità di far valere questi crediti e di chiederne la copertura tramite la cauzione. Dopo aver esaminato questi crediti l'Ufficio del lavoro fa valere per via decisionale o, eventualmente, per via esecutiva contro il cauzionante o l'assicuratore il rimborso dell'importo scoperto per un massimo dell'ammontare della cauzione.

### **Importante:**

La procedura è la stessa in caso di disdetta della cauzione.

## F Impiego della cauzione in caso di fallimento (art. 39 OC)

La cauzione può normalmente essere pretesa soltanto se è stata aperta una procedura fallimentare; essa non serve a risolvere difficoltà di liquidità momentanee poiché ciò equivarrebbe a privilegiare i lavoratori le cui prestazioni sono fornite e non gli altri. Se l'autorizzazione è revocata o soppressa nonostante l'esistenza di crediti salariali ancora pendenti, la situazione è diversa (vedi capitolo E, precedente).

## G Chi impiega la cauzione? (art. 39 cpvv. 3 e 4 OC)

Secondo l'art. 37 OC, la cauzione può essere depositata sotto diverse forme, classificate in due gruppi principali:

- **gruppo 1:** il deposito di obbligazioni di cassa (lett. c), il deposito in contanti (lett. d) o di un'assicurazione cauzionale (lett. b). Queste cauzioni provengono dal patrimonio personale del prestatore.
- **gruppo 2:** la fideiussione e la dichiarazione di garanzia di una banca o di un istituto d'assicurazioni (lett. a) e le cauzioni del gruppo 1 depositate da terzi a nome del prestatore. Queste garanzie sono fornite da terzi unicamente in caso di fallimento. Le cauzioni del gruppo 2 sono generalmente utilizzate come forma di garanzia.

Nella pratica la distinzione è importante. In caso di fallimento le cauzioni del gruppo 1 sono parte integrante degli attivi. Per contro, le fideiussioni e le garanzie di terzi non rientrano negli attivi. In caso di fallimento del prestatore **la destinazione** delle cauzioni **cambia** a seconda del gruppo al quale appartengono.

1. La ripartizione e l'utilizzazione delle cauzioni del **gruppo 1** spettano all'**Ufficio esecuzioni e fallimenti** in conformità con la legislazione in materia, poiché sono parte degli attivi. Secondo l'art. 14 LC e l'art. 39 OC, le cauzioni sono prioritariamente riservate al rimborso dei crediti salariali dei lavoratori prestati. Soltanto un eventuale eccedenza potrà entrare negli attivi comuni. Per le spese di liquidazione del gruppo 1 è applicabile l'art. 262 cpv. 2 LEF; in questo caso, per analogia con il pegno, le spese amministrative e quelle di realizzazione della cauzione possono essere ovviamente prelevate sulle cauzioni stesse. Tuttavia esse non possono essere utilizzate subito per la copertura dell'insieme delle spese di procedura fallimentare ma soltanto qualora vi sia un'eccedenza. **Anche qualora gli attivi non siano sufficienti a coprire tutta la procedura fallimentare, l'Ufficio esecuzioni e fallimenti deve utilizzare almeno le cauzioni e onorare, nel limite del possibile, i crediti salariali dei lavoratori prestati.**

2. Le cauzioni del **gruppo 2** non rientrano nella massa fallimentare ma vanno agli aventi diritto (ossia, per ripartizione, in primo luogo all'UCIAML). Secondo i termini dei contratti di fideiussione e delle garanzie bancarie, l'apertura della procedura di fallimento rende esigibile la totalità dell'ammontare della cauzione. Dovrà essere quindi versata dalla banca o dall'assicurazione all'UCIAML competente a copertura dei crediti garantiti. L'UCIAML pubblica il fallimento del prestatore e invita i lavoratori forniti a prestito a far valere il loro credito salariale (l'esigenza di pubblicazione è soddisfatta quando l'Ufficio esecuzioni e fallimenti ha già emanato una chiamata di debito e ha comunicato all'Ufficio cantonale del lavoro i crediti salariali dei lavoratori forniti a prestito). Questo denaro verrà in seguito versato dall'UCIAML ai lavoratori aventi diritto. È pure possibile che una parte o tutti i lavoratori forniti a prestito sia già stata liquidata dall'assicurazione contro la disoccupazione grazie al dispositivo d'indennità per insolvenza (art. 51 segg. LADI; dopo la revisione parziale della LADI questa indennità copre gli ultimi quattro mesi di rapporto di lavoro e non più sei mesi). In questo caso l'UCIAML può far valere il diritto di ricorso delle casse di disoccupazione e reclamare la cauzione o la garanzia prestata dal cauzionante o dal garante (fatta riserva dell'art. 39 cpv. 2 OC, ossia solo dopo aver rimborsato tutti i crediti salariali dei lavoratori forniti a prestito che non sono coperti dall'indennità per insolvenza dell'assicurazione contro la disoccupazione). Se l'ammontare della fideiussione o della garanzia è superiore alla necessità il cauzionante o il garante sono liberati dall'eccedenza. Contrariamente al gruppo 1, cauzioni eventualmente troppo elevate non rientrano nella massa fallimentare. Al momento in cui il denaro è stato versato ai lavoratori il cauzionante o il garante subentrano di diritto ai titolari dei crediti e possono far valere i loro crediti nella procedura fallimentare del prestatore.

## H Particolarità dell'impiego di prestazioni assicurative del gruppo 2 (art. 39 cpv. 4 OC)

In linea di massima l'Ufficio cantonale del lavoro controlla le pubblicazioni di procedure di fallimento nel Foglio ufficiale e verifica se riguardano dei prestatori. In caso affermativo avvisa l'Ufficio esecuzioni e fallimenti dell'esistenza di cauzioni destinate a onorare i crediti salariali di lavoratori forniti a prestito. Facendo seguito all'ingiunzione ai creditori del fallito prevista dall'art. 232 LEF, questi insinuano i loro crediti salariali all'Ufficio esecuzioni e fallimenti. Non è necessario che l'Ufficio cantonale del lavoro pubblichi ancora una volta l'apertura della procedura di fallimento ma, se lo facesse, deve rendere attenti i lavoratori forniti a prestito dal prestatore che possono insinuare i loro crediti all'Ufficio esecuzioni e fallimenti. Si possono verificare due situazioni.

**Situazione 1**

Vi sono attivi sufficienti affinché l'Ufficio esecuzioni e fallimenti possa avviare normalmente la procedura di fallimento.

**Situazione 2**

Non vi sono attivi sufficienti. Come previsto dall'art. 230 LEF, l'Ufficio esecuzioni e fallimenti sospende la procedura di fallimento.

I compiti dell'Ufficio cantonale del lavoro relativi all'utilizzazione delle cauzioni variano a seconda della situazione.

**Situazione 1**

L'Ufficio esecuzioni e fallimenti forma lo stato di graduazione dei crediti (graduatoria) e lo pubblica (art. 247 segg. LEF). Alla scadenza del termine d'insinuazione e di ricorso viene statuito che il prestatore deve una determinata somma di salari ai lavoratori forniti a prestito. L'Ufficio esecuzioni e fallimento ne dà comunicazione all'Ufficio cantonale del lavoro che, a sua volta, chiede al cauzionante di onorare il debito. Se il cauzionante rifiuta, l'Ufficio cantonale del lavoro apre una procedura di fallimento nei suoi confronti. Al momento dell'omologazione dei crediti tramite lo stato di graduazione, l'eccezione giusta l'art. 502 CO ha poche probabilità di successo. Al momento in cui l'Ufficio cantonale del lavoro ha incassato la cauzione, onora i crediti salariali dei lavoratori forniti a prestito. Se l'importo della cauzione è superiore ai crediti, l'eccedenza viene restituita al cauzionante. In questo caso il cauzionante subentra ai lavoratori forniti a prestito per quanto riguarda la somma dei crediti salariali da lui rimborsati e l'Ufficio del lavoro ne informa l'Ufficio esecuzioni e fallimenti. Qualora la cauzione non fosse sufficiente per onorare i crediti salariali dei lavoratori forniti a prestito, essi conservano il loro diritto sul saldo ancora dovuto. Anche in questo caso l'Ufficio cantonale del lavoro informa l'Ufficio esecuzioni e fallimenti dei crediti residui. L'intesa reciproca tra Ufficio cantonale del lavoro e Ufficio esecuzioni e fallimenti è essenziale per evitare il doppio pagamento (come avviene nel caso d'indennità per insolvenza della LADI).

**Situazione 2**

L'Ufficio esecuzioni e fallimenti pubblica la sospensione della procedura di fallimento e l'Ufficio cantonale del lavoro ne viene a conoscenza tramite il Foglio ufficiale. È tuttavia auspicabile che i due uffici intrattengano buoni rapporti di collaborazione e che il primo informi di propria iniziativa il secondo della sospensione. Nonostante la sospensione, l'Ufficio cantonale del lavoro ha il dovere di reclamare la cauzione e di disporne; a questo scopo verifica se i crediti salariali che i lavoratori forniti a prestito possono insinuare direttamente presso l'UCIAML sono legittimi. Comunicherà in seguito al cauzionante quali crediti salariali sono stati riconosciuti legittimi e intende quindi onorare con la cauzione. Al contempo gli ordina di pagare la

cauzione entro un termine dato. In caso di ritardo o di contestazione del pagamento, l'UCIAML emana una decisione formale che farà eseguire – alla scadenza del termine di ricorso o se l'eventuale ricorso viene respinto – con una procedura di fallimento. Dopo aver incassato la cauzione, l'UCIAML onora i crediti salariali dei lavoratori forniti a prestito. Se l'ammontare della cauzione è superiore ai crediti, l'eccedenza verrà restituita al cauzionante.

Nella situazione 1 il ruolo dell'Ufficio cantonale del lavoro è semplice: deve soltanto assicurarsi che l'Ufficio esecuzioni e fallimenti sia informato dell'esistenza della cauzione e comunicargli quali sono i crediti salariali iscritti nella graduatoria e nello stato di ripartizione. L'Ufficio cantonale del lavoro chiede allora al cauzionante di versargli la cauzione (se de caso per via di decisione o di esecuzione), liquida i lavoratori e informa l'Ufficio esecuzioni e fallimenti del risultato. La «gran parte del lavoro» è effettuata dall'Ufficio esecuzioni e fallimenti. Per contro, nella situazione 2 l'Ufficio cantonale del lavoro è tenuto ad accertare i crediti salariali garantiti, annunciarli al cauzionante, se del caso per via decisionale. Solo in seguito (e, se necessario, dopo aver aperto una procedura di fallimento contro il cauzionante) potrà allocare la cauzione.

#### **Problema:**

Come deve comportarsi l'Ufficio cantonale del lavoro se vi è una causa civile intentata dal o contro il debitore e che ha per oggetto un credito salariale?

Nella **situazione 1** la causa viene sospesa, giusta l'art. 207 LEF fino al momento in cui l'amministrazione del fallimento (assemblea dei creditori, amministrazione della massa) non abbia deliberato sul fallimento. Se decide di riattivare la causa sarà necessario, come per i processi di collocazione, aspettare che venga pronunciata la sentenza. Negli altri casi, ossia quando l'amministrazione del fallimento rinuncia a proseguire il processo (e che nessun creditore domanda la cessione delle pretese conformemente all'art. 260 LEF), l'oggetto del litigio (nel caso presente il credito salariale) è considerato riconosciuto. A questo momento l'Ufficio cantonale del lavoro potrà, come descritto più sopra, far pagare la cauzione, per via decisionale o per esecuzione, al cauzionante.

Si ha la **situazione 2** dopo la sospensione del fallimento. Non rientra più nella competenza della LEF e non vi può quindi (più) essere sospensione ai sensi dell'art. 207 LEF. Se la causa civile verte sui crediti salariali dei lavoratori forniti a prestito, l'Ufficio cantonale del lavoro dovrà aspettarne l'esito e presumere che la legittimità dei crediti sia stata esaminata. Tuttavia, in questi casi il termine di un anno fissato dall'art. 38 OC per la liberazione della cauzione sarà prorogato sino alla fine della causa. In tutti gli altri casi possibili il litigio non verte sui crediti salariali e l'Ufficio cantonale del lavoro può allora procedere immediatamente alla verifica della legittimità dei crediti e in seguito all'assegnazione della cauzione secondo l'iter descritto più sopra (emanazione di una decisione o messa in esecuzione).

## I Quali sono i crediti salariali coperti dalla cauzione?

I contributi sociali, che il datore di lavoro trattiene dal salario del lavoratore e che versa per lui all'istituto assicurativo, sono parte integrante del salario. I diritti che il lavoratore ha rispetto ai contributi sociali sono considerati garantiti dal momento in cui il datore di lavoro ha effettuato le trattenute sul salario e che il lavoratore lo può provare, per mezzo del contratto di lavoro, del certificato di salario, ecc. (vedi, tra l'altro l'art. 30ter LAVS). I contributi sociali non versati dal datore di lavoro non hanno quindi bisogno di essere garantiti dalla cauzione. Le assicurazioni possono far valere le loro pretese nei confronti dei datori di lavoro negligenti nella procedura ordinaria di fallimento.

**Solo il salario netto e gli eventuali diritti al rimborso delle spese, a gratifiche, ecc. devono quindi essere coperti dalla cauzione; sono esclusi gli eventuali diritti degli istituti d'assicurazione sociale.**

## J Di quale succursale la cauzione garantisce i debiti di salario?

Secondo il diritto delle esecuzioni e fallimenti soltanto la sede principale può essere oggetto di un'esecuzione per debiti e fallimento. Per la succursale non si costituisce un foro indipendente (art. 46 LEF). A causa di questa dipendenza giuridica la succursale è soggetta al fallimento assieme alla sede principale (unica eccezione: se la sede principale ha il suo domicilio all'estero, la succursale svizzera può essere perseguita per debiti in Svizzera secondo l'art. 50 cpv. 1 LEF).

In caso di fallimento le cauzioni del **gruppo 1** sono esigibili sia da parte della sede principale sia dalle succursali. Le cauzioni fornite dalla succursale rientrano nella massa attiva dell'impresa e **possono essere utilizzate**, dopo che la succursale ha rimborsato i propri lavoratori forniti a prestito, **per coprire i debiti salariali delle altre succursali**. L'Ufficio esecuzioni e fallimenti apre la procedura di fallimento presso la sede principale dell'impresa, informa l'UCIAML competente per la sede della succursale che, a sua volta, gli farà pervenire le cauzioni depositate dalla stessa.

Anche nel caso delle cauzioni del **gruppo 2** l'apertura della procedura di fallimento rende esigibili tutti i crediti salariali relativi a ogni singola succursale. Le cauzioni fornite da una delle succursali **possono però essere utilizzate unicamente per coprire i propri debiti salariali**, poiché solitamente i terzi si sono impegnati soltanto per i crediti salariali dei lavoratori forniti a prestito di quella succursale. Queste cauzioni non possono quindi essere utilizzate per pagare arretrati di salario di altre succursali.

## **K In quale modo l'Ufficio esecuzioni e fallimenti ottiene la messa a disposizione della cauzione o dell'assicurazione cauzionale conclusa dal prestatore?**

I lavoratori forniti a prestito sono i creditori dei crediti garantiti. Se la prestazione è esigibile, l'UCIAML può, a loro nome, includere nella procedura di fallimento i titoli, il denaro liquido o i diritti dell'assicurazione cauzionale. L'UCIAML si informa dell'apertura di procedure di fallimento sul Foglio ufficiale o, eventualmente, su altre pubblicazioni specializzate e informa l'Ufficio esecuzioni e fallimenti della sede principale dell'impresa di fornitura di personale a prestito dell'esistenza di cauzioni afferenti alla massa fallimentare. Si assicura inoltre che l'Ufficio esecuzioni e fallimenti copra innanzitutto i crediti salariali dei lavoratori forniti a prestito.

I Cantoni sono liberi di istituire una rete informativa formale tra le diverse autorità competenti (UCIAML, Uffici esecuzioni e fallimenti). Tuttavia un sistema informativo regolare è importante, in particolare per quanto riguarda l'utilizzazione delle cauzioni del gruppo 2. Questo è difatti l'unico mezzo per garantire, ad esempio, che il datore di lavoro negligente riconosca le pretese dei lavoratori forniti a prestito prima della sospensione del fallimento, consolidando così eventuali crediti di salariali.

## Esempio

### Fideiussione

Giusta l'art. 14 della legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (LC), gli artt. 35 a 39 dell'ordinanza del 16 gennaio 1991 sul collocamento e il personale a prestito (OC) e l'art. 6 dell'ordinanza del 16 gennaio 1991 su emolumenti, provvigioni e cauzioni nell'ambito della legge sul collocamento (OE-LC) l'impresa di fornitura di personale a prestito deve costituire una cauzione a garanzia delle pretese salariali risultanti dalla fornitura di personale a prestito per un importo di fr. ....

Il sottoscritto dichiara (alla Confederazione/al Cantone) di essere rappresentante della cauzione richiesta e a questo effetto e con il presente atto si costituisce cauzionante per l'importo massimo di

fr. .... (in tutte lettere: .....) )

Questa fideiussione è di durata indeterminata e può, ai sensi dell'art. 510 cpv. 1 del Codice delle obbligazioni, essere disdetta con un preavviso di quattro mesi tramite dichiarazione scritta (alla Confederazione/al Cantone). Questa disdetta non esonera il sottoscritto dall'obbligo di garantire i debiti sorti prima della scadenza del termine di disdetta. La fideiussione è trattenuta al momento dell'apertura di una procedura di fallimento.

Dopo la revoca o la soppressione dell'autorizzazione e la scadenza del termine di disdetta della fideiussione, il cauzionante risponde dei debiti sorti prima di questa data ancora per un anno (art. 38 OC).

In ogni caso il foro competente è quello della sede dell'ufficio che ha richiesto la garanzia. La fideiussione è sottoposta al diritto svizzero.

Luogo e data

Firma (banca o assicurazione)

.....

.....



## **Art. 15 LC Durata e portata dell'autorizzazione** (artt. 42 e 43 OC, art. 7 OE-LC)

### **A Emolumenti** (art. 7 OE-LC)

La procedura d'autorizzazione per la fornitura di personale a prestito cagiona oneri supplementari rispetto a quella per il collocamento a causa dell'amministrazione della cauzione e dell'esame di formulari di contratto complessi. L'autorità può tenerne conto fissando l'emolumento d'autorizzazione.

Se un'impresa richiede contemporaneamente un'autorizzazione di collocamento e una di fornitura di personale a prestito, l'autorità terrà conto, nel calcolo degli emolumenti, del tempo così risparmiato nell'esame della domanda.

### **B Portata** (art. 42 OC)

Il campo d'applicazione geografico e materiale dell'autorizzazione può essere delimitato. Le indicazioni che figurano sul formulario di richiesta d'autorizzazione riguardanti la professione e il settore servono d'un lato a precisare nell'autorizzazione l'ambito d'attività dell'impresa e, d'altro lato, a elaborare un repertorio delle imprese di collocamento e di fornitura di personale a prestito autorizzate. Ogni cambiamento implica una modificazione dell'autorizzazione, sottoposta a emolumenti.

## Art. 16 LC Revoca/Soppressione (artt. 44 e 45 OC)

### A Generalità

L'art. 16 cpv. 2 lett. b LC crea le basi legali che abilitano l'autorità di rilascio a revocare l'autorizzazione al prestatore per gestione scorretta o negligente (vedi più sotto). Per questa problematica rinviamo al capitolo relativo all'art. 5 LC. La fornitura di personale a prestito presenta tuttavia una particolarità: l'autorizzazione deve essere revocata non soltanto se il prestatore infrange gravemente le prescrizioni imperative della LC, le disposizioni esecutive o le prescrizioni federali o cantonali relative all'ammissione di stranieri, ma anche se infrange le prescrizioni in materia di protezione dei lavoratori. Questa regola vale sia per le prescrizioni svizzere, sia per le disposizioni estere in materia di protezione dei lavoratori, quando il prestatore fornisce prestazioni di servizio di lavoratori a imprese acquisitrici all'estero. L'art. 16 cpv. 1 lett. b LC si applica quindi anche in caso d'infrazione alle disposizioni di protezione dei lavoratori in vigore all'estero.

### B Violazione grave o ripetuta della LC o di sue prescrizioni esecutive o delle prescrizioni federali o cantonali relative all'ammissione di stranieri

Sono considerate come violazioni della LC e delle sue prescrizioni esecutive, per esempio:

- l'utilizzazione di un contratto di lavoro o di fornitura di personale a prestito non conforme alla LC;
- la violazione delle prescrizioni in materia di cauzioni;
- la violazione dell'obbligo d'informare;
- la fornitura di personale a prestito da e all'estero senza l'autorizzazione federale.

L'impiego di lavoratori senza richiedere i necessari permessi di soggiorno e di lavoro costituiscono difatti una violazione delle disposizioni d'ammissione relative al diritto degli stranieri.

### C Violazione delle prescrizioni imperative in materia di protezione dei lavoratori

Nel momento in cui il prestatore assume lavoratori, l'autorità di rilascio deve, come lo prevede la legge, prevenire le violazioni contro le prescrizioni del diritto del lavoro. Per questo motivo l'art. 16 cpv. 1 lett. b LC ordina di revocare l'autorizzazione in caso di violazione ripetuta delle prescrizioni imperative in materia di protezione dei lavoratori.

Il messaggio a sostegno della revisione della LC (FF 1985 III 503), cita quali prescrizioni imperative, tra l'altro, quelle della legge sul lavoro, quelle del diritto del lavoro e quelle della legge sull'assicurazione contro gli infortuni.

Ci si trova di fronte a violazione se il prestatore per esempio:

- non osserva le prescrizioni in materia di lavoro e di riposo;
- non rispetta le disposizioni relative al salario e all'orario di lavoro previste dai contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale;
- annulla crediti salariali senza giustificazioni;
- non versa i contributi alle assicurazioni sociali.

## Art. 17 LC Obbligo d'informare

Il termine «interessati», utilizzato al capoverso 2 deve essere interpretato in senso ampio per permettere all'autorità di procedere a un'indagine approfondita. Gli «interessati» (p. es. l'impresa acquisitrice) devono unicamente fornire le informazioni richieste ma non sono obbligati a fornire per consultazione i loro documenti.

Gli artt. 18 a 23 LC e gli artt. 46 a 50 OC valgono anche per i prestatori non sottoposti ad autorizzazione, a meno che la legge o l'ordinanza dispongano altrimenti. D'altra parte, essi si applicano anche alle imprese straniere nella misura in cui sono autorizzate a esercitare la fornitura di personale a prestito in Svizzera.

## Art. 18 LC Protezione dei dati (Art. 47 OC)

Il prestatore può conservare i contratti e il computo dei salari per poter disporre di giustificativi in caso di litigio relativo al diritto del lavoro o per quanto riguarda il rispetto dei contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale. Gli altri documenti di carattere personale devono essere distrutti alla fine della missione, dopo che l'impresa acquisitrice ha saldato la fattura e se il lavoratore non ha espressamente dato il suo consenso affinché essi vengano archiviati, a meno che essi costituiscano elementi di prova importanti. In caso di litigio sorto dalla fornitura di personale a prestito, il prestatore è autorizzato a conservare i documenti personali fino alla risoluzione del litigio. L'obiettivo dell'art. 18 cpv. 3 LC non è quello di permettere al lavoratore fornito a prestito, con il rifiuto del consenso, di privare il suo ex datore di lavoro di elementi di prova.

Nel 1993, sull'esempio della legge federale sulla protezione dei dati, nel Codice delle obbligazioni è stata introdotta una nuova disposizione (art. 328b cpv. 1) secondo la quale il datore di lavoro può trattare dati concernenti il lavoratore unicamente nella misura in cui essi riguardano le attitudini del lavoratore nello svolgimento della sua attività o se sono necessarie all'esecuzione del contratto di lavoro. Questa regola deve essere rispettata anche dal prestatore.

## Art. 19 LC Contratto di lavoro (artt. 48 e 49 OC)

### A Relazione tra LC e Codice delle obbligazioni

Il contratto di lavoro tra il prestatore e il lavoratore è retto principalmente dagli artt. 319 segg. del CO sul contratto di lavoro. Vengono ad aggiungersi le prescrizioni dell'art. 19 LC e le relative disposizioni d'applicazione dell'oc. Le disposizioni del diritto del lavoro della LC prevalgono su quelle del CO.

### B Contratto scritto (art. 48 OC)

Il lavoratore può difendere i suoi interessi soltanto se è in possesso di un contratto scritto concluso prima della sua entrata in funzione. L'art. 48 Oc fissa le eccezioni permesse.

Se il prestatore viola l'obbligo di concludere un contratto per scritto, l'autorità di rilascio può applicare le sanzioni comminate dall'art. 16 LC poiché egli non svolge correttamente il suo lavoro. Si rende inoltre colpevole ai sensi dell'art. 39 cpv. 2 lett. c LC. Nel diritto civile, il contratto scritto non costituisce una condizione di validità ma è unicamente una prova e un mezzo di protezione. In assenza di un accordo scritto sono applicabili le disposizioni dell'art. 19 cpv. 3 LC.

L'art. 19 LC stabilisce i punti che devono essere regolati per scritto nel contratto di lavoro. Se esso si compone di un contratto quadro e di un contratto di missione, tutti e due devono contenere, per scritto, gli elementi richiesti da questa disposizione.

### C Obbligo di accettare una missione

I **contratti di lavoro temporaneo** solitamente sono conclusi per una durata determinata e sempre per una sola missione. I contratti quadro di lavoro regolano unicamente i punti validi per tutte le missioni, i dettagli delle missioni sono concordati da un contratto di missione, stilato per ogni singola missione. Il rapporto di lavoro si limita ad un'unica missione e si estingue con essa. Una nuova missione necessita quindi la conclusione di un nuovo contratto, ossia l'accettazione formale del lavoratore. Egli è quindi libero di accettare o rifiutare le missioni che gli vengono offerte.

I **contratti di fornitura di personale a prestito** lavoro in negia di regola sono conclusi per una durata indipendente dalle missioni. La natura del lavoro che il lavoratore deve eseguire è definita nel contratto di fornitura di personale a prestito (lavoro in regia). Il lavoratore ha diritto al lavoro e al salario stipulati nel contratto; il rischio di assenza di missioni è sopportato dal

prestatore. In contropartita il lavoratore ha l'obbligo di accettare tutte le missioni che gli vengono assegnate. In generale nel contratto di fornitura di personale a prestito (lavoro in regia) viene evidenziato che il lavoratore sarà fornito a diverse imprese clienti del prestatore. Sovente il prestatore dirige anche una propria azienda nella quale il lavoratore può essere impiegato. Affinché le esigenze formali dell'art. 19 cpv. 2 lett. b LC siano rispettate, ogni missione deve essere oggetto di una clausola addizionale al contratto di fornitura di personale a prestito (lavoro in regia). Detta clausola sarà firmata unicamente dal prestatore e consegnata al lavoratore.

## D Relazione tra l'art. 19 cpv. 3 e l'art. 20 LC

In assenza di contratto scritto tra le parti l'art. 20 prevale sull'art. 19 cpv. 3 LC se l'impresa acquisitrice è sottoposta a un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale (CCL di obbligatorietà generale). In questo caso il prestatore deve applicare al lavoratore le disposizioni in materia di durata del lavoro e salario del detto contratto.

## E Regolamento del salario

Il contratto di lavoro deve permettere al lavoratore di sapere esattamente qual è il suo salario lordo, le deduzioni in percentuale per i contributi sociali, e il salario netto. Si richiede che almeno il salario lordo e tutte le deduzioni per i contributi sociali siano indicati nel contratto e che il salario netto sia indicato al più tardi nel computo dei salari.

L'art. 19 cpv. 2 lett. g LC prevede che il contratto regoli in modo preciso le date di pagamento del salario, degli assegni e delle altre prestazioni. Secondo l'art. 323 cpv. 1 CO, il termine massimo ammesso per il pagamento del salario è di un mese. Nella pratica il salario e gli assegni sono versati per giro bancario o postale a una data fissa, data che deve figurare nel contratto.

## F Conteggio delle spese

**Di regola le spese non possono essere indicate in forma di importo forfettario**, ma unicamente sotto la loro denominazione e con gli importi precisi, giustificativi a comprova. In nessun caso le autorità competenti in materia di assicurazioni sociali accettano che le imprese temporanee deducano una percentuale del loro volume lordo di salari a titolo di indennità per spese.

Di regola le indennità versate per il tragitto tra il domicilio e il luogo di lavoro abituale (luogo della missione) e per il vitto sul posto non sono considerate come spese ma come parte del salario. Le indennità di trasporto tra il luogo di lavoro abituale (impresa acquisitrice) e il luogo

di lavoro esterno nonché il vitto (i pasti che non possono essere presi sul luogo di lavoro abituale o a domicilio) sono considerati come spese solo se l'impresa acquisitrice invia il lavoratore fornito a prestito in luoghi di lavoro differenti da quelli delle sedi dell'impresa acquisitrice. Questa regola è valida per ogni contratto di lavoro. L'importo e la natura delle indennità sono di regola fissate nel contratto di missione. Sono riservate le disposizioni del contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale, tutte le spese devono essere giustificate.

## **G Contratti di lavoro a catena**

Il concatenarsi di contratti di lavoro a durata determinata può permettere di eludere diverse disposizioni di protezione statuite a favore dei lavoratori (termini di disdetta, protezione contro la disdetta secondo l'art. 336c CO, prescrizioni in materia di diritto delle assicurazioni sociali). Per questo motivo né la dottrina né la giurisprudenza consentono tali contratti di lavoro a catena. Questo divieto è valido anche per la fornitura di personale a prestito.

Secondo la dottrina, il concatenarsi di contratti di lavoro a durata determinata vanno considerati come un contratto unico nel caso in cui non vi sia alcuna interruzione tra l'uno e l'altro, eccezion fatta per le interruzioni dovute all'esercizio di un diritto (vacanze, malattia o incidente), all'adempimento di un obbligo legale (servizio militare) o alle interruzioni forzate (giorni o settimane) risultanti dalla natura del lavoro temporaneo.

Tuttavia, i tribunali hanno fatto uso di una grande cautela a questo proposito, poiché il legislatore voleva appunto tener conto delle esigenze del lavoro temporaneo elaborando una legislazione particolarmente elastica e adatta alla sua natura e alle sue particolari esigenze, volendo al contempo difendere gli interessi del lavoratore.

Ne consegue che, secondo la giurisprudenza del Tribunale federale e salvo stipulazione contraria, un nuovo tempo di prova inizia a decorrere per ogni nuova missione (DTF 117 V 248). Ciò vale in particolare per tutti quei rapporti nei quali il lavoratore ha lavorato per il medesimo datore di lavoro in modo molto irregolare e, talvolta, con lunghe interruzioni, a maggior ragione se durante queste interruzioni ha lavorato per altre imprese di lavoro temporaneo (Pr. 82 N. 241).

Per contro, vi è contratto a catena illecito se il lavoratore svolge lo stesso lavoro, con la medesima funzione nella medesima impresa acquisitrice e l'interruzione è stata di breve durata (qualche giorno o qualche settimana) o è dovuta all'esercizio di un diritto (vacanze, malattia o incidente) o all'adempimento di un obbligo legale (servizio militare o altro).



La problematica dei contratti di lavoro a catena sorge in particolare in relazione alla durata del termine di disdetta (lett. H e I), alla determinazione di un periodo di prova (lett. L), al diritto al salario in caso di impedimento del lavoratore (lett. N) o alla determinazione dei contributi sociali (lett. O e P).

## H Termini di disdetta in caso di missioni a durata indeterminata

### **Dal primo al sesto mese di servizio ininterrotto di un impiego**

Durante i primi sei mesi d'impiego ininterrotto fanno fede i termini di disdetta fissati dalla LC, ossia:

art. 19, cpv. 4, lett. a LC:

almeno due giorni, durante i primi tre mesi d'impiego ininterrotto;

art. 19, cpv. 4, lett. b LC:

almeno sette giorni, dal quarto al sesto mese compreso di impiego ininterrotto.

I termini di disdetta minimi possono essere prolungati contrattualmente ma non possono essere abbreviati (la dottrina sul diritto del lavoro è divisa per quanto riguarda la riduzione dei termini di disdetta nei contratti collettivi).

I periodi di disdetta fissati dalla LC **si applicano unicamente** al prestito di lavoratori a imprese acquisitrici sotto forma di **lavoro temporaneo** (art. 49 OC).

### **A partire dal settimo mese di servizio**

A partire dal settimo mese di servizio ininterrotto di un impiego la LC non prevede più alcun termine di disdetta; da questo momento si applicano i termini di disdetta previsti all'art. 335c cpv. 1 CO.

Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di due mesi e in seguito con preavviso di tre mesi.

Secondo l'art. 335c cpv. 2 CO, questi termini possono essere modificati con accordo scritto, contratto normale di lavoro o contratto collettivo. Tuttavia, periodi inferiori a un mese possono essere fissati unicamente per contratto collettivo e solo per il primo anno di servizio.

Qualora non fosse il caso, secondo l'art. 335c CO i termini di disdetta devono essere indicati **in mesi**. Qualsiasi altra formulazione, ad esempio «**30 giorni**», è vietata.

Secondo la legge il termine di disdetta è sempre per la fine del mese. Questo termine può tuttavia essere modificato ma, fatti salvi accordi contrari, le parti possono disdire il contratto solo per la fine del mese.

**Importante:**

I contratti di missione nei quali la durata dell'impiego è fissata da una formulazione imprecisa quale «fino a nuovo avviso», «a discrezione del cliente», «secondo il registro delle ordinazioni» sono considerati contratti a durata indeterminata.

## I **Termini di disdetta in caso di missioni a durata determinata**

I contratti di lavoro a durata determinata di norma si estinguono automaticamente alla fine della missione.

Le parti sono tuttavia autorizzate a prevedere la possibilità di disdetta anticipata ma, in questo caso, devono rispettare il termine minimo fissato dall'art. 19 cpv. 4 LC. Il contratto è allora concluso per una durata determinata massima.

I termini di disdetta fissati dall'art. 19 cpv. 4 normalmente si riferiscono a un'unica missione poiché ogni missione è oggetto di un nuovo contratto di lavoro. Una deroga a questa regola tuttavia si impone eccezionalmente nei casi in cui la sua applicazione costituirebbe un abuso del diritto.

## J **Calcolo del termine di disdetta quando esso è fissato in giorni**

Se il termine di disdetta è fissato in giorni, esso scade il giorno fissato. Il giorno nel quale la parte riceve la disdetta non è calcolato. Qualora il **termine** fosse di **due giorni, i giorni festivi** (p. es. sabato e domenica) di regola **non sono calcolati**, eccezion fatta per le missioni in settori che non conoscono giorni festivi.

## K **Orario di lavoro**

Secondo l'art. 19 cpv. 2 lett. d LC il contratto deve indicare l'orario di lavoro. Non è sufficiente rimandare all'impresa acquisitrice. Il lavoratore deve poter conoscere la media delle ore di lavoro che dovrà svolgere.

Secondo l'art. 321c cpv. 1 CO, il lavoratore è tenuto a effettuare le ore di lavoro supplementari necessarie, nella misura in cui può farsene carico e quando le regole della buona fede permettono di richiederglielo. L'art. 321c cpv. 2 CO indica che il datore di lavoro può, con l'accordo del lavoratore, compensare le ore di lavoro straordinario con un riposo di una durata perlomeno uguale, da accordare in un periodo stabilito. Se non è stato concordato un compenso in forma di riposo o altro e che né il contratto normale, né il contratto collettivo prevedono altre disposizioni, il datore di lavoro, in conformità con l'art. 321c cpv. 3 CO, è tenuto a remunerare le ore supplementari alla tariffa normale maggiorata di almeno un quarto. Le parti possono tuttavia, con un accordo scritto e in virtù di un contratto normale o di un contratto collettivo, escludere qualsiasi remunerazione o fissare un supplemento inferiore al 25 %.

Secondo il CO, è necessario distinguere la nozione di **ore di lavoro supplementari** da quella di **lavoro straordinario** ai sensi della legge sul lavoro (LL; RS 822.11). L'art. 9 LL prevede che la **durata massima della settimana lavorativa** è di:

- a. **45 ore** per i lavoratori delle aziende industriali, il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto;
- b. **cinquanta ore**, per tutti gli altri lavoratori.

La durata massima della settimana lavorativa può essere sorpassata eccezionalmente, (vedi l'art. 12 LL e l'art. 22 segg. OLL 1) ma, secondo l'art. 12 cpv. 2 LL, non oltre un **anno civile**: **170 ore** per i lavoratori con una durata massima della settimana lavorativa di quarantacinque ore; **140 ore** per i lavoratori con una durata massima della settimana lavorativa di cinquanta ore.

Secondo l'art. 13 cpv. 1 LL, il datore di lavoro verserà al lavoratore, per il lavoro straordinario, un supplemento di salario di almeno il 25 %. Questo supplemento è dovuto al personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto (quindi non ai lavoratori impiegati in aziende industriali!) solamente a partire dalla sessantunesima ora di lavoro straordinario svolta durante l'anno civile.

L'art. 13 cpv. 2 LL autorizza, con l'accordo del lavoratore, a remunerare il lavoro straordinario con una pausa di uguale durata. Questa pausa deve poter essere presa entro un termine confacente.

## L Periodo di prova

La LC non prevede prescrizioni speciali sul periodo di prova. Esso è disciplinato dalle disposizioni del CO sul contratto di lavoro.

Secondo l'art. 335b CO, il primo mese di un rapporto di lavoro di durata indeterminata è con-

siderato come periodo di prova. Questo periodo può essere prolungato, con accordo scritto, fino a tre mesi. Durante il periodo di prova le due parti possono disdire il contratto di lavoro in ogni momento con un termine di sette giorni; questo termine può essere prolungato o ridotto tramite accordo scritto o in applicazione di un contratto collettivo di lavoro. **Nei rapporti di lavoro temporanei, il termine di disdetta, in virtù delle prescrizioni imperative della LC in materia, non può tuttavia essere inferiore a due giorni** (vedi prof. A. Rehbinder, *Kommentiertes Arbeitsvermittlungsgesetz*, pag. 64, Zurigo 1992).

A nostro parere, sarebbe bene che un periodo di prova sia esplicitamente fissato in tutti i contratti perché in caso di litigio un tribunale potrebbe presupporre che le parti abbiano tacitamente rinunciato a un periodo di prova a causa, appunto, del carattere temporaneo del rapporto di lavoro.

L'accordo sulla durata del periodo di prova è lecito pure nei rapporti di lavoro di durata determinata. Tuttavia, deve essere più corto della durata della missione poiché il suo scopo è quello di permettere alle parti di conoscersi. Il periodo di prova non può oltrepassare i tre mesi. Se il rapporto di lavoro è concluso per una durata determinata il periodo di prova può essere fissato a tre mesi unicamente se la durata dell'impiego è superiore ai tre mesi. Qualora il contratto sia di durata indeterminata, il periodo di prova può essere fissato a tre mesi poiché si suppone che la durata dell'impiego sarà superiore ai tre mesi.

Altra conseguenza pratica del periodo di prova: durante questo periodo le restrizioni temporali in materia di licenziamento sono escluse (art. 336c e d CO).

Il periodo di prova viene stabilito tra il prestatore e il lavoratore. Esso decorre a partire dalla conclusione del contratto e dal momento in cui il lavoratore prende servizio presso l'impresa acquisitrice.

L'accordo su un nuovo periodo di prova è giustificato soltanto se il lavoratore cambia impresa acquisitrice o cambia funzione in seno alla stessa impresa acquisitrice. Per contro, se riprende il medesimo lavoro nella stessa impresa il periodo di prova sarà illecito poiché le parti si conoscono già, conoscono le condizioni di lavoro e il lavoratore ha già dato prova della sua idoneità durante la sua prima missione (divieto dei contratti di lavoro a catena).

## M Indennità di vacanza e giorni festivi

Il Codice delle obbligazioni **vieta**, durante il rapporto di lavoro, di compensare il diritto alle vacanze con un supplemento di salario (art. 329d). Nei tribunali tuttavia la pratica ammette eccezionalmente tale compenso se il rapporto di lavoro è di brevissima durata (di solito due

mesi al massimo) o se l'orario di lavoro è molto irregolare. Ciò può essere il caso del lavoro a tempo parziale e del lavoro temporaneo. Tuttavia, se il lavoratore effettua missioni regolari o di lunga durata un compenso finanziario del suo diritto alle vacanze è illecito.

L'indennità di vacanza deve essere indicata come tale sia nel contratto di lavoro che sulla busta paga.

I giorni festivi, fatta eccezione per il 1° agosto (art. 110 cpv. 3 Cost.), sono retti dalle prescrizioni cantonali **valide per l'impresa acquisitrice**. La legge non impone al datore di lavoro l'obbligo di versare un salario per i giorni festivi. Ne segue che il lavoratore assunto a cottimo, a ore o a giornata non sono indennizzati per i giorni festivi.

## **N Salario in caso di impedimento del lavoratore di fornire la prestazione**

Le disposizioni del CO relative al pagamento del salario in caso di impedimento del lavoratore sono applicabili anche alla fornitura di personale a prestito.

### **a) Disposizioni di base**

#### **Art. 324a CO**

<sup>1</sup> Se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o d'una funzione pubblica, il datore di lavoro deve pagargli per un tempo limitato il salario, compresa una adeguata indennità per perdita del salario in natura, in quanto il rapporto di lavoro sia durato o sia stato stipulato per più di tre mesi.

<sup>2</sup> Se un tempo più lungo non è stato convenuto o stabilito per contratto normale o contratto collettivo, il datore di lavoro deve pagare, nel primo anno di servizio, il salario per almeno tre settimane e, poi, per un tempo adeguatamente più lungo, secondo la durata del rapporto di lavoro e le circostanze particolari.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro deve concedere le stesse prestazioni alla lavoratrice in caso di gravidanza e di puerperio.

<sup>4</sup> Alle disposizioni precedenti può essere derogato mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo, che sancisca un ordinamento almeno equivalente per il lavoratore.

Il salario dovuto dal datore di lavoro in caso di impedimento al lavoro del lavoratore è, secondo l'art. 324a CO, in funzione della durata del rapporto di lavoro. Questa non corrisponde sempre alla durata di una missione. Più missioni sono considerate come un'unità quando:

- esse si susseguono;
- le interruzioni tra le missioni sono dovute unicamente all'esercizio di un diritto (vacanze, malattia, incidente) o all'adempimento di un obbligo legale;
- i periodi di inattività tra due missioni (giorni o settimane) sono imputabili solamente alla natura del rapporto di lavoro temporaneo.

Vedi anche lettera G, «Contratti di lavoro a catena».

Nella pratica i tribunali utilizzano una scala per calcolare la durata dell'obbligo di versare un salario. La scala più usata è quella bernese.

#### **Scala bernese:**

3 settimane	durante il 1° anno di servizio (oltre i tre mesi)
1 mese	durante il 2° anno
2 mesi	durante il 3° e 4° anno
3 mesi	dal 5° al 9° anno
4 mesi	dal 10° al 14° anno
5 mesi	dal 15° al 19° anno
6 mesi	dal 20° al 25° anno

#### **Scala basilese,** (utilizzata soprattutto nei due semicantoni di Basilea):

3 settimane	durante il 1° anno di servizio (oltre i tre mesi)
2 mesi	durante il 2° e il 3° anno
3 mesi	dal 4° al 10° anno
4 mesi	dall'11° al 15° anno
5 mesi	dal 16° al 20° anno
6 mesi	a partire dal 21° anno

#### **Scala zurighese:**

3 settimane	durante il 1° anno di servizio (oltre i tre mesi)
8 settimane	durante il 2° anno
9 settimane	durante il 3° anno
10 settimane	durante il 4° anno ecc.
(senza tetto)	

### **b) Altra soluzione equivalente**

Secondo l'art. 324a cpv. 1 CO, di regola il datore di lavoro ha l'obbligo di continuare a versare la totalità del salario al lavoratore per un periodo limitato. Un accordo scritto, un contratto normale o un contratto collettivo di lavoro possono derogare da questa disposizione a condizione che al lavoratore vengano accordate prestazioni **per lo meno equivalenti**.

La presenza di prestazioni equivalenti dipende dall'esame di tutte le circostanze. Possono essere ammessi dei giorni come termine d'attesa se, in caso di una lunga degenza, le prestazioni versate superano quelle previste dal CO. Le parti sono libere di decidere un importo inferiore a quello previsto dalla legge (uno svantaggio per il lavoratore) se in contropartita il lavoratore beneficia di prestazioni supplementari in caso di impedimento prolungato. Quindi, stipulare un'assicurazione di indennità giornaliera può essere considerato come un'equivalenza se il lavoratore, pur non percependo la totalità del salario, è indennizzato per un periodo più lungo e può far fronte alle sue necessità.

Nella pratica i tribunali hanno giudicato che il versamento dell'80% del salario durante 720 giorni, con tre giorni come termine d'attesa, e una partecipazione del 50% del lavoratore al premio dell'assicurazione possono essere considerati come una prestazione equivalente.

Osservazioni concernenti l'assicurazione di indennità giornaliera:

Concludere un'assicurazione di questo tipo è facoltativo. Il datore di lavoro può quindi scegliere tra un'assicurazione ai sensi della legge sull'assicurazione malattie (LAMal) e un'assicurazione retta dalla legge sul contratto d'assicurazione (LCA). Se l'assicurato desidera passare dall'assicurazione collettiva a quella individuale, sono allora applicabili sia il termine di tre mesi previsto dalla LAMal (art. 71), sia un termine convenuto liberamente dalle parti se si tratta di un'assicurazione di indennità giornaliera conclusa in virtù della LCA.

### **c) Disposizioni in caso di assicurazione obbligatoria**

#### **Art. 324b**

<sup>1</sup> Se, in virtù di disposizioni legali, il lavoratore è assicurato obbligatoriamente contro le conseguenze economiche d'un impedimento al lavoro, dovuto a motivi inerenti alla sua persona e intervenuto senza sua colpa, il datore di lavoro non è tenuto a pagare il salario qualora le prestazioni dovute dall'assicurazione per il tempo limitato compensano almeno i quattro quinti del salario.

<sup>2</sup> Se le prestazioni dell'assicurazione sono inferiori, il datore di lavoro deve pagare la differenza fra queste e i quattro quinti del salario.

<sup>3</sup> Se le prestazioni assicurative sono versate solo dopo un periodo di attesa, il datore di lavoro deve versare durante questo periodo almeno i quattro quinti del salario.

Questo articolo si applica quando il lavoratore beneficia delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni in conformità con la LAINF, del regime delle indennità di perdita di guadagno in caso di servizio militare o di protezione civile, o dell'assicurazione militare; ma non dell'assicurazione invalidità. Il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di continuare a versare il salario al momento dell'intervento dell'assicurazione obbligatoria ma, se le prestazioni dell'assicurazione sono inferiori, deve continuare a versare la differenza fino all'80% del salario assicurato durante il periodo limitato previsto all'art. 324a cpv. 1 CO.

Di regola la Suva versa l'80% del salario assicurato. Per contro le prestazioni dell'IPG sono spesso inferiori. Nella pratica è consuetudine che il datore di lavoro versi immediatamente al lavoratore la totalità o l'80% del salario e incassi in seguito le indennità per perdita di guadagno.

#### **Osservazioni:**

Secondo l'art. 2 della **legge sull'assicurazione maternità del Canton Ginevra**, le lavoratrici il cui datore di lavoro è sito nel Cantone sono sottoposte a questa legge nella misura in cui lo sono alla LAVS. Se l'impresa esercita la sua attività in più Cantoni è bene controllare se il contratto è stato concluso dalla sede del Canton Ginevra. Questa assicurazione è finanziata da contributi paritari del datore di lavoro e del lavoratore in ragione del 0.3% del salario. I prestatori del Canton Ginevra devono quindi iscrivere la parte della lavoratrice nelle deduzioni della busta paga. La legge prevede che spetti al datore di lavoro versare la totalità del contributo alla cassa di compensazione competente.

## **○ Assicurazione contro gli infortuni**

Secondo l'art. 66 cpv. 1 lett. o della legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF, RS 832.20) e l'art. 85 dell'ordinanza sull'assicurazione contro gli infortuni (OAINF, RS 832.202), **le imprese di lavoro temporaneo e le imprese di fornitura di personale a prestito hanno l'obbligo di assicurare i loro lavoratori (impiegati propri e lavoratori forniti a prestito) contro gli infortuni, presso la Suva. Non sarebbe altrimenti possibile mantenere una copertura assicurativa continua presso il medesimo assicuratore.**

Secondo l'art. 13 cpv. 1 dell'ordinanza sull'assicurazione contro gli infortuni (OAINF; SR 832.202), i lavoratori impiegati presso un datore di lavoro a tempo parziale, ma per almeno otto ore settimanali, devono essere assicurati contro gli infortuni non professionali. Per i lavoratori a tempo parziale che non raggiungono le otto ore settimanali d'impiego, gli infortuni occorsi sul tragitto tra il loro domicilio e il luogo di lavoro sono considerati infortuni professionali (art. 13 cpv. 2 OAINF).



I premi dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali sono a carico del datore di lavoro (art. 91 cpv. 1 LAINF).

I premi dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore. Rimangono riservati gli accordi contrari, favorevoli al lavoratore (art. 91 cpv. 2 LAINF).

## **P Deduzioni per la cassa pensione**

I lavoratori di oltre 17 anni che percepiscono da uno stesso datore di lavoro un salario annuo superiore a 25'320 franchi devono pagare l'assicurazione obbligatoria (art. 2 cpv. 2 LPP). I salariati con un contratto di lavoro a durata determinata che non supera i tre mesi non sono tenuti a pagare l'assicurazione obbligatoria (art. 1 lett. b OPP 2).

Per le missioni di oltre tre mesi l'assicurazione è valida al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, ossia il primo giorno di lavoro e non soltanto a partire dal quarto mese (art. 10 cpv. 1 LPP). Se il rapporto di lavoro di durata inferiore ai tre mesi viene prolungato, il salariato deve essere assoggettato all'assicurazione obbligatoria dal momento in cui la prolungazione è stata concordata (art. 1 lett. b OPP 2).

## Excursus: Visione d'insieme sulle assicurazioni sociali obbligatorie per il lavoratore

**Osservazione preliminare:** questa visione d'insieme riflette i termini, i salari, ecc. gli importi in vigore, gli adeguamenti legali rimangono riservati.

Generalità				
AVS/AI/IPG	PP	AInf	ADI	AM/AInf
		<p>L'<b>assicurazione obbligatoria</b> copre:</p> <p>&gt; Per i lavoratori che lavorano almeno 8 ore settimanali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infortuni professionali (InfP),</li> <li>• Malattie professionali (MP) e</li> <li>• Infortuni non professionali (InfNP)</li> </ul> <p>(art. 6, 7, 8, 9 LAINF; 13 cpv. 1 OAINF)</p> <p>&gt; Per i lavoratori che lavorano meno di 8 ore settimanali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gli InfP e le MP, non gli InfNP</li> <li>• Gli infortuni sul tragitto domicilio-luogo di lavoro sono considerati InfP.</li> </ul> <p>(artt. 7 cpv. 2; 8 cpv. 2 LAINF; art. 13 cpv. 2 OAINF)</p> <p>&gt; I lavoratori temporanei e «a regia» devono obbligatoriamente essere assicurati presso la Suva</p> <p>(art. 66 cpv.1 lett. o LAINF)</p>		<p><b>Assicurazione malattia obbligatoria (artt. 3 – 66 LAMal)</b></p> <p>&gt; Esiste indipendentemente dalla conclusione di un contratto di lavoro.</p> <p>&gt; Il datore di lavoro non ha né obbligo né debiti di contributi.</p> <p>&gt; I premi dovuti alla cassa malati non dipendono dal salario.</p> <p>&gt; Il datore di lavoro informa per scritto la persona che lascia l'impiego o cessa di essere assicurata contro gli InfNP ai sensi della LAMal che deve informarne il suo assicuratore (art. 10 cpv. 1 LAMal).</p> <p><b>Assicurazione facoltativa d'indennità giornaliera (artt. 67 – 77 LAMal).</b></p> <p>Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione di indennità giornaliera per i suoi lavoratori nell'ambito di un'assicurazione collettiva ai sensi della LAMal (assicurazione di indennità giornaliera, detta sociale) per soddisfare il suo obbligo di continuare</p>

				a versare il salario con prestazioni per lo meno equivalenti, come previsto dall'art. 324a CO; all'occorrenza, a questo effetto può concludere un'assicurazione d'indennità giornaliera in virtù della legge sul contratto d'assicurazione a condizione di soddisfare gli obblighi in conformità con l'art. 324a CO.
--	--	--	--	--

### Obbligo di contribuire

AVS/AI/IPG	PP	AInf	ADI	AM/AInf
<ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoratore</li> <li>• datore di lavoro</li> <li>• eccezioni: ogni lavoratore che al 31 dicembre dell'anno abbia compiuto i 17 anni.</li> </ul> (art. 3 cpv. 1 e 2 lett. a; art. 12 cpv. 2 LAVS; art. 2 LAI; art. 27 LIPG)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoratore</li> <li>• datore di lavoro</li> </ul> (art. 66 cpv. 1 LPP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• InfP e MP: datore di lavoro</li> <li>• InfNP: il lavoratore, solo se lavora almeno 8 ore settimanali; (sono possibili patti contrari a favorevoli al lavoratore)</li> </ul> (art. 91 cpv. 1 e 2 LAINF)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoratore</li> <li>• datore di lavoro</li> </ul> (art. 4 cpv. 1 LADI)	Assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie: persona assicurata (lavoratore)  (art. 61 LAMal)

### Debitore dei contributi

AVS/AI/IPG	PP	AInf	ADI	AM/AInf
datore di lavoro  (art. 14 cpv. 1 LAVS; art. 3 cpv. 2 LAI; art. 27 cpv. 3 LIPG)	datore di lavoro  (art. 66 cpv. 2 LPP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• InfP e MP: datore di lavoro</li> <li>• InfNP: il datore di lavoro, se il salariato lavora almeno 8 ore settimanali; (può dedurre questo importo dal contributo del salario del lavoratore)</li> </ul> (art. 91 cpv. 3; 7 cpv. 2, 8 cpv. 2 LAINF; 13 cpv. 2 OAINF)	datore di lavoro  (art. 5 cpv. 1 LADI)	Assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie: persona assicurata (lavoratore)  (art. 61 LAMal)

Inizio dell'obbligo di contribuire				
AVS/AI/IPG	PP	AInf	ADI	AM/AInf
<p>persone che esercitano un'attività lucrativa dal 1° gennaio dell'anno che segue il compimento dei 17 anni.</p> <p>(art. 3 cpv. 1 e 2 lett. a LAVS; art. 2 LAI; art. 27 LIPG)</p> <p><b>inizio:</b> il primo giorno di lavoro; per gli apprendisti, dal 1° gennaio dell'anno del loro 18° compleanno.</p> <p>(artt. 3 cpv. 1 e 2 lett. a LAVS).</p>	<p>dall'inizio del rapporto di lavoro, se il salario annuo del lavoratore è superiore a fr. 25'320.- (salario minimo):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• decesso e invalidità: dal 1° gennaio che segue il 17° compleanno.</li> <li>• vecchiaia: dal 1° gennaio che segue il 24° compleanno.</li> </ul> <p>(artt. 7 cpv. 1; 10 cpv. 1 LPP)</p> <p><b>condizioni:</b> contratto di lavoro a durata indeterminata o a durata determinata, ma superiore a tre mesi.</p> <p>(art. 1 cpv. 1 lett. b OPP 2).</p>	<p>rapporto di lavoro</p> <p>(artt. 3 cpv. 1 e 91 LAINF)</p> <p><b>inizio:</b> il giorno in cui si è stabilito l'inizio del lavoro ma, in ogni caso, dal momento in cui il lavoratore inizia il tragitto per recarsi al lavoro.</p> <p>(art. 3 cpv. 1 LAINF).</p>	<p>persone che esercitano un'attività lucrativa dal 1° gennaio dell'anno che segue il compimento dei 17 anni.</p> <p>(art. 2 cpv. 1 lett. a LAD; art. 3 cpv. 1 e 2 lett. a LAVS)</p> <p><b>inizio:</b> il primo giorno di lavoro; per gli apprendisti, dal 1° gennaio dell'anno del loro 18° compleanno.</p> <p>(art. 3 cpv. 1 e 2 lett. a LAVS).</p>	<p>Assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 mesi dopo l'acquisizione del domicilio in Svizzera</li> <li>• persone non domiciliate in Svizzera: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. se dimorano in Svizzera per periodi prolungati o esercitano un'attività in Svizzera.</li> <li>b. se lavorano all'estero per un'impresa con sede in Svizzera.</li> </ul> </li> </ul> <p>(art. 3 cpv. 1 e 3 LAMal)</p>

Fine dell'obbligo di contribuire				
AVS/AI/IPG	PP	AInf	ADI	AM/AInf
<p>alla fine del mese nel quale raggiunge l'età della pensione (donne: 64 anni compiuti eccetto 63 anni compiuti per le donne nate tra 1939 e 1941; uomini 65 anni compiuti).</p> <p>(art. 3 cpv. 1 LAVS; art. 2 LAI; art. 27 cpv. 1 LIPG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• scioglimento del rapporto di lavoro</li> <li>• momento in cui sorge il diritto a una prestazione di vecchiaia</li> <li>• momento in cui il salario minimo non è più raggiunto</li> </ul> <p><b>eccezione:</b> quando il salario annuo diminuisce temporaneamente a causa di malattia, d'infortunio, di disoccupazione o altre circostanze analoghe, il salario coordinato viene mantenuto uguale almeno per la durata dell'obbligo legale del datore di lavoro di versare il salario in virtù dell'art. 324a CO. L'assicurato può tuttavia chiedere la riduzione del salario coordinato.</p> <p>(artt. 10 cpv. 2 e 8 cpv. 3 LPP)</p>	<p>cessa il diritto al salario</p> <p>(art. 3 cpv. 2 LAINF, art. 7 OAINF)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• quando l'assicurato cessa la sua attività indipendente</li> <li>• alla fine del mese in cui l'assicurato raggiunge l'età della pensione.</li> </ul> <p>(art. 2 cpv. 1 lett. a, cpv. 2 lett. a-e LADI)</p>	<p>Assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie:</p> <p>quando l'assicurato cessa di essere soggetto all'obbligo d'assicurazione.</p> <p>(artt. 5 cpv. 3 e 3 cpv. 1 LAMal)</p>

Contributi			
AVS/AI/IPG	PP	AInf	ADI
<p><b>AVS:</b> datore di lavoro e lavoratore, attualmente fissato al 4,2 %.</p> <p>(art. 5 cpv. 1; 13 LAVS)</p> <p><b>AI:</b> datore di lavoro e lavoratore, attualmente fissato al 1,4 %.</p> <p>(art. 3 cpv. 1 LAI)</p> <p><b>IPG:</b> datore di lavoro e lavoratore, attualmente fissato al 0,3 %.</p> <p>(art. 27 cpv. 2 LIPG; art. 23a OIPG)</p> <p>Attualmente l'importo totale dei contributi AVS/AI/IPG ammonta al 10,1 %</p> <p>il datore di lavoro deduce la metà dei contributi (5,05 %) dal salario del lavoratore e versa questo importo, con il suo (5,05 %), alla cassa di compensazione.</p>	<p>In percentuale secondo la classe d'età o un premio medio fissato dalle disposizioni regolamentari dell'istituto di previdenza; il datore di lavoro deve farsi carico di almeno la metà del contributo.</p> <p>(artt. 16 e 66 cpv. 1 LPP)</p>	<p>Gli assicuratori fissano i premi in per mille del guadagno assicurato.</p> <p>(art. 92 cpv. 1 LAINF)</p>	<p>Fino al 31.12.2003:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,5 % del salario determinante assicurato fino all'importo di fr. 106'800.- dal datore di lavoro e dal lavoratore, metà ciascuno.</li> <li>• 1 % della parte di salario determinante compreso tra 106'800.- e 267'000.- franchi, dal datore di lavoro e dal lavoratore, metà ciascuno.</li> </ul> <p>A partire dal 01.01.2004:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 % del salario assicurato determinante fino all'importo di fr. 106'800.- dal datore di lavoro e dal lavoratore metà ciascuno.</li> </ul> <p>(art. 3, 4 e 4a LADI)</p>

Salario assicurato			
AVS/AI/IPG	PP	AInf	ADI
<ul style="list-style-type: none"> <li>• totalità del salario contante e in natura</li> <li>• <b>eccezione:</b> salari inferiori a fr. 2'000.- per anno civile che per il lavoratore rappresentano un guadagno accessorio.</li> </ul> <p>(artt. 4 cpv. 1; 5 cpv. 1 e 2 LAVS; art. 8 OAVS; art. 3 LAI; art. 27 LIPG)</p>	<p>Parte del salario annuo compreso tra fr. 25'320.- e fr. 75'960.- (salario coordinato) + PP facoltativa; se il salario coordinato è inferiore a fr. 3'165.- annui, deve essere arrotondato a questa somma.</p> <p>(artt. 8 cpv. 1 e 2 LPP; art. 5 OPP 2)</p>	<p>L'importo massimo del salario assicurato è di fr. 106'800.- annui, ossia fr. 8'900.- mensili (guadagno assicurato)</p> <p>(art. 15 LAINF; art. 22 OAINF)</p>	<p>importo annuo massimo: fr. 106'800.- importo mensile massimo: fr. 8'900.-</p> <p>(artt. 3 cpv. 1 e 23 LADI; art. 15 LAINF; art. 22 OAINF)</p>

## Q **Assegni familiari**

### **Assegni familiari previsti dal diritto federale per la mano d'opera agricola**

(Legge federale del 20 giugno 1952 sugli assegni familiari in agricoltura, LAF).

Le persone che sono occupate contro remunerazione, in quanto salariate, presso un'azienda agricola hanno diritto agli assegni familiari (assegni per l'economia domestica e assegni per i figli) per lavoratori agricoli (art. 1 cpv. 1 e art. 2 cpv. 1 LAF). Concludendo un contratto di lavoro il salariato entra a far parte delle persone assicurate legalmente (assicurazione obbligatoria).

Il datore di lavoro ha l'obbligo di versare i contributi ed è debitore degli stessi. È sottoposto a una quota del 2% dei salari in natura e in contanti che percepisce il suo personale, a condizione che il contributo su questi salari sia dovuto in conformità alla LAVS (art. 13; 18 cpv. 1 LAA). L'obbligo di versare i contributi inizia con il versamento del salario.

### **Assegni familiari previsti dal diritto cantonale per lavoratori con figli a carico**

Ogni Cantone ha i propri regolamenti in materia di assegni familiari o per i figli e percepisce a questo scopo una percentuale sui salari. Il lavoratore che conclude un contratto di lavoro entra a far parte delle persone assicurate legalmente (assicurazione obbligatoria).

È dovere del datore di lavoro di informarsi presso la cassa cantonale di compensazione familiare sull'obbligo di contribuzione, sull'inizio e la fine dell'obbligo e sulle quote da versare.

## R **Validità dei contratti collettivi di lavoro**

I contratti collettivi di obbligatorietà generale (CCL di obbligatorietà generale) che sono applicabili a tutti i datori di lavoro e a tutti i lavoratori del settore o della professione, sono pure applicabili, per quanto concerne le disposizioni sul salario e la durata del lavoro, al prestatore che fornisce le prestazioni dei lavoratori nel settore sottoposto a tali contratti. Il capitolo dedicato all'art. 20 LC fornisce più ampie indicazioni in merito.

Secondo l'art. 357 cpv. 1 CO, i CCL senza obbligatorietà generale riguardano unicamente i datori di lavoro e i lavoratori ad essi vincolati, ossia:

- i membri delle parti del contratto,
- le parti esterne, considerate membri per adesione formale dal contratto secondo l'art. 356c cpv. 1 CO o da una clausola d'estensione.

## S Accordi nulli (art. 19 cpv. 5 LC)

Questa disposizione vieta gli accordi che impediscono o intralciano direttamente il lavoratore a impiegarsi nell'**impresa acquisitrice allo scadere** del suo contratto di lavoro. Il prestatore ha il diritto di vietare che questo ingaggio avvenga prima dello scadere del contratto di lavoro.

Entro i limiti del CO (artt. 340 segg.), il prestatore può imporre al lavoratore fornito a prestito una clausola che vieti la concorrenza nei confronti di altri suoi clienti e dell'impresa acquisitrice. Questo tipo di clausola esula dalle competenze della LC. Potrebbe quindi essere ammissibile che il datore di lavoro vieti al lavoratore di fornire i suoi servizi nella medesima impresa acquisitrice tramite un altro prestatore.

Secondo la pratica applicata, riguardante gli artt. 340 segg. CO, l'utilizzazione di una clausola che vieta la concorrenza è valida soltanto quando:

- a. il nuovo datore di lavoro si trova in una situazione di concorrenza di fronte all'ex datore di lavoro, ossia quando offre prestazioni analoghe destinate a una clientela identica;
- b. durante la sua attività in seno all'impresa il lavoratore ha avuto accesso alla clientela o a segreti di fabbricazione o d'impresa, e
- c. la loro utilizzazione in un'altra impresa è di natura tale da portare un pregiudizio considerevole all'ex datore di lavoro.

In generale tuttavia, un divieto di concorrenza non è valido se ha per oggetto le attitudini particolari del lavoratore, la sua abilità o le sue relazioni personali con i clienti che potrebbero seguirlo nella nuova impresa a causa appunto di tali attitudini e abilità.

## T Lista di controllo per l'esame dei contratti di lavoro

Alla presentazione della domanda devono sempre essere esaminati i punti elencati più sotto. Possono essere regolati, in particolare per quanto riguarda il lavoro temporaneo, da diverse parti del contratto (per esempio nella parte indicata come contratto di missione per quei punti inerenti unicamente la missione specifica; nella parte detta contratto quadro per le altre disposizioni di validità generale).

**Secondo l'art. 19 cpv. 2 LC si punti seguenti devono essere regolamentati nel contratto:**

- il tipo di lavoro da fornire;
- il luogo di lavoro;
- l'inizio del lavoro;



- la durata dell’ingaggio e/o il termine di disdetta (vedi lett. G a J);
- l’orario di lavoro (orario medio);
- il salario, le indennità e gli eventuali assegni, le spese e le deduzioni relative ai contributi sociali in percentuale (vedi lett. E e F);
- le prestazioni in caso di ore supplementari, malattia, maternità, infortunio, servizio militare e vacanze (vedi lett. K, M, N, O, P e Q);
- i termini di versamento del salario, degli assegni e delle altre prestazioni (il più precisamente possibile; l’art. 323 cpv. 1 CO prevede un termine massimo di un mese).

**Secondo l’art. 19 cpv. 5 LC sono nulli gli accordi che:**

- esigono dal lavoratore emolumenti, prestazioni finanziarie anticipate o trattenute di salario;
- impediscono o intralciano il trasferimento del lavoratore all’impresa acquisitrice al termine del contratto di lavoro (vedi lett. S).

## U Foro

Con l’entrata in vigore della nuova legge federale del 24 marzo 2000 sul foro in materia di diritto civile (LForo; RU 2000 2355; RS 272), il 1° gennaio 2001, i fori in materia di fornitura di personale a prestito sono retti da essa e non più dalla LC.

Qualora si tratti di azioni proposte dal lavoratore, il tribunale competente può essere, come finora, o il giudice del luogo del domicilio d’affari del prestatore col quale è stato concluso il contratto (art. 24 cpv. 2 LForo) o il giudice della sede del prestatore (art. 24 cpv. 1 LForo = sede del convenuto, intesa qui come sede principale) o – **ed è questa la novità – il giudice del luogo dove il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro** (art. 24 cpv. 1 Lforo), ossia **il giudice del luogo dove si svolge la missione.**

Qualora si tratti di azioni proposte dal datore di lavoro è competente il giudice del luogo del domicilio del lavoratore (art. 24 cpv. 1 LForo) o – ed è questa la novità – **il giudice del luogo dove il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro** (art. 24 cpv. 1 Lforo), ossia il giudice del luogo dove si svolge la missione. **Per contro quindi, il prestatore non può più proporre un’azione nel luogo della sua sede sociale.**

Per quanto riguarda l'indicazione del foro nei contratti si potrà in sostanza utilizzare la formulazione seguente:

*Competente a riconoscere le azioni proposte dal lavoratore è il giudice del luogo dove il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro (art. 24 cpv. 1 LForo) o il giudice del luogo del domicilio d'affari del prestatore col quale è stato concluso il contratto (art. 24 cpv. 2 LForo) o il giudice del luogo della sede principale del prestatore (art. 24 cpv. 1 LForo). Per le azioni proposte dal prestatore è competente il giudice del luogo dove il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro (art. 24 cpv. 1 LForo).*

Le parti possono rinunciare a definire nel contratto la questione del foro, ma devono perlomeno rinviare alla legge sul foro. In caso di litigio la disposizione summenzionata si applica anche in assenza di indicazioni esplicite.

#### **Se la persona in cerca d'impiego dimora all'estero:**

In questo caso sono applicabili il Diritto privato internazionale e i trattati internazionali. Di regola, un'azione contro una persona in cerca d'impiego dimorante all'estero può essere proposta unicamente nel luogo del suo domicilio all'estero. Può anche essere proposta nel luogo dove svolge abitualmente il suo lavoro. Un'azione contro un lavoratore che lavora normalmente in un'impresa acquisitrice in Svizzera può essere proposta davanti a un giudice di questo luogo. Per ulteriori informazioni rivolgersi all'Ufficio federale di giustizia, sezione del Diritto privato internazionale (tel.: 031/322 41 22).

## **V Modello di contratto di lavoro**

### **Nota introduttiva.**

Si tratta di un modello che può essere utilizzato in molti casi. Qualora le esigenze giuridiche dovessero richiederlo è tuttavia possibile, in casi specifici, derogare da questo modello.

Parimenti, se alcuni punti previsti nel contratto quadro dovessero variare da una missione all'altra, possono essere regolati nel contratto di missione.

### **a) Per il lavoro temporaneo**

Tenendo conto del carattere temporaneo del contratto di lavoro, si raccomanda di concludere inizialmente un contratto quadro che regoli le condizioni di lavoro relative a tutte le missioni. I contratti di missione saranno stipulati prima di ogni singola missione. Il contratto di lavoro temporaneo (contratto quadro + contratto di missione) entra in vigore soltanto al momento della conclusione del contratto di missione tra prestatore e lavoratore.

## Modello di «Contratto di lavoro temporaneo» secondo l'art. 19 e seg. LC e l'art. 48 e seg. OC

### Contratto quadro di lavoro temporaneo

tra

..... datore di lavoro  
(Nome e indirizzo del prestatore)

e

..... lavoratore  
(Nome e indirizzo del lavoratore)

#### 1. Preambolo

##### 1.1. Generalità

Il presente contratto quadro regola un numero indeterminato di missioni temporanee che il lavoratore svolgerà durante un certo periodo presso imprese terze, dette imprese acquisitrici.

Esso entra in vigore al momento della conclusione di un contratto supplementare (contratto di missione) tra le parti succitate, per una missione che il lavoratore accetta di svolgere presso un'impresa acquisitrice.

**Il presente contratto quadro non obbliga, né il datore di lavoro a offrire una missione, né il lavoratore ad accettare la missione proposta. Ogni nuova missione sarà l'oggetto di un nuovo contratto di missione (nuovo contratto di lavoro).**

##### 1.2. Contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale

Se l'impresa acquisitrice è sottoposta ad un contratto collettivo di obbligatorietà generale, il lavoratore è sottoposto alle disposizioni di detto contratto relative al salario e alla durata del lavoro.

#### 2. Diritti del lavoratore

##### 2.1. Salario

Il lavoratore ha diritto a un salario orario lordo minimo di fr. .... o a un salario mensile il cui importo lordo è di almeno fr. ....

Il salario relativo alla missione è regolato dal contratto di missione.

## 2.2. Spese e uscite

L'importo e il tipo d'indennizzo sono regolati dal contratto di missione. Fatto salvo il CCL di obbligatorietà generale, tutte le spese devono essere giustificate.

## 2.3. Ore supplementari; lavoro straordinario

Se le ore di lavoro in uso presso l'impresa acquisitrice sono superiori a quelle fissate nel contratto di missione, la differenza è considerata come ore supplementari.

\*danno diritto a un supplemento del 25 %.

\*sono compensate con un congedo equivalente.

\*(commento: ciascuna variante è possibile. Per la prima il datore di lavoro può fissare un supplemento inferiore al 25 % o sopprimerlo.)

Le ore di lavoro previste dall'impresa che sorpassano l'orario di lavoro normale previsto dalla legge sul lavoro sono considerate lavoro straordinario.

\*danno diritto a un supplemento del 25 %.

\*sono compensate con un congedo equivalente.

Il tempo massimo di lavoro straordinario ammesso dalla legge sul lavoro non può essere sorpassato.

\*(commento: ciascuna variante è possibile. Per il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto, il supplemento per le ore di lavoro supplementari che non supera le 60 ore per anno civile può essere soppresso o fissato a meno del 25 %)

## 2.4. Versamento del salario

Il salario è versato alla fine del mese (al più tardi il quinto giorno feriale del mese seguente) con le indennità di vacanza, le spese e le ore supplementari. Se la missione dura meno di un mese il salario è versato alla fine della missione o allo scadere del termine di disdetta o del rapporto di lavoro (possono essere concordati degli acconti settimanali). Di regola il salario è versato su di un conto postale o bancario del lavoratore o, in mancanza di essi, in contanti o per assegno, le cui spese d'incasso sono a carico del lavoratore. In ogni caso il lavoratore riceverà un resoconto dettagliato.

## 2.5. Periodo di prova

Per le missioni di durata determinata può essere previsto un periodo di prova di ... (commento: al massimo tre mesi, ma in ogni caso di durata inferiore a quella della missione). Per le missioni di durata indeterminata, quale periodo di prova valgono i primi ... (al massimo tre

mesi). Questo periodo di prova ricomincia a decorrere all'inizio di ogni missione svolta in un'altra impresa acquisitrice o se il lavoratore assume una nuova funzione nella stessa impresa.

## **2.6. Contratto di missione**

Il contratto di missione regola i seguenti punti:

- genere di lavoro da fornire
- luogo di lavoro
- inizio della missione
- durata della missione, quando è di durata determinata, e/o termine di disdetta
- orario di lavoro
- salario
- eventualmente la 13<sup>a</sup> mensilità di salario pro rata temporis, gli assegni e le spese.

## **2.7. Vacanze e giorni festivi**

### **2.7.1. Vacanze**

Il lavoratore ha di regola diritto\* a ... settimane di vacanze annue pagate, calcolate pro rata temporis se l'anno non è completo.

\*La legge prevede almeno quattro settimane di vacanze annue e almeno cinque fino ai 20 anni compiuti (art. 329a cpv. 1 CO).

Il lavoratore deve avere la possibilità di prendere le vacanze durante il periodo del rapporto di lavoro.

Per le missioni irregolari e quelle di breve durata il diritto alle vacanze può essere sostituito da un'indennità di vacanza che sarà versata con il salario. Questa indennità ammonta rispettivamente all'8,33 % (per quattro settimane di vacanza) e al 10,64 % (per cinque settimane di vacanza) del salario lordo. Le indennità di vacanza sono indicate separatamente nella busta paga e sono versate con il salario.

### **2.7.2. Giorni festivi**

Il lavoratore ha diritto alla remunerazione dei giorni festivi che cadono durante il periodo della missione. Fatta eccezione per il 1° agosto, sono determinanti i giorni festivi dichiarati ufficiali dalla legislazione cantonale alla quale è sottoposta l'impresa acquisitrice.

(commento: il pagamento dei giorni festivi (aussi corriger dans la version française) non è obbligatorio per i lavoratori pagati all'ora o a giornata).

## **2.8. Contributi sociali**

### **2.8.1. Infortuni**

Il lavoratore prestato a un'impresa acquisitrice deve essere assicurato contro gli infortuni professionali. Il salario è coperto all'80% a partire dal terzo giorno che segue il giorno dell'infortunio. Il datore di lavoro versa almeno i 4/5 del salario durante il periodo d'attesa. Se il tempo di lavoro è di almeno 8 ore settimanali, gli infortuni non professionali sono coperti.

### **2.8.2. Malattia**

#### **Variante 1**

Se il lavoratore si ammala durante la missione percepisce il salario in conformità alla scala detta «bernese», ossia per:

3 settimane	durante il 1° anno di servizio (oltre i tre mesi)
1 mese	durante il 2° anno
2 mesi	durante il 3° e 4° anno
3 mesi	dal 5° al 9° anno
4 mesi	dal 10° al 14° anno
5 mesi	dal 15° al 19° anno
6 mesi	dal 20° al 25° anno

Vedi definizione di «missione ininterrotta» al punto 2.9

(commento: utilizzare eventualmente un'altra scala)

#### **Variante 2**

Un'assicurazione d'indennità giornaliera copre le perdite di salario in caso di malattia. In questo caso il lavoratore percepisce il salario come segue:

... (commento: menzionare le condizioni)

### 2.8.3. Servizio militare, civile o di protezione civile

Per il servizio svolto nell'esercito svizzero, nel servizio civile o nella protezione civile, il lavoratore ha diritto alle indennità per perdita di guadagno (IPG). Le prestazioni IPG sono completate in ragione dell'80 % in conformità con la scala bernese per:

3 settimane	durante il 1° anno di servizio (oltre i tre mesi)
1 mese	durante il 2° anno
2 mesi	durante il 3° e 4° anno
3 mesi	dal 5° al 9° anno
4 mesi	dal 10° al 14° anno
5 mesi	dal 15° al 19° anno
6 mesi	dal 20° al 25° anno

(commento: utilizzare eventualmente un'altra scala)

### 2.8.4. Gravidanza e parto

Le donne in stato di gravidanza e le partorienti hanno diritto al salario in conformità alla scala bernese citata sopra (punto 2.8.2).

(commento: menzionare altre eventuali regolamentazioni o la scala bernese se non figura già al punto 2.8.2)

### 2.9. Disdetta

Il termine di disdetta applicabile ai rapporti di lavoro a durata determinata o indeterminata è di:

– 2 giorni feriali durante il periodo di prova\*.

Dopo il periodo di prova, il termine di disdetta applicabile se il rapporto di lavoro è di durata indeterminata è di:

- almeno\* 2 giorni feriali, durante i primi tre mesi d'impiego ininterrotto;
- almeno 7 giorni dal 4° al 6° mese d'impiego ininterrotto;
- 1 mese a partire dal 7° mese d'impiego;
- 2 mesi dal 2° al 9° anno di servizio e
- 3 mesi, per la fine\*\* di un mese a partire dal 10° anno di servizio.

(\*commento: il termine di 2 giorni non include i giorni non lavorativi, salvo se il settore non conosce giorni non lavorativi)

(\*\*commento: questi termini possono essere modificati dal contratto, contratto normale o CCL, a partire dal 7° mese; i termini inferiori a 1 mese possono essere ridotti solo da un CCL e unicamente durante il 1° anno).

Per missione ininterrotta s'intende il totale di settimane di lavoro svolte in diverse missioni, a condizione che queste missioni cumulate non siano state separate (salvo in caso di malattia o infortunio) da un'interruzione superiore a:

Durata delle missioni cumulate:	Interruzione:
– fino a 3 mesi	2 settimane
– da 4 a 6 mesi	3 settimane
– a partire dal 7° mese	5 settimane

Se vi è un'interruzione più lunga, le settimane sono addizionate a partire dalla fine dell'interruzione.

(commento: questa regola è soltanto una proposta volta a evitare, in caso di litigio, che il tribunale non concluda che si tratti di un lavoro a catena vietato; essa non è imperativa)

### **2.10. Conversione**

Alla fine del rapporto di lavoro il lavoratore può essere assunto dall'impresa acquisitrice. Nella fattispecie essa dovrà versare un'indennità che non dovrà però essere detratto dal salario del lavoratore.

### **2.11. Protezione dei dati**

Il datore di lavoro tratta i dati riguardanti il lavoratore unicamente con il suo consenso.

## **3. Doveri del lavoratore**

### **3.1. Doveri di diligenza**

Il lavoratore si impegna a svolgere diligentemente e con coscienza i compiti affidatigli dall'impresa acquisitrice.

### **3.2. Direttive**

Il lavoratore si attiene alle direttive del datore di lavoro e dell'impresa acquisitrice. Durante la missione si conforma agli usi e ai regolamenti dell'impresa acquisitrice.



### 3.3. Rendiconto di lavoro

Il lavoratore redige ... (commento: mensilmente o settimanalmente) o al termine di ogni missione un rendiconto di lavoro firmato dall'impresa acquisitrice.

### 3.4. Contributi sociali

Dal salario lordo sono dedotti:

..... % AVS/AI/IPG/ADI

..... % assicurazione infortuni non professionali (InfNP)

..... % assicurazione indennità giornaliera malattia (se una tale assicurazione è stata conclusa)

..... % cassa pensione (per le missioni di durata indeterminata o determinata di oltre 3 mesi se il salario annuo è di almeno fr. 25 320.-).

## 4. Disposizioni complementari

A tutte le questioni non regolamentate dal presente contratto si applicano: gli artt. 319 segg. della legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero (libro quinto: Diritto delle obbligazioni); la legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (legge sul lavoro); la legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito; la legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro e la legge federale del 24 marzo 2000 sul foro in materia civile (legge sul foro).

## 5. Foro

Per le azioni proposte dal lavoratore è competente il giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro (art. 24 cpv. 1 LForo) o il giudice del luogo del domicilio d'affari del prestatore con cui è stato concluso il contratto (art. 24 cpv. 2 LForo), o il giudice del luogo della sede principale del prestatore (art. 24 cpv. 1 LForo). Per le azioni proposte dal prestatore è competente il giudice del domicilio del lavoratore (art. 24 cpv. 1 LForo) o il giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro (art. 24 cpv. 1 LForo).

# 2

Luogo e data:

.....

Luogo e data:

.....

Il datore di lavoro:  
(prestatore)

.....

Il lavoratore:

.....

**Osservazioni relative al punto 2.8 «Contributi sociali»**

In caso di infortunio, malattia, servizio militare, protezione civile, gravidanza o parto, il contratto quadro fissa unicamente le condizioni minime assolute. Si raccomanda di stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia, gravidanza e parto. Il 50% dell'importo del premio può essere registrato mensilmente, a carico del lavoratore.

## Modello di «Contratto di missione» secondo la LC (complemento del contratto quadro)

### Contratto di missione

tra

..... (Nome e indirizzo del prestatore)

e

..... (lavoratore)

concernente una missione temporanea da svolgere presso il cliente (impresa acquisitrice) del prestatore.

Di regola si applicano le disposizioni del contratto quadro. Esse sono completate dalle condizioni e indicazioni seguenti:

Impresa acquisitrice: .....

Luogo della missione: .....

Responsabile e n° di tel. \*: .....

genere di lavoro da fornire: .....

Inizio della missione: .....

Durata della missione: ..... (da/a, o durata indeterminata)

Orario di lavoro: .....

Salario di base: ..... (adattare le condizioni di salario  
al rapporto di lavoro se non sono  
già citate nel contratto quadro!)

Indennità di vacanze: .....

Salario orario totale: .....

Altri eventuali supplementi: ..... (se non sono già citati nel contratto quadro)

Spese eventuali: .....

(\*commento: non obbligatorio ma raccomandato)

# 2

Il contratto quadro che avete ricevuto in data ... entra in vigore solo al momento della firma del presente contratto di missione, di cui fa parte integrante.

Luogo e data:

.....

Luogo e data:

.....

Il datore di lavoro:  
(prestatore)

.....

Il lavoratore:

.....

**b) Per il lavoro a prestito**

Il contratto di lavoro è concluso per una durata indipendente da quella delle differenti missioni. Durante la durata del contratto il lavoratore ha diritto a un lavoro e a un salario; solo il prestatore si fa carico del rischio di mancanza di missioni. Il lavoratore è assunto allo scopo di essere prestato a imprese acquisitrici e ha l'obbligo di accettare le missioni che gli vengono assegnate. Se del caso, può essere incaricato di una missione nell'impresa del prestatore. Nelle imprese edili e di montaggio questo tipo di fornitura di personale a prestito, è spesso denominato lavoro in regia.

## Modello di «Contratto di lavoro a prestito (lavoro in regia)» secondo gli artt. 19 segg. LC e gli artt. 48 segg. OC

### Contratto di lavoro a prestito (lavoro in regia)

tra

..... datore di lavoro  
(Nome e indirizzo del prestatore)

e

..... lavoratore  
(Nome e indirizzo del lavoratore)

#### 1. Preambolo

##### 1.1. Generalità

Scopo del presente contratto è la fornitura di un lavoratore a prestito a un'impresa terza (impresa acquisitrice) al fine di svolgervi i seguenti lavori:

.....

L'eventuale ingaggio del lavoratore nell'impresa del prestatore non è escluso. Esso è concluso per una durata indeterminata e indipendentemente dagli ingaggi in imprese terze.

##### 1.2. Contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale

Se l'impresa acquisitrice è sottoposta ad un contratto collettivo di obbligatorietà generale, il lavoratore è sottoposto alle disposizioni di detto contratto relative al salario e alla durata del lavoro.

##### 1.3. Inizio del rapporto di lavoro

Il presente contratto è concluso il ..... per una durata indeterminata.

#### 2. Diritti del lavoratore

##### 2.1. Salario

Il lavoratore percepisce un salario lordo orario di almeno fr ..... (calcolato sulla base dell'orario settimanale di ..... ore e fissato al punto 3.3, o un salario mensile il cui importo lordo è di almeno fr. ....).

Complemento: eventuale regolamentazione della 13a mensilità.

## **2.2. Spese e uscite**

Il rimborso delle spese e delle uscite ammonta a:

- Trasporto: fr. ....
- Vitto: fr. ....
- Alloggio: fr. ....

## **2.3. Ore supplementari; lavoro straordinario**

Se le ore di lavoro fissate dal datore di lavoro o dall'impresa acquisitrice superano l'orario di lavoro normale stabilito al punto 3.3 del presente contratto, la loro differenza è considerata come ore supplementari.

\*danno diritto a un supplemento del 25 %.

\*sono compensate da un congedo equivalente.

\* (commento: ciascuna variante è possibile. Per la prima il datore di lavoro può fissare un supplemento inferiore al 25 % o sopprimerlo).

Se le ore di lavoro fissate dall'orario dell'impresa acquisitrice superano l'orario di lavoro normale previsto dalla legge sul lavoro, sono considerate lavoro straordinario.

\*danno diritto a un supplemento del 25 %.

\*sono compensate da un congedo equivalente.

Il numero massimo di ore di lavoro straordinario ammesso dalla legge sul lavoro non può essere sorpassato.

\* (commento: ciascuna variante è possibile. Per il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto, il supplemento per le ore di lavoro straordinario che non supera le 60 ore per anno civile può essere soppresso o fissato a meno del 25 %)

## **2.4. Versamento del salario**

Il salario è versato alla fine del mese (al più tardi il quinto giorno feriale del mese seguente) con le spese e le ore supplementari. Se la missione dura meno di un mese il salario è versato alla fine della missione o allo scadere del termine di disdetta o del rapporto di lavoro (possono essere concordati degli acconti settimanali). Di regola il salario è versato su di un conto postale o bancario del lavoratore o, in mancanza di essi, in contanti o per assegno, le cui spese d'incasso sono a carico del lavoratore. In ogni caso il lavoratore riceverà un resoconto dettagliato.



## **2.5. Deduzioni per i contributi sociali**

Dal salario lordo sono dedotti:

- ..... % AVS/AI/IPG/ADI
- ..... % assicurazione infortuni non professionali (InfNP)
- ..... % assicurazione indennità giornaliera malattia (se una tale assicurazione è stata conclusa)
- ..... % cassa pensione (se il salario annuo è di almeno fr. 25 320.-).

## **2.6. Periodo di prova**

È previsto un periodo di prova di ... (al massimo 3 mesi).

## **2.7. Vacanze e giorni festivi**

### **2.7.1. Vacanze**

Il lavoratore ha diritto\* a ... settimane di vacanza annue pagate, calcolate pro rata temporis se l'anno non è completo.

\*La legge prevede almeno quattro settimane di vacanze annue e almeno cinque fino ai 20 anni compiuti (art. 329a cpv. 1 CO).

### **2.7.2. Giorni festivi**

Il lavoratore ha diritto alla remunerazione dei giorni festivi. Fatta eccezione per il 1° agosto, sono determinanti i giorni festivi dichiarati ufficiali dalla legislazione cantonale alla quale è sottoposta l'impresa acquisitrice.

## **2.8. Contributi sociali**

### **2.8.1. Infortuni**

Il lavoratore prestato a un'impresa acquisitrice è assicurato contro gli infortuni professionali. Il salario è coperto all'80% a partire dal terzo giorno che segue il giorno dell'infortunio. Il datore di lavoro versa almeno i 4/5 del salario durante il periodo d'attesa. Se il tempo di lavoro è di almeno 8 ore settimanali, gli infortuni non professionali sono coperti.

### 2.8.2. Malattia

#### Variante 1

Se il lavoratore si ammala durante la missione percepisce il salario in conformità alla scala detta «bernese», ossia per:

3 settimane	durante il 1° anno di servizio (oltre i tre mesi)
1 mese	durante il 2° anno
2 mesi	durante il 3° e 4° anno
3 mesi	dal 5° al 9° anno
4 mesi	dal 10° al 14° anno
5 mesi	dal 15° al 19° anno
6 mesi	dal 20° al 25° anno

(commento: utilizzare eventualmente un'altra scala)

#### Variante 2

Un'assicurazione d'indennità giornaliera copre la perdita di salario in caso di malattia. In questo caso il lavoratore percepisce il salario come segue:

... (commento: menzionare le condizioni)

### 2.8.3. Servizio militare, civile o di protezione civile

Per il servizio svolto nell'esercito svizzero, nel servizio civile o nella protezione civile, il lavoratore ha diritto alle indennità per perdita di guadagno (IPG). Le prestazioni IPG sono completate in ragione dell'80% del salario in conformità con la scala bernese, ossia per:

3 settimane	durante il 1° anno di servizio (oltre i tre mesi)
1 mese	durante il 2° anno
2 mesi	durante il 3° e 4° anno
3 mesi	dal 5° al 9° anno
4 mesi	dal 10° al 14° anno
5 mesi	dal 15° al 19° anno
6 mesi	dal 20° al 25° anno

(commento: utilizzare eventualmente un'altra scala)

#### **2.8.4. Gravidanza e parto**

Le donne in stato di gravidanza e le partorienti hanno diritto al salario in conformità alla scala bernese citata qui sopra (punto 2.8.2).

(commento: menzionare altre eventuali regolamentazioni o la scala bernese se non figura già al punto 2.8.2)

#### **2.9. Disdetta**

Il termine applicabile in caso di disdetta del rapporto di lavoro è di:

- 7 giorni\* durante il periodo di prova
- dopo il periodo di prova, 1 mese\*\* durante il primo anno di servizio
- 2 mesi dal 2° al 9° anno di servizio e
- 3 mesi dal 10° anno di servizio

per la fine del mese\*.\*.

(\*commento: questi termini possono essere modificati per contratto, contratto normale o CCL; non possono però essere prolungati di oltre tre mesi)

(\*\*commento: questi termini possono essere modificati per contratto, contratto normale o CCL; i termini inferiori a un mese possono essere ridotti solo da un CCL e unicamente durante il primo anno di servizio)

#### **2.10. Protezione contro il licenziamento**

In conformità con l'art. 336c CO, il datore di lavoro non può disdire il contratto dopo il periodo di prova:

- a. se il lavoratore presta un servizio obbligatorio, militare, nella protezione civile, servizio femminile dell'esercito o servizio della Croce rossa, in virtù della legislazione federale, o durante le quattro settimane precedenti e seguenti questo servizio, a condizione che esso abbia una durata di oltre undici giorni;
- b. se vi è un'incapacità, totale o parziale, al lavoro a causa di malattia o d'infortunio non imputabile al lavoratore; per un periodo di 30 giorni durante il primo anno, 90 giorni dal secondo al quinto anno e 180 giorni a partire dal sesto anno di servizio;
- c. durante la gravidanza e le 16 settimane che seguono il parto;
- d. se il lavoratore, con l'accordo del datore di lavoro, partecipa a un servizio d'aiuto all'estero ordinato dall'autorità federale.

Se la disdetta è stata inoltrata prima di uno di questi periodi e se il suo termine non è scaduto prima di questo periodo, esso è sospeso e ricomincia a decorrere solo alla fine del periodo.

Se il rapporto di lavoro dovesse cessare a un termine, quale la fine di un mese o di una settimana di lavoro e che questo termine non coincidesse con la fine del termine di disdetta che ha ricominciato a decorrere, esso è prolungato fino a un termine successivo.

### **2.11. Protezione dei dati**

Il datore di lavoro tratta i dati riguardanti il lavoratore unicamente con il suo consenso.

## **3. Doveri del lavoratore**

### **3.1. Tipo di lavoro da fornire/funzione**

---

### **3.2. Luogo di lavoro**

Il luogo di lavoro è quello dell'impresa acquisitrice o sezioni dell'impresa del datore di lavoro. Esso viene comunicato al lavoratore in tempo utile con una clausola addizionale scritta, parte integrante del contratto. Il lavoratore ha l'obbligo di accettare la missione che gli è stata assegnata.

### **3.3. Orario di lavoro**

L'orario di lavoro è di ... ore settimanali, rimane riservato il punto 1.2 del presente contratto.

La ripartizione delle ore di lavoro è convenuta oralmente.

### **3.4. Doveri di diligenza**

Il lavoratore si impegna a svolgere diligentemente e con coscienza i compiti affidatigli dall'impresa acquisitrice.

### **3.5. Direttive**

Il lavoratore si attiene alle direttive del datore di lavoro e dell'impresa acquisitrice. Durante la missione si conforma agli usi e ai regolamenti dell'impresa acquisitrice.

## **4. Disposizioni complementari**

A tutte le questioni non regolate dal presente contratto si applicano: gli artt. 319 segg. della legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero (libro quinto: Diritto delle obbligazioni); la legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (legge sul lavoro); la legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito; la legge federale del 28 settembre 1956 concer-

nente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro e la legge federale del 24 marzo 2000 sul foro in materia civile (legge sul foro).

### **5. Foro**

Per le azioni proposte dal lavoratore è competente il giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro (art. 24 cpv. 1 LForo) o il giudice del luogo del domicilio d'affari del prestatore con cui è stato concluso il contratto (art. 24 cpv. 2 LForo), o il giudice del luogo della sede principale del prestatore (art. 24 cpv. 1 LForo). Per le azioni proposte dal prestatore è competente il giudice del domicilio del lavoratore (art. 24 cpv. 1 LForo) o il giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro (art. 24 cpv. 1 LForo).

Luogo e data:

.....

Luogo e data:

.....

Il datore di lavoro:  
(prestatore)

.....

Il lavoratore:

.....

## Modello di «clausola aggiuntiva al contratto di lavoro a prestito (lavoro in regia)» secondo l'art. 19 segg. LC e l'art. 48 segg. OC

### Clausola aggiuntiva al contratto di lavoro a prestito (lavoro in regia)

tra

..... datore di lavoro  
(Nome e indirizzo del prestatore)

e

..... lavoratore  
(Nome e indirizzo del lavoratore)

#### La missione seguente è affidata al lavoratore:

Impresa acquisitrice: .....

Luogo di missione: .....

Responsabile e n° di tel.: .....

Inizio della missione: .....

Durata della missione: .....

Per la presente missione sono applicabili, peraltro, le disposizioni del contratto di lavoro a prestito concluso con il lavoratore in data.....

Luogo e data:

.....

Il datore di lavoro  
(prestatore)

.....

## **c) Per cessioni occasionali**

Il contratto di missione può essere concluso in forma di clausola addizionale al contratto di lavoro esistente. Esso deve tuttavia essere conforme alle prescrizioni della LC. Può anche, per la durata della missione, annullare le disposizioni del contratto di lavoro non conformi alla LC, in particolare un eventuale divieto di concorrenza.

## Art. 20 LC Contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale

### A Obiettivo dell'art. 20 LC

L'art. 20 LC prescrive che, se un'impresa acquisitrice è sottoposta a un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale (CCL di obbligatorietà generale), **il prestatore deve rispettare, relativamente al lavoratore, le disposizioni del contratto collettivo concernenti il salario e la durata del lavoro.** Le altre disposizioni di un CCL di obbligatorietà generale non sono applicabili ai lavoratori forniti a prestito che lavorano nell'impresa acquisitrice.

Nel caso in cui soltanto alcuni settori dell'impresa acquisitrice sono sottoposti a un CCL di obbligatorietà generale, il prestatore dovrà applicare questo CCL di obbligatorietà generale unicamente ai lavoratori forniti a prestito a imprese di questi settori.

Spesso l'ambito d'applicazione dei CCL di obbligatorietà generale sono definiti in funzione delle classi professionali. Solitamente non sorgono problemi poiché i CCL fissano criteri precisi per ogni classe e il lavoro da svolgere deve essere chiaramente definito, sia nel contratto di lavoro che in quello di fornitura di personale a prestito.

I CCL di obbligatorietà generale sono quei CCL la cui validità è estesa dal Consiglio federale a tutta la Svizzera o a più Cantoni o, dal Consiglio di Stato, a un singolo Cantone. In quest'ultimo caso esso deve essere approvato dal Dipartimento federale dell'economia.

### B Relazione tra l'art. 19 cpv. 3 e l'art. 20 LC

Se l'impresa acquisitrice è sottoposta a un CCL di obbligatorietà generale il prestatore è obbligatoriamente tenuto a rispettare le disposizioni riguardanti il salario e la durata del lavoro. Se le condizioni di salario e di durata del lavoro fissate nel contratto di lavoro individuale – che deve essere imperativamente stipulato per scritto – sono più favorevoli al lavoratore, questo prevale sul CCL. Se però non vi è contratto di lavoro individuale scritto, sul CCL di obbligatorietà generale prevalgono le condizioni più favorevoli al lavoratore concluse oralmente o stabilite dalla consuetudine del posto (principio delle condizioni favorevoli).



## C Disposizioni concernenti il salario e la durata del lavoro

### 1. Secondo l'art. 48a cpv. 1 OC sono osservate quali disposizioni concernenti il salario le disposizioni del CCL di obbligatorietà generale

– Il **salario minimo**, all'ora, mensile o a cottimo, compreso l'aumento dei salari minimi ed effettivi (o il **salario medio dell'impresa** se il CCL di obbligatorietà generale non fissa un salario minimo);

#### **Nota bene:**

1. il salario medio dell'impresa può servire quale indice unicamente se il CCL di obbligatorietà generale non fissa un salario minimo.
2. le eventuali indennità forfettarie per spese non possono essere incluse nel salario minimo previsto dal CCL di obbligatorietà generale ma devono essere aggiunte;
3. Le **spese** calcolate in aggiunta al salario minimo devono essere rimborsate in funzione del loro importo effettivo, solo se corredate di pezze giustificative. Di regola, per il personale temporaneo che lavora nell'impresa acquisitrice (uffici, officine) non si calcola alcuna spesa. Tuttavia, se ciò fosse il caso, le eventuali spese vengono integrate nel salario. Il rimborso delle spese è ammesso unicamente se il lavoratore svolge la sua attività al di fuori della sede dell'impresa acquisitrice, copre soltanto le spese di trasporto dall'impresa acquisitrice al luogo di lavoro e i pasti consumati all'esterno. In nessun caso le autorità competenti in materia di assicurazioni sociali accettano che le imprese di lavoro temporaneo addebitino una percentuale d'indennità per spese al loro volume di salari lordi. Per contro, se il CCL di obbligatorietà generale lo prevede, può essere richiesto un indennizzo forfettario. Nel caso di fornitura di personale a prestito (lavoro in regia) esso può anche essere accettato dalle assicurazioni sociali.

#### **Importante:**

In nessun caso comunque le indennità forfettarie per spese devono nascondere un salario inferiore al salario minimo. Salario e indennità per spese devono essere chiaramente separati: il primo è la remunerazione di una prestazione, le seconde sono un rimborso di compensazione. Confondere queste due nozioni potrebbe portare ad una riduzione dei diritti alle prestazioni sociali del lavoratore.

– i supplementi per ore supplementari e per lavoro a turni, a cottimo, notturno, domenicale o

- festivo;
- i supplementi per lavori pesanti;
- le spese;
- l'indemmità di vacanze, pro rata temporis;
- la 13a mensilità, pro rata temporis;
- i congedi e giorni festivi pagati;
- il pagamento del salario in caso di impossibilità al lavoro senza colpa del lavoratore, secondo l'art. 324a CO, in particolare in caso di malattia, intemperie, infortuni, invalidità, servizio militare, civile o di protezione civile, matrimonio, nascite, decessi, trasloco, cure a un membro malato della famiglia;
- la quota del premio dell'assicurazione malattia (assicurazione per perdita di guadagno), secondo l'art. 324a cpv. 4 CO.

**Importante:**

Le disposizioni del CCL in merito alla previdenza professionale (2° pilastro) non riguardano il salario ai sensi dell'art. 20 LC.

## 2. Secondo l'art. 48a cpv. 1 OC sono osservate quali disposizioni concernenti la durata del lavoro le disposizioni del CCL di obbligatorietà generale

- il tempo normale di lavoro;
- la settimana di cinque giorni;
- le ore straordinarie, il lavoro a turni, il lavoro notturno e domenicale;
- le vacanze, i giorni di congedo e festivi;
- le assenze;
- i periodi di riposo e le pause;
- i tempi di spostamento e di attesa.

### D Riassunto

Le disposizioni relative al salario e alla durata del lavoro elencate sopra costituiscono fatti giuridici non estranei alla fornitura di personale a prestito malgrado la natura particolare di questo tipo di rapporto di lavoro. In particolare le disposizioni dei CCL di obbligatorietà generale relativi alle assicurazioni per perdita di guadagno e i diversi casi di mantenimento del salario rientrano nelle disposizioni salariali ai sensi dell'art. 20 LC che il legislatore, nel suo impegno per proteggere il lavoratore, non voleva ridurre unicamente a considerazioni d'ordine pratico. Esse

possono d'altronde essere risolte senza difficoltà dalle imprese acquisitrici con la conclusione di un contratto. È, tra l'altro, anche il parere del Tribunale federale che, in una sentenza di un caso occorso nel Canton Ginevra (sentenza 4C.109/1997 del 2 dicembre 1997), ha confermato il diritto del lavoratore temporaneo all'assicurazione per perdita di guadagno in virtù del CCL di obbligatorietà generale (80% durante al minimo 720 giorni su un periodo di 900 giorni).

È quindi infondato asserire che, visto che l'assicurazione per perdita di guadagno è disciplinata in modi diversi da ogni CCL, non è possibile stipulare una stessa assicurazione per tutti i lavoratori dei gruppi professionali assoggettati. Tutti i CCL di obbligatorietà generale validi a livello federale prevedono una copertura assicurativa dell'80% durante 720 giorni su un periodo di 900 giorni. Solo i termini d'attesa possono variare. Per il prestatore vi è la possibilità di assicurare con lo stesso contratto per perdita di guadagno più gruppi di persone con termini d'attesa diversificati. Per quanto riguarda le differenze che possono esistere relativamente ai tassi delle contribuzioni padronali e dei salariati, possono facilmente essere prese in conto nel conteggio individuale del salario. Non vi è quindi alcuna necessità di continuamente cambiare assicurazione.

#### **Importante:**

i prestatori hanno l'obbligo di rispettare unicamente le disposizioni dei CCL di obbligatorietà generale concernenti il salario e la durata del lavoro. **Non hanno l'obbligo di rispettare** le prescrizioni di controllo che eventualmente figurano in un CCL di obbligatorietà generale (p. es. l'obbligo di inviare agli organi di controllo del CCL tutti i nuovi contratti conclusi con i lavoratori o le liste dei lavoratori appena assunti, con le loro qualifiche e il loro salario). Queste informazioni vanno fornite all'organo di controllo del CCL solo in caso di ispezione. Gli ispettori possono quindi esigere, al momento del controllo, una lista dei lavoratori forniti a prestito secondo i CCL di obbligatorietà generale a cui sono sottoposti.

## **E Controllo del rispetto dell'art. 20 LC**

L'obiettivo dell'art. 20 LC può essere raggiunto unicamente se i prestatori possono essere controllati come qualsiasi altra impresa sottoposta a CCL. I controlli di diritto pubblico delle istanze incaricate della sorveglianza della fornitura di personale a prestito non possono tuttavia essere messe sul medesimo piano dei controlli di diritto sindacale delle organizzazioni firmatarie dei CCL. Esentare i prestatori dall'obbligo di controllo laddove il CCL ha istituito un tale diritto verrebbe a creare una disuguaglianza di trattamento, non prevista dall'art. 20 LC, tra i prestatori, con i loro lavoratori, e i datori di lavoro «normali». Il rispetto delle prescrizioni re-

relative al salario e alla durata del lavoro deve quindi essere inteso in senso largo e implica anche l'accettazione di un controllo adeguato da parte delle istanze sindacali se il CCL prevede una tale ispezione. Questa regola è conforme alla sentenza con valore di giudicato del 30 agosto 1995, della III camera civile del Tribunale d'appello del Canton Berna. Unica sentenza di ultima istanza conosciuta in questa materia.

Il controllo del rispetto dell'art. 20 LC **incombe quindi agli organi di controllo dei CCL di obbligatorietà generale. Essi hanno il diritto di fatturare i costi per il controllo ai prestatori colpevoli.** Per contro, **non possono imporgli una penale** poiché essa solitamente serve a coprire, oltre i costi di controllo, anche le diverse spese amministrative e di formazione continua. Per evitare doppioni gli organi di controllo informano le autorità cantonali competenti dei controlli svolti presso il prestatore.

**Al momento in cui gli organi di controllo accertano l'esistenza di violazioni delle disposizioni concernenti il salario e la durata del lavoro, si raccomanda loro di informarne immediatamente le autorità cantonali incaricate di prendere le sanzioni amministrative necessarie.** Ovviamente, gli organi di controllo possono intentare una causa contro un prestatore colpevole (per le disposizioni penali vedi l'art. 39 LC).

Le autorità cantonali sono peraltro autorizzate a fornire in ogni momento agli organi di controllo dei CCL di obbligatorietà generale informazioni riguardanti il prestatore, in rapporto con il rispetto delle disposizioni in materia di salario e di durata del lavoro. In questo caso non sono più vincolate dall'obbligo di protezione dei dati. L'interesse pubblico di far rispettare l'art. 20 LC prevale sull'interesse privato del prestatore sulla protezione dei dati.

### **Importante:**

Secondo l'art. 6 della legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale a contratto collettivo di lavoro (RS 221.215.311), il prestatore può chiedere all'autorità cantonale di designare un organo di controllo indipendente dalle parti del CCL. L'autorità cantonale competente fissa l'oggetto e l'entità del controllo dopo aver sentito le parti del CCL e il prestatore. In questi casi i costi sono a carico del prestatore anche se non ha commesso violazioni (!).

Se un prestatore rifiuta il controllo di un organo di controllo di un CCL di obbligatorietà generale, dovrà informarne l'autorità cantonale; se però in seguito non chiede il controllo di un organo indipendente, questa sua opposizione al controllo lo rende inatto ad assicurare la fornitura di personale a prestito conformemente alle regole della professione e non soddisfa più le condizioni d'autorizzazione richieste dall'art. 13 cpv. 2 lett. b LC.

**Problema:**

Come deve agire l'autorità cantonale se un prestatore si oppone all'ispezione di un organo di controllo di un CCL di obbligatorietà generale?

Secondo l'art. 16 cpv. 2 LC, l'autorità cantonale gli assegna un termine per sottomettersi all'ispezione dell'organo di controllo del CCL o per chiedere l'ispezione di un organo indipendente. Qualora il prestatore rifiutasse queste due alternative, l'autorizzazione di fornitura di personale a prestito gli sarà revocata in virtù dell'art. 16 LC.

**F Controllo da parte dell'organo di controllo di un CCL di obbligatorietà generale**

- Si consiglia di comunicare per tempo il controllo al prestatore (p. es. con tre settimane d'anticipo), specificando i nomi degli ispettori e il CCL al quale fa riferimento il controllo.
- Al momento del controllo gli ispettori devono poter giustificare la loro competenza (Avviso di controllo, carte da visita del sindacato).
- Gli ispettori sono sottoposti all'obbligo del segreto, ai sensi dell'art. 34 LC.
- Se l'organo di controllo del CCL delega il controllo a una fiduciaria di fama riconosciuta, questa è autorizzata a comunicare all'organo di controllo i nomi dei lavoratori forniti a prestito. È anch'essa sottoposta all'obbligo del segreto imposto dall'art. 34 LC.
- Il prestatore è sottoposto alle disposizioni relative al salario e alla durata del lavoro soltanto a partire dall'entrata in vigore del CCL (non vi è effetto retroattivo alla data di conclusione del contratto).
- Per evitare controlli troppo frequenti ai prestatori che esercitano in diversi settori sottoposti a CCL differenti, si raccomanda che i sindacati e i prestatori trovino un'intesa comune e coordinino i controlli.

## Art. 21 LC Lavoratori stranieri in svizzera

### A Quali stranieri possono essere assunti in Svizzera?

#### 1. Prestito di stranieri alla prima immigrazione

**Di regola**, a un prestatore **non è possibile** assumere uno straniero alla prima immigrazione.

- Gli stranieri che lavorano per la prima volta in Svizzera necessitano di un'autorizzazione da parte delle autorità preposte al mercato del lavoro per poter cambiare impiego, professione o Cantone. Inoltre, secondo l'art. 29 cpv. 2 dell'ordinanza del 6 ottobre 1986 che limita l'effettivo degli stranieri (OLS), questa autorizzazione non viene accordata ai titolari di un'autorizzazione di breve durata o annuale limitata a un'attività determinata.
- Un prestatore può quindi assumere in Svizzera, ai sensi dell'art. 21 LC soltanto stranieri in possesso di un'autorizzazione che li abilita a svolgere un'attività lucrativa e a cambiare impiego e professione. Questo principio procede dalla volontà del legislatore di vietare, in generale, l'entrata in Svizzera di lavoratori stranieri nell'ambito della fornitura di personale a prestito.

Ne consegue che ai prestatori o alle imprese acquisitrici con sede in Svizzera non potranno essere accordati nuovi permessi di soggiorno e di lavoro, per missioni nell'ambito della fornitura di personale a prestito, per stranieri che lavorano in Svizzera per la prima volta. Ciò vale in particolar modo per le autorizzazioni rilasciate dai Cantoni in virtù degli articoli 13 lett. d, 14 cpv. 4 e 20 OLS.

#### 2. Prestito di stranieri già residenti in Svizzera

Per contro, **gli stranieri già residenti in svizzera** e in possesso di un permesso di lavoro possono essere assunti nel settore della fornitura di personale a prestito a condizione di non appartenere alle due categorie citate nell'art. 29 cpv. 2 OLS (titolari di un permesso temporaneo o un permesso annuale rilasciato per una determinata attività temporanea).

Ciò significa che, **in regola generale**, le categorie di lavoratori stranieri che possono essere forniti a prestito sono:

- i domiciliati;
- i titolari di un permesso annuale;
- i frontalieri (nella zona di frontiera cantonale);
- i richiedenti l'asilo, dopo che il divieto di lavorare è stato abrogato e soltanto nei settori in cui le autorità preposte al mercato del lavoro autorizzano anticipatamente il loro ingaggio.

I prestatori che violano le prescrizioni del diritto degli stranieri sono punibili in virtù dell'art. 39 cpv. 1 lett. b e cpv. 3 LC, nonché dall'art. 25 LDDS (legge federale del 26 marzo 1931 concernente la dimora e il domicilio degli stranieri).

## **B In quali casi può essere accordato in via eccezionale il prestito di stranieri alla prima immigrazione?**

### **1. Regime derogatorio**

In casi fondati è possibile, **eccezionalmente**, derogare al principio posto dall'art. 29 cpv. 2 OLS qualora una deroga sembri essere **pertinente dal punto di vista del mercato del lavoro**. Per questo è necessario che **le condizioni del mercato del lavoro** fissate dall'art. 42 OLS siano soddisfatte e che **circostanze particolari** giustifichino l'eccezione.

#### **a) Condizioni del mercato del lavoro**

In virtù dell'art. 42 OLS, nella fornitura di personale a prestito anche le missioni sono subordinate alle condizioni del mercato del lavoro definite agli artt. 6 a 11 e 29 OLS: **la situazione economica e del mercato del lavoro, la priorità dei lavoratori indigeni, la priorità per il reclutamento, le condizioni di lavoro e di salario conformi alle norme locali e professionali**. A questo scopo, l'autorità verifica se, per l'impiego offerto, vi sia tra le persone in cerca d'impiego iscritte a un URL un candidato indigeno che abbia l'intenzione e sia idoneo a svolgere tale missione. Questa persona in cerca d'impiego può essere un cittadino svizzero o uno straniero abilitato a esercitare un'attività lucrativa, o un frontaliero se il luogo della missione è sito in una zona frontaliere autorizzata.

L'autorità si assicurerà inoltre che il prestatore rispetti le prescrizioni della LC (artt. 18 a 22) che reggono l'attività di fornitura di personale a prestito (in particolare l'obbligo di concludere un **contratto di lavoro scritto** il cui contenuto sia conforme alle esigenze dell'art. 19 LC, al Codice delle obbligazioni e alla Legge sul foro, come pure all'obbligo di concludere un contratto di fornitura di personale a prestito secondo l'art. 22 LC). Se l'impresa acquisitrice è sottoposta a un contratto collettivo di obbligatorietà generale, il prestatore deve applicare al lavoratore le disposizioni del contratto concernenti il salario e la durata del lavoro.

### b) Circostanze particolari

Uno straniero può essere autorizzato, a titolo derogatorio, **a lavorare** in Svizzera **per la prima volta nell'ambito della fornitura di personale a prestito** se il richiedente fornisce **una prova supplementare** che afferma:

1. che l'assunzione dello straniero alla prima immigrazione riveste **un interesse particolare per l'economia o per l'impresa;**
2. che circostanze particolari obbligano l'impresa a ricorrere alla fornitura di personale a prestito (è necessario indicare chiaramente perché un'assunzione a termine da parte dell'impresa acquisitrice non è possibile).

## 2. Di cosa bisogna tener conto in particolare in caso di deroga?

Generalmente si tratta di progetti a durata determinata (autorizzazioni secondo gli artt. 13 lett. d; 14 cpv. 4; 15 cpv. 4 lett. a; 20 e 21 cpv. 3 lett. a e b OLS). Il prestatore deve aver concluso con il lavoratore **un contratto di lavoro valido per tutta la durata del progetto.**

Se, eccezionalmente, un progetto implica più imprese acquisitrici, nel suo esame l'autorità preposta al mercato del lavoro considererà l'insieme del progetto. **Di regola il lavoratore non sarà autorizzato a cambiare prestatore o impresa acquisitrice** (art. 29 cpv. 2 OLS) **né a continuare il lavoro presso la medesima impresa acquisitrice** dopo la fine del progetto o in seguito al suo abbandono poiché, in queste due circostanze, lo scopo del suo soggiorno viene a cadere.

- Queste regole dovranno essere citate nell'autorizzazione rilasciata dall'autorità preposta al mercato del lavoro.

A questo proposito vedi anche la «Notice sur la location de services de travailleurs étrangers», punto 3.3, allegato A21 delle direttive e commenti in materia di mercato del lavoro dell'UFDS, gennaio 1999.



## Excursus: Chi è competente per richiedere e accordare il permesso di soggiorno?

(Su questo punto è di fondamentale importanza la collaborazione tra gli organi cantonali d'esecuzione della LC e dell'OLS. Come, d'altra parte, lo è per tutti gli argomenti trattati nelle presenti direttive.)

Il permesso di soggiorno normalmente viene richiesto dal prestatore. Secondo l'art. 8 cpv. 1 LDDS (Legge federale del 26 marzo 1931 concernente la dimora e il domicilio degli stranieri) esso è valido unicamente per il Cantone di rilascio. Il cpv. 2 precisa che deve trattarsi del Cantone dove il lavoratore straniero svolge la sua attività lucrativa e, più precisamente, laddove si trova il centro della sua attività. **Nella fornitura di personale a prestito il centro d'attività è normalmente il Cantone dell'impresa acquisitrice; è quindi in questo Cantone che il prestatore deve richiedere il permesso.** Qualora vi sia cambiamento di Cantone (p. es. se il lavoratore fornito a prestito svolge la sua attività per un periodo presso il prestatore e in seguito nel Cantone dell'impresa acquisitrice) il prestatore deve richiedere, giusta l'art. 14 cpv. 5 ODDS (Ordinanza d'esecuzione del 1° marzo 1949 della legge federale concernente la dimora e il domicilio degli stranieri) p.p. con l'art. 43 cpv. 1 lett. d OLS, **il consenso del nuovo Cantone prima del cambiamento** di Cantone.

Se il prestatore ha richiesto il permesso nel suo Cantone di domicilio nonostante l'impresa acquisitrice sia sita in un altro Cantone, vi è allora un cambiamento di Cantone. Di regola, secondo l'art. 29 cpv. 2 OLS, **il permesso per cambiare Cantone non è rilasciato** né al titolare di un permesso annuale accordato per una determinata attività né al titolare di un permesso temporaneo.

Il permesso di soggiorno è rilasciato di regola a nome dell'impresa acquisitrice e viene notificato anche al prestatore (datore di lavoro).

## Art. 22 LC Contratto di fornitura di personale a prestito (art. 50 OC)

### A Generalità

In casi urgenti il contratto di fornitura di personale a prestito può essere concluso per scritto dopo l'inizio della missione.

Il contratto di fornitura di personale a prestito deve essere firmato dalle due parti (prestatore e impresa acquisitrice). Non è sufficiente che il prestatore comunichi le sue condizioni generali all'impresa acquisitrice o gli confermi la missione. L'art. 22 cpv. 1 LC esige che ogni contratto sia controfirmato. Le condizioni generali dell'impresa di fornitura possono esservi integrate.

Non è necessario concludere un contratto che indichi la durata e l'entità delle necessità dell'impresa acquisitrice per ogni singolo lavoratore. Se dovesse avvenire un cambiamento di lavoratore nell'ambito definito dal contratto non è necessario concludere un nuovo contratto.

L'obbligo di concludere un contratto di fornitura di personale a prestito è valevole per tutti i prestatori, siano essi sottoposti o no all'obbligo d'autorizzazione. Ciò significa che un contratto di fornitura di personale a prestito deve sempre essere concluso, non solo quando il prestatore esercita la fornitura di personale a prestito contro remunerazione ma anche in caso di fornitura occasionale. Quest'ultima forma di fornitura di personale a prestito può avvenire in imprese che, confrontate con difficoltà economiche momentanee, decidano di mettere i loro lavoratori a disposizione di altre imprese per evitare il lavoro a tempo parziale o il licenziamento.

### B Accordi nulli (art. 22 cpvv. 2 a 4 LC)

Queste disposizioni vietano gli accordi che intralciano o impediscono l'impresa acquisitrice di concludere con il lavoratore un contratto di lavoro **al termine del contratto di fornitura di personale a prestito**.

Tuttavia, l'art. 22 cpv. 3 LC ammette quegli accordi che costituiscono un ostacolo indiretto. Se la missione dura meno di tre mesi e il lavoratore fornito a prestito viene assunto dall'impresa acquisitrice prima di tre mesi a decorrere dal termine della missione, il contratto può prevedere un'indennità a carico dell'impresa acquisitrice. Quindi nessuna indennità potrà essere richiesta se la missione è durata più di tre mesi o è finita da oltre tre mesi.

Il prestatore può esigere l'indennità unicamente dall'impresa acquisitrice. L'indennità non può superare l'importo che l'impresa acquisitrice avrebbe dovuto pagare al prestatore, per un impiego di tre mesi, a compensazione delle spese amministrative e dell'utile. Il prestatore dovrà dedurre dall'indennità gli importi già pagati a questo titolo dall'impresa acquisitrice.

## C **Può il diritto di disdetta essere ceduto all'impresa acquisitrice?**

Pur avendo, di regola, il potere direttivo, l'impresa acquisitrice non può, in nessun caso, licenziare il lavoratore fornito a prestito. Questo diritto spetta unicamente al prestatore.

È tuttavia ammissibile che il prestatore dia all'impresa acquisitrice una procura che l'autorizza a disdire il rapporto di lavoro a suo nome. Secondo il diritto di rappresentanza (artt. 32 segg. CO) una tale procura è ammessa poiché non si tratta di un atto giuridico strettamente personale che esclude ogni rappresentanza (fidanzamento, matrimonio, disposizioni in caso di morte) e il diritto delle obbligazioni ammette il principio di rappresentatività.

Se viene scelta una tale procedura, **il prestatore** dovrà redigere a favore dell'impresa acquisitrice **una procura che espressamente la abilita** a disdire il rapporto di lavoro **a suo nome**. Questa disposizione può essere parte integrante del contratto di fornitura di personale a prestito.

Se viene data una tale procura, le disposizioni di protezione a favore del lavoratore contro il licenziamento rimangono riservate. Le disposizioni generali sulla disdetta (artt. 335–335c CO), le disposizioni sulle disdette abusive (artt. 336–336b CO), sulle disdette in tempo inopportuno (art. 336c CO) e le disdette ingiustificate (art. 337c CO) devono essere rispettate. Il prestatore deve rispondere degli errori dell'impresa acquisitrice. A causa di queste condizioni non si può raccomandare di dare all'impresa acquisitrice una procura che gli cede il diritto di disdire i rapporti di lavoro.

## D **Lista di controllo per l'esame di contratto di fornitura di personale a prestito**

Alla presentazione di una domanda d'autorizzazione vanno sempre esaminati i punti citati più sotto. Essi possono essere regolati in diverse parti del contratto (p.es. i punti che hanno validità soltanto per la missione specifica possono essere inseriti nel contratto di fornitura di personale a prestito vero e proprio e gli altri punti, di validità generale, nelle condizioni generali dell'impresa).

**Secondo l'art. 22 cpv. 1 LC devono imperativamente figurare nel contratto:**

- il proprio indirizzo e quello dell'autorità che rilascia l'autorizzazione;
- le qualifiche professionali del lavoratore e il genere di lavoro;
- il luogo di lavoro e l'inizio dell'impiego;
- la durata dell'impiego o i termini di disdetta;
- l'orario di lavoro valevole per il lavoratore;
- il costo della fornitura di personale a prestito, comprese le prestazioni sociali, gli assegni, le spese e le prestazioni accessorie.

**Secondo l'art. 22 cpv. 2 LC sono nulli gli accordi che:**

- intralciano o impediscono l'impresa acquisitrice di concludere con il lavoratore un contratto di lavoro al termine dell'impiego (vedi lett. B).

**Osservazione:**

Secondo la giurisprudenza relativa alla legge sul lavoro, un'impresa che impiega lavoratori è responsabile del rispetto delle **disposizioni di protezione del lavoratore**. Unico elemento determinante è il rapporto di subalternità tra l'impresa e il lavoratore, siano essi vincolati o meno da un contratto. Questa responsabilità è a carico del datore di lavoro «de facto» e non del datore di lavoro citato nel contratto. Ne consegue che nella fornitura di personale a prestito di regola è **l'impresa acquisitrice** ad essere **responsabile** del rispetto delle disposizioni di protezione del lavoratore. Nel contratto di fornitura di personale a prestito è bene ricordare questa norma all'impresa acquisitrice (vedi n° 7 del modello di contratto).

**E I contratti di «sub-fornitura di personale a prestito» sono consentiti?**

Per la legge il rapporto di fornitura di personale a prestito ha una valenza «triangolare»:

Il prestatore è il datore di lavoro del lavoratore con il quale ha concluso un contratto di lavoro scritto (art. 19 cpv. 1 LC). Egli mette a disposizione dell'impresa acquisitrice, con la quale ha stipulato il contratto scritto di fornitura di personale a prestito, il lavoratore in questione (art. 22 cpv. 1 LC).

È quindi impossibile che un'impresa assuma un lavoratore per fornirlo a prestito ad una seconda impresa che, a sua volta, lo fornirà a prestito ad una terza. Il datore di lavoro del lavoratore deve imperativamente concludere un contratto di fornitura di personale a prestito con l'impresa acquisitrice. Le imprese che volessero esercitare la sub-fornitura di personale a prestito hanno solamente due possibilità giuridicamente valide a loro disposizione:

1. o la seconda impresa subentra quale datore di lavoro del lavoratore sub-fornito a prestito per tutta la durata della missione nella terza impresa; nel qual caso conclude un contratto di lavoro con il lavoratore;
2. oppure la prima impresa rimane datore di lavoro e la seconda «fa da mediatore» nella relazione di fornitura di personale a prestito. Questo contratto di fornitura di personale a prestito è stipulato tra la prima e la seconda impresa (impresa acquisitrice).

Nel primo caso la prima impresa non necessita di un'autorizzazione di collocamento in virtù dell'art. 6 lett. b OC perché mette in relazione il suo lavoratore con un datore di lavoro. Per contro, la seconda impresa dovrà essere titolare di un'autorizzazione di fornitura di personale a prestito.

Nel secondo caso la prima impresa necessita di un'autorizzazione di fornitura di personale a prestito, mentre la seconda impresa non esercita un'attività sottoposta alla LC, non ha quindi bisogno di un'autorizzazione di collocamento.

## **F Quali prescrizioni particolari bisogna osservare in caso di fornitura di personale a prestito tra società di uno stesso gruppo?**

La fornitura di personale a prestito tra la casa madre e una filiale, tra due filiali o tra succursali non è sottoposta al regime dell'autorizzazione anche se si tratta di messa a disposizione di personale tra due imprese giuridicamente indipendenti una dall'altra.

Contrariamente a una fornitura di personale a prestito ordinaria, i lavoratori forniti a prestito in seno a uno stesso gruppo non sono esposti ai rischi legati alla fornitura di personale a prestito.

Poiché generalmente non sono considerati lavoratori «esterni», non subiscono alcuna disparità di trattamento.

Questo genere di fornitura di personale a prestito, di carattere atipico, permette spesso ai lavoratori di svolgere la missione all'estero e acquisire così nuove esperienze.

È tuttavia necessario assicurarsi che non si tratti di lavoratori forniti a prestito dalla filiale estera a un prestatore straniero per essere messo a disposizione della filiale svizzera; ciò sarebbe un caso di fornitura illecita di personale a prestito dall'estero verso la Svizzera.

## **G Differenza tra lavoratori forniti a prestito e lavoratori su mandato**

I lavoratori forniti a prestito svolgono la loro attività sotto la direzione del cliente. Il prestatore non ha alcuna autorità sul loro lavoro.

I lavoratori su mandato continuano a lavorare sotto la direzione del loro datore di lavoro ed espletano per lui un mandato, un contratto d'appalto o un altro contratto presso il cliente. Il datore di lavoro è responsabile dell'esecuzione del lavoro.

La legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera (FF 99 7564) si applica soltanto ai lavoratori su mandato, ma non ai lavoratori forniti a prestito. Lo stesso vale per l'art. 24 cpv. 3 della legge sul foro (LForo, RS 272). È importante non confondere queste due categorie di lavoratori; l'art. 12 cpv. 2 LC, che vieta la fornitura di personale a prestito dall'estero in Svizzera, non è applicabile.

## H Modello di contratto di fornitura di personale a prestito

**Modello di «Contratto di fornitura di personale a prestito» giusta l'art. 22 LC e l'art. 50 OC**

tra

..... (Nome e indirizzo del prestatore)

e

..... (Nome e indirizzo dell'impresa acquisitrice)

concernente la fornitura di un lavoratore a prestito a un'impresa acquisitrice.

Il prestatore è titolare di un'autorizzazione cantonale (e federale) di fornitura di personale a prestito rilasciata dall'Ufficio cantonale..., indirizzo... (e il seco, Direzione del lavoro, Bundesgasse 8, 3003 Berna).

### 1. Missione

Il prestatore mette a disposizione dell'impresa acquisitrice il lavoratore:

.....

Il lavoratore possiede le seguenti qualifiche:

.....

È impiegato in qualità di:

.....

Il luogo della missione è:

.....

La missione inizia:

.....

La missione dura da/a

.....

o variante:

La missione ha una durata indeterminata.

## **2. Disdetta**

Se il presente contratto di fornitura di personale a prestito è concluso per una durata indeterminata, può essere disdetto per scritto durante i primi... (giorni, settimane, mesi) con un preavviso di... (giorni, settimane, mesi) per la fine di... (settimana, mese).

A partire da... (settimana, mese), il termine di disdetta è di... (giorni, settimane, mesi).

Se il presente contratto di fornitura di personale a prestito è concluso per una durata determinata, esso si estingue alla fine dell'ultimo giorno della durata del contratto.

## **3. Orario di lavoro**

L'orario di lavoro del lavoratore viene fissato nel modo seguente:

.....

## **4. Onorari**

L'impresa acquisitrice versa al prestatore fr.... per la fornitura del lavoratore; in questo importo sono inclusi tutti i contributi sociali, gli assegni, le spese e le prestazioni accessorie secondo il contratto di lavoro tra il lavoratore e il prestatore.

## **5. Termine di pagamento**

Gli onorari vengono versati entro i termini seguenti:

.....

## **6. Responsabilità per danni**

Il personale fornito dal prestatore non lavora presso l'impresa acquisitrice sulla base di un contratto d'appalto o di un mandato; in nessun caso il prestatore risponde del risultato delle prestazioni fornite dal personale messo a disposizione. Risponde unicamente della buona scelta del lavoratore fornito a prestito.



### **7. Potere direttivo e sicurezza del lavoro**

L'impresa acquisitrice esercita, rispetto al lavoratore fornito a prestito, pieni poteri direttivi e di controllo concernenti l'esecuzione del lavoro. In particolar modo rispetta le direttive e le disposizioni legali relative alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute.

### **8. Conversione**

L'impresa acquisitrice può assumere il lavoratore fornito a prestito alla fine della missione. È tenuta a versare un'indennità al prestatore soltanto se la missione è durata meno di tre mesi ed è terminata da meno di tre mesi.

### **9. Foro**

È competente il foro del luogo in cui il prestatore ha la sua sede.

Luogo e data:

Luogo e data:

.....

.....

Il prestatore:

L'impresa acquisitrice:

.....

.....

## Tavola sinottica della fornitura di personale a prestito

	Fornitura occasionale	Fornitura di personale a prestito (lavoro in regia)		Lavoro temporaneo	
		a titolo professionale		a titolo professionale	
		sì	no	sì	no
Obbligo d'autorizzazione per il prestatore:	no	sì	no	sì	no
Articoli LC decisivi:					
<b>art. 18 cpv. 1</b> (pubblicazione di offerte d'impiego)	no	sì	sì	sì	sì
<b>art. 18 cpv. 2</b> (osservazione del mercato del lavoro)	no	sì	no	sì	no
<b>art. 18 cpv. 3</b> (protezione dei dati)	sì	sì	sì	sì	sì
<b>art. 19 cpv. 1 – 3</b> (contratto di lavoro scritto)	no*	sì	sì	sì	sì
<b>art. 19 cpv. 4</b> (termini di disdetta)	no	no	no	sì	sì
<b>art. 19 cpv. 5</b> (accordi nulli)	no	sì	sì	sì	sì
<b>art. 19 cpv. 6</b> (nullità del contratto)	no	sì	sì	sì	sì
<b>art. 20</b> (CCL di obbligatorietà generale)	sì	sì	sì	sì	sì
<b>art. 21</b> (lavoratori stranieri)	sì	sì	sì	sì	sì
<b>art. 22</b> (contratto di fornitura di personale a prestito)	sì	sì	sì	sì	sì
Foro secondo la LForo**	sì	sì	sì	sì	sì

\* di regola il lavoratore ha già concluso un contratto di lavoro, il CO non esige necessariamente un contratto scritto!

\*\* dal 1° gennaio 2001 il problema del foro è regolato in modo esauriente dalla legge sul foro, l'art. 23 LC è quindi stato abrogato.

## Excursus: Servizio domiciliare e servizio d'assistenza

Il servizio domiciliare e il servizio d'assistenza privati sono imprese che esercitano la loro attività nei settori seguenti:

- cure e assistenza di malati e di persone anziane
- lavori di pulizia e lavori domestici in generale
- baby-sitting e aiuto domiciliare
- guardia di animali e appartamenti in caso d'assenza

A seconda delle missioni, queste imprese assumono casalinghe, personale paramedico e infermiere diplomate.

Secondo le circostanze e i casi particolari, queste attività possono essere, o no, sottoposte alla LC. Per valutare se un'impresa di servizi assistenziali o di servizi domiciliari è sottoposta o no alla LC, ci si baserà sull'attività concretamente svolta dal lavoratore nell'impresa acquisitrice.

### L'attività è sottoposta ad autorizzazione se:

- a) le persone che ricorrono a questi servizi (economie domestiche private) concretamente esercitano il potere direttivo come un datore di lavoro; o se queste agenzie forniscono personale a prestito a case di riposo e ospedali, ai quali normalmente cedono il potere direttivo;
- b) il concetto di «per mestiere» (carattere di regolarità e intenzione di realizzare un profitto o una cifra d'affari annua di fr. 100 000) è soddisfatto;
- c) l'economia domestica privata può essere considerata, in quanto beneficiaria delle prestazioni, come un'impresa acquisitrice o un datore di lavoro.

### L'attività non è sottoposta ad autorizzazione se:

- a) le persone che ricorrono a questi servizi (economie domestiche) non possono esercitare il potere direttivo;
- b) il personale paramedico lavora secondo le sue conoscenze professionali e non secondo le direttive del paziente;
- c) il rapporto giuridico è paragonabile a un mandato o a un contratto d'appalto (p. es. la conclusione di un contratto di cure dettagliato con un descrizione precisa dei compiti).

### Generalità:

Secondo la LC, sono sottoposte all'obbligo d'autorizzazione **le imprese di fornitura di personale a prestito** che, **per mestiere**, forniscono i loro lavoratori a **imprese acquisitrici**. In questo contesto si pone la domanda se, giusta l'art. 12 cpv. 1 LC, un'economia domestica può essere considerata come un'impresa acquisitrice. Secondo questo articolo, l'elemento caratteristico

del rapporto di fornitura di personale a prestito consiste nella cessione da parte del datore di lavoro del diritto direttivo essenziale al datore di lavoro di fatto: l'elemento determinante è la funzione dell'impresa acquisitrice e non la sua forma giuridica. Un'economia domestica può esercitare la funzione di datore di lavoro e quindi essere considerata impresa acquisitrice ai sensi dell'art. 12 LC.

I servizi assistenziali, sia privati che pubblici, nel settore delle cure forniscono prestazioni a terzi mettendo a disposizione a tale scopo personale paramedico qualificato. Questo personale rimane di solito sottoposto al potere direttivo del servizio assistenziale che, quindi, non lo delega ai pazienti. Anche il personale paramedico qualificato e specializzato che esercita applicando le proprie conoscenze professionali rimane normalmente sottoposto al potere direttivo generale del servizio assistenziale. È bene tuttavia considerare le circostanze nelle quali avviene la fornitura delle prestazioni; in alcuni casi vi è effettivamente un rapporto di fornitura di personale a prestito.

Il problema sull'obbligo d'autorizzazione o meno deve essere valutato alla luce di ogni singolo caso concreto e delle circostanze specifiche del rapporto contrattuale. Ciò vale pure per le cure a domicilio e l'aiuto domiciliare forniti da questi servizi. Nel caso specifico va inoltre valutato se deve essere sottoposta all'obbligo d'autorizzazione l'impresa nel suo insieme o soltanto alcuni suoi settori.

D'altra parte, è possibile che le imprese di questo settore esercitino anche il **collocamento**, ossia mettono in rapporto delle persone in cerca d'impiego e dei datori di lavoro affinché essi concludano un contratto di lavoro. Questa attività è sottoposta all'obbligo d'autorizzazione se le condizioni di assoggettamento alla LC sono soddisfatte.

## Particolarità: collocamento e fornitura di personale a prestito nel Principato del Liechtenstein

Dal 7 giugno 2000 nel Principato del Liechtenstein è entrata in vigore una legge sul collocamento. **Le imprese svizzere non vi possono quindi più esercitare liberamente il collocamento e la fornitura di personale a prestito.** Solamente le imprese straniere con sede in un Paese dello SEE o in Paesi con i quali il Principato ha concluso accordi di reciprocità sono autorizzati a esercitare sul suo territorio, previo rilascio di un'autorizzazione. In virtù della Convenzione di domicilio, la Svizzera ha stipulato con il Principato un **accordo di reciprocità** che permette alle imprese elvetiche titolari di un'autorizzazione di **esercitare** il collocamento o la fornitura di personale a prestito dopo aver intrapreso le pratiche seguenti:

1. Le imprese con sede in Svizzera che desiderano esercitare il collocamento o la fornitura di personale a prestito nel Principato del Liechtenstein devono **richiedere un'autorizzazione del Principato** (indirizzo: Amt für Volkswirtschaft, Fachbereich Gewerberecht, 9490 Vaduz).
2. Devono allegare alla domanda un documento che attesti che **sono titolari di un'autorizzazione svizzera (cantonale e federale)** che le abilita a esercitare il collocamento e la fornitura di personale a prestito, che soddisfano le condizioni richieste da tale autorizzazione, incluso il deposito di una cauzione, e che il titolare dell'impresa è cittadino svizzero o del Principato del Liechtenstein. Questo attestato è stilato **gratuitamente** dalla Direzione del lavoro del seco.
3. Le autorità del Principato **rilasciano** allora **un'autorizzazione** che le abilita a esercitare la loro attività nel Paese. Nell'autorizzazione di fornitura di personale a prestito è stipulato inoltre che il prestatore deve rispettare le norme salariali e di durata del lavoro fissate dal contratto collettivo di lavoro del settore al quale eventualmente appartengono i lavoratori forniti a prestito.

### Nota bene:

- L'autorizzazione del Principato del Liechtenstein riguarda unicamente le attività di collocamento e fornitura di personale a prestito. Se il collocatore o il prestatore svizzeri inviano lavoratori stranieri nel Principato, si applicano le disposizioni del diritto degli stranieri in materia di soggiorno e permesso di lavoro vigenti nel Paese.
- Secondo la Convenzione di domicilio, la persona responsabile deve essere imperativamente di nazionalità svizzera o del Principato del Liechtenstein, sono esclusi gli stranieri anche se titolari di un permesso C.
- Ogni modificazione dell'autorizzazione svizzera (cambiamento d'indirizzo, di persona responsabile, ecc.) deve essere comunicata immediatamente all'autorità competente del Principato.

– A questa regolamentazione non sono sottoposte le imprese svizzere che, all'estero e nel Principato del Liechtenstein, non esercitano regolarmente il collocamento e non forniscono personale a prestito per mestiere poiché non necessitano di un'autorizzazione federale per l'esercizio transfrontaliero del collocamento o della fornitura di personale a prestito. Non lo sono neppure le imprese che esercitano soltanto nel Principato ma vi concludono meno di cinque contratti di collocamento annui o, nel caso della fornitura di personale a prestito, realizzano una cifra d'affari inferiore a fr. 100 000 (non sono considerate imprese di fornitura di personale a prestito per mestiere e non sono quindi sottoposte all'obbligo d'autorizzazione nel Principato).

## **Excursus: incidenze dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone con l'UE e le modificazioni della Convenzione AELS sul collocamento e la fornitura di personale a prestito**

### **Direttiva comune dell'UFDS e del seco**

Visto l'Accordo del 21 giugno 2001 che modifica la Convenzione AELS, le spiegazioni seguenti si applicano anche **ai cittadini AELS** (persone provenienti da Norvegia, Islanda e Liechtenstein).

Vanno distinte le situazioni seguenti:

#### **1. L'ammissione di un'impresa privata di collocamento e fornitura di personale a prestito con sede in uno Stato membro dell'UE o dell'AELS**

L'Accordo sulla libera circolazione delle persone prevede anche una liberalizzazione parziale della circolazione dei servizi. Tuttavia questa liberalizzazione esclude esplicitamente le attività delle imprese di lavoro temporaneo e di lavoro interinale (art. 22 cpv. 3 allegato I). Di conseguenza le imprese di collocamento e di fornitura di personale a prestito con sede in uno Stato membro dell'UE e dell'AELS non hanno il diritto di esercitare liberamente in Svizzera (situazione di status quo). La fornitura di personale a prestito dall'estero rimane esclusa conformemente all'art. 12 cpv. 2 LC.

Eccezioni: le imprese che non esercitano il collocamento in maniera regolare e per mestiere e i prestatori unicamente entro i limiti fissati dall'art. 30 OC.

**Importante:**

L'art. 22 cpv. 3 dell'allegato I si applica unicamente alle **imprese di fornitura di personale a prestito dell'UE e dell'AELS** che vogliono collocare lavoratori o fornire personale a prestito in Svizzera ma non vieta ai cittadini di questi Paesi di accedere al mercato svizzero del lavoro anche quando si tratti di primo-immigranti. Essi possono quindi essere assunti da un prestatore con sede in Svizzera. La loro ammissione è regolamentata nel modo esposto più sotto.

## 2. L'ammissione di cittadini di Stati membri dell'UE o dell'AELS quali lavoratori per un'impresa di collocamento e fornitura di personale a prestito

**Principio**

L'Accordo sulla libera circolazione delle persone stipulato tra la Svizzera e l'UE vieta, con riserva delle disposizioni transitorie (art. 10 dell'Accordo), qualsiasi ineguaglianza di trattamento tra cittadini svizzeri e dell'UE relativa alle condizioni di vita, di lavoro e d'ingaggio. Dall'entrata in vigore di questo Accordo i cittadini dell'UE possono quindi essere assunti alle seguenti condizioni:

- a. Durante i primi **due** anni successivi all'entrata in vigore dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone, i cittadini dell'UE hanno accesso al mercato del lavoro svizzero con riserva della priorità data ai lavoratori indigeni e del rispetto delle condizioni di salario e di lavoro in uso nel luogo e nel settore professionale. I primi **cinque** anni rimangono inoltre sottoposti a contingentamento. I dimoranti permanenti (B) beneficiano automaticamente della mobilità geografica e professionale, ma i frontalieri e i dimoranti temporanei solamente per un periodo di 364 giorni.
- b. A decorrere dall'inizio del sesto anno vige il libero accesso per i lavoratori che possono provare di avere un impiego; dal settimo, tuttavia, la Svizzera si riserva il diritto di reintrodurre unilateralmente misure restrittive in caso di afflusso massiccio di lavoratori dall'UE (art. 10 dell'Accordo).
- c. Alla fine del periodo transitorio il libero accesso per i lavoratori che possono provare di avere un impiego e la mobilità geografica e professionale saranno totali.

## 3. Conseguenze dell'Accordo per le imprese di collocamento e fornitura di personale a prestito

- a) Per i cittadini dell'UE e dell'AELS che già risiedono in Svizzera e sono in possesso di un permesso di soggiorno e di lavoro («carta di soggiorno» nell'Accordo) e di lavoro:**

Durante il periodo transitorio di cinque anni:

- **le persone titolari di un permesso di soggiorno di lunga durata** (permesso di soggiorno C UE/AELS, o permesso di soggiorno di cinque anni B UE/AELS, normalmente rilasciato dietro presentazione di un contratto di lavoro di oltre un anno o a durata indeterminata) possono essere assunte senza alcuna riserva nell'ambito della fornitura di personale a prestito;
- **le persone titolari di un permesso di breve durata** (L UE/AELS; permesso inferiore a un anno) possono essere assunte nell'ambito della fornitura di personale a prestito per un periodo massimo di 364 giorni a partire dalla data di rilascio del permesso. Alla sua scadenza il permesso dovrà essere rinnovato.
- Le persone chiamate a dirigere un'impresa di collocamento o di fornitura di personale a prestito dovranno inoltre essere titolari di un permesso a durata indeterminata o pluriennale per poter garantire una gestione che soddisfi le norme della professione, ai sensi dell'art. 13 cpv. 2 lett. b LC. Un'impresa di collocamento o di fornitura di personale a prestito non può quindi assumere in qualità di responsabile una persona titolare di un permesso di breve durata (meno di un anno).
- **I frontalieri** beneficiano della mobilità professionale e geografica in tutta la zona frontaliere e possono quindi essere assunti, all'interno di questa zona, nell'ambito della fornitura di personale a prestito. Qualora un'impresa di collocamento o di fornitura di personale a prestito volesse assumere un frontaliere in qualità di direttore responsabile dovrà esigere che egli sia in possesso di un permesso di lunga durata per garantire una gestione che soddisfi le norme della professione.

#### **b) Ammissione di stranieri alla prima immigrazione dall'UE o dall'AELS e per i quali deve essere richiesto il permesso di soggiorno e di lavoro**

L'art. 4 dell'Accordo garantisce ai cittadini dell'UE e dell'AELS il diritto d'accesso a un'attività lucrativa in Svizzera. Sono fatte salve le disposizioni dell'art. 10 e dell'allegato I relative alle tre restrizioni vigenti nel corso del periodo transitorio. Durante i primi cinque anni successivi all'entrata in vigore dell'Accordo continuano a necessitare di un permesso di soggiorno e di lavoro a causa del contingentamento. Dopo questo periodo transitorio il soggiorno non sarà più soggetto al permesso ma un permesso UE/AELS dovrà ancora essere rilasciato. I primi due anni il permesso sarà rilasciato unicamente se l'impresa può provare di non aver trovato un lavoratore indigeno idoneo (priorità dei lavoratori indigeni) e se le condizioni di lavoro e di salario sono conformi agli usi professionali e locali.

#### **c) Effetto dell'Accordo per l'art. 21 LC**

Secondo l'art. 21 LC, il prestatore può assumere in Svizzera soltanto stranieri autorizzati ad esercitare un'attività lucrativa e a cambiare impiego e professione.



In virtù dell'Accordo, i lavoratori dell'UE beneficiano di un diritto d'accesso a un'attività lucrativa in Svizzera, anche nell'ambito della fornitura di personale a prestito, a condizione che un lavoratore indigeno non sia disponibile, che le condizioni di lavoro e di salario siano conformi agli usi professionali e locali e i contingenti non siano esauriti. Soddisfano così le condizioni fissate dall'art. 21, ossia il diritto a esercitare un'attività lucrativa e a cambiare impiego e professione. Affinché queste tre condizioni in caso di missione siano verificabili, è compito del prestatore, nella sua funzione di datore di lavoro, presentare la richiesta di permesso di soggiorno e di lavoro. Tuttavia, l'autorità competente potrà verificare se la priorità dei lavoratori indigeni e le condizioni di lavoro e di salario vigenti sono soddisfatte soltanto se l'impresa acquisitrice è nota da quel momento. Una volta ottenuto il permesso i cittadini dell'UE hanno diritto, entro i limiti del permesso stesso (durante cinque anni per i dimoranti permanenti e 364 giorni per i dimoranti temporanei e nelle zone di frontiera per i frontalieri), di cambiare impiego e professione.

#### **4. Conseguenze dell'Accordo per i cittadini dell'UE e dell'AELS che desiderano fondare un'impresa di collocamento e fornitura di personale a prestito in Svizzera**

Le restrizioni del diritto d'accesso previste dall'art. 10 dell'Accordo si applicano anche all'esercizio di un'attività indipendente (priorità della mano d'opera indigena, se del caso applicata per analogia, e contingentamento). Se le condizioni sono soddisfatte i cittadini dell'UE beneficiano della piena mobilità geografica e professionale. Possono quindi, se lo desiderano, fondare un'impresa di collocamento o di fornitura di personale a prestito. La condizione della nazionalità prevista dall'art. 3 cpv. 2 lett. a LC deve essere annullata per i cittadini UE/AELS.

Se le condizioni di priorità della mano d'opera indigena e del contingentamento sono soddisfatte, ai frontalieri che vogliono esercitare un'attività indipendente viene rilasciato un permesso frontaliero UE/AELS di sei mesi per il periodo di prova d'esercizio dell'attività indipendente; esso può essere prolungato di due mesi al massimo. Se allo scadere di questo periodo di prova essi possono dimostrare all'autorità competente (a seconda dei Cantoni, può essere la Polizia degli stranieri) di svolgere un'attività indipendente, verrà loro accordato un permesso di cinque anni (art. 32 cpv. 2 allegato I dell'Accordo).

Nel momento in cui queste persone presentano all'autorità preposta al mercato del lavoro la prova di essere stabilite a questo scopo, verrà loro accordato un permesso B UE/AELS per una durata di almeno cinque anni (art. 12 cpv. 1 allegato I dell'Accordo). Dovranno giustificare la loro intenzione di esercitare un'attività di collocamento o di fornitura di personale a prestito

fornendo un'autorizzazione d'esercizio indipendente del collocamento o della fornitura di personale a prestito che richiederanno allegando la prova che soddisfano, allo stesso titolo dei richiedenti indigeni, le condizioni richieste, ossia le esigenze personali previste dall'art. 3 cpv. 2 o dall'art. 13 cpv. 2 LC. Devono inoltre possedere le competenze necessarie che assicurino un collocamento o una fornitura di personale a prestito professionale (artt. 9 e 33 OC). La condizione di esperienza professionale pluriennale posta da queste disposizioni implica che la persona interessata deve aver esercitato un'attività in relazione al mercato del lavoro svizzero o alla legislazione svizzera relativa al collocamento e alla fornitura di personale a prestito. Questa condizione deve essere verificata per ogni singolo caso.

Per l'esercizio indipendente della fornitura di personale a prestito ricordiamo la pratica relativa all'art. 12 LC. Essa prevede che un indipendente che dirige un'impresa di fornitura di personale a prestito, può fornire i propri servizi unicamente se fonda una società con personalità giuridica con la quale stipula un contratto di lavoro.

## 5. Misure di prevenzione degli abusi

Prima di rilasciare un permesso di lavoro a cittadini UE/AELS assunti e forniti a prestito da un prestatore, le autorità cantonali preposte al mercato del lavoro verificano se le condizioni di lavoro e di salario sono conformi agli usi professionali e locali e, in particolar modo, se è stata rispettata la priorità dei lavoratori indigeni. Questi controlli servono a garantire che queste persone saranno assunte correttamente e che le disposizioni relative alle assicurazioni sociali sono soddisfatte. È importante sottolineare che queste persone devono imperativamente essere assicurate contro gli infortuni presso la Suva. Questo obbligo risulta dall'art. 66 cpv. 1 lett. o della legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) in relazione all'art. 85 della sua ordinanza d'applicazione (OAINF) e si applica a tutti i lavoratori di imprese di lavoro temporaneo e di fornitura di personale a prestito (sia quelli che lavorano presso l'impresa stessa sia quelli forniti a prestito).

# 3

## Servizio pubblico di collocamento

### **Premessa**

Dalla sua revisione la legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (LADI) del 1995 regola in modo più completo, rispetto a prima, il servizio pubblico di collocamento grazie alla sostituzione degli Uffici comunali del lavoro con Uffici regionali di collocamento (URC), sviluppando e professionalizzando i dispositivi di collocamento. Per cogliere appieno il ruolo del servizio pubblico di collocamento è più che mai indispensabile consultare contemporaneamente la LC e la LADI. I commenti relativi agli articoli della LC che seguono danno solamente un'idea incompleta dei compiti del servizio pubblico di collocamento; consultare la LADI rimane comunque fondamentale.

**Art. 24 LC Compiti (artt. 51 e 52 OC)****A Registrazione delle domande d'impiego e dei posti vacanti (art. 51 OC)**

L'ordinanza regola unicamente la registrazione delle domande d'impiego e dei posti vacanti. I Cantoni sono liberi di imporre ai datori di lavoro l'obbligo di annunciare i posti vacanti tramite una regolamentazione cantonale.

**B Attività di collocamento/Consulenza delle persone in cerca d'impiego (art. 52 OC)**

Gli URC non **possono esercitare la fornitura di personale a prestito**.

Per contro, in virtù del loro compito di collocamento, sono abilitati a esercitare **qualsiasi forma di collocamento**, anche impieghi di breve durata o a tempo parziale. Tuttavia, poiché collocano disoccupati, devono rispettare la regolamentazione sul guadagno intermedio. In ogni forma di collocamento vanno osservate le seguenti regole:

1. la persona collocata deve essere informata che il suo nuovo datore di lavoro deve:
  - a) concludere un contratto di lavoro con lei **conforme al Codice delle obbligazioni**;
  - b) se del caso, rispettare le disposizioni dei CCL o dei contratti normali, in particolare le disposizioni relative al salario minimo (in modo che il dispositivo del guadagno intermedio non possa essere usato per collocare un disoccupato in un posto sottopagato);
2. Le persone collocate dagli Uffici regionali di collocamento (URC) non devono beneficiare di alcun trattamento speciale. Inoltre, i disoccupati collocati e sottoposti al regime del guadagno intermedio hanno l'obbligo, come qualsiasi altro disoccupato, di assoggettarsi ai controlli obbligatori previsti dall'art. 22 OADI.

Se **accertamenti sulle attitudini e le inclinazioni** sono effettuati in vista di misure di perfezionamento e riqualificazione, saranno allora svolti da specialisti con un'esperienza in consulenza ai disoccupati. Considerando il ruolo fondamentale della collaborazione tra consulenti in personale e autorità preposte al mercato del lavoro, si mira a una sua istituzionalizzazione.

## Art. 25 LC Collocamento in relazione con l'estero

### A Svizzeri rimpatriati

L'organo di contatto per gli emigrati svizzeri che desiderano rientrare in Patria è l'Ufficio federale degli stranieri (UFDS), sezione emigrazione e praticanti, Quellenweg 9, 3003 Berna-Wabern. Esso procura agli interessati tutta la documentazione necessaria, registra i loro dati nell'elenco «Svizzeri all'estero in cerca d'impiego», accessibile anche ai datori di lavoro svizzeri, nel sistema d'informazione COLSTA e trasmette i casi per un collocamento normale alle autorità cantonali competenti. Pubblica inoltre il bollettino «Emplois à l'étranger» (disponibile in tedesco e francese) indirizzato alle persone in cerca di un impiego all'estero.

### B Praticanti

L'UFDS ospita la Commissione svizzera per lo scambio di praticanti con l'estero. Essa è incaricata di collocare e informare i praticanti svizzeri e stranieri ed è competente per l'esecuzione degli accordi bilaterali relativi allo scambio di praticanti.

## Art. 26 LC Obbligo di collocare e imparzialità

### A Datori di lavoro svizzeri

Le imprese con sede in Svizzera possono annunciare all'URC posti vacanti all'estero e richiedere persone in cerca d'impiego per un posto all'estero.

### B Obbligo di collocare

L'**obbligo di collocare** imposto agli URC dalla LC non implica l'**obbligo di agire**. La persona in cerca d'impiego non può esigere che l'URC le trovi un posto di lavoro, non ha quindi automaticamente diritto a un'indennità se l'intervento dell'URC non dà risultati positivi.

### C Accesso al servizio pubblico di collocamento

L'attività del servizio pubblico di collocamento non si limita al solo collocamento dei disoccupati ma, in quanto servizio pubblico, la sua missione consiste anche nel consigliare tutte le persone in cerca d'impiego svizzere e, a determinate condizioni, straniere. In virtù della Convenzione 88 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), questa missione è stata introdotta nella legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (LC). Tuttavia, il collocamento dei disoccupati rimane il compito prioritario del servizio pubblico di collocamento.

Per evitare che in periodi di forte disoccupazione gli URC siano sovraccaricati, si raccomanda di organizzare l'accesso al servizio pubblico di collocamento secondo i criteri esposti più sotto. Altre soluzioni sono ipotizzabili, in particolare in una prospettiva di collaborazione interistituzionale. L'accesso al servizio pubblico di collocamento non può essere posto sullo stesso piano del diritto all'indennità di disoccupazione. È tuttavia legittimo per gli stranieri, a determinate condizioni, fare di quest'ultimo una premessa per il primo (vedi cifre 2.1.2 e 2.2).

#### 1. Principio

Il servizio pubblico di collocamento è, per principio, accessibile a tutte le persone in cerca d'impiego ma la portata degli sforzi di collocamento e di consulenza dovrebbe dipendere in modo particolare dal diritto all'indennità di disoccupazione della persona in cerca d'impiego stabilito dalla LADI.

- a) Il servizio pubblico di collocamento, il cui obiettivo principale è la riduzione della disoccupazione, deve concentrare la sua attività di consulenza prioritariamente per le persone che:
- sono in età lavorativa (secondo l'art. 8 cpv. 1 lett. d LADI, hanno terminato la scuola dell'obbligo, ma non hanno raggiunto l'età AVS e non percepiscono ancora una rendita di vecchiaia AVS);
  - sono in disoccupazione o minacciati di disoccupazione;
  - soddisfano le condizioni giuridiche fissate dagli artt. 8 segg. LADI.
- b) In virtù dell'obiettivo principale summenzionato, il servizio pubblico di collocamento è tenuto a fornire consulenze appropriate alle persone in età lavorativa che:
- non hanno ancora diritto (p. es. a causa di un periodo di contribuzione insufficiente) o
  - non hanno più diritto (p. es. disoccupati in fine di diritto) all'indennità di disoccupazione secondo la LADI.
- c) Per concludere, il servizio pubblico di collocamento è accessibile anche ai giovani in età scolastica e ai pensionati. Tuttavia, in questo caso, le prestazioni dovrebbero limitarsi alla consulenza relativa alla LADI.
- I giovani in età scolastica in cerca di un apprendistato dovrebbero però beneficiare di sforzi particolari nei periodi di grande carenza di posti d'apprendistato.

## 2 Casi particolari

### a) Persone straniere in cerca d'impiego

Per quanto riguarda l'accesso alle misure del mercato del lavoro di persone in cerca d'impiego straniere rinviamo al capitolo I, parte B della Circolare sui provvedimenti inerenti al mercato del lavoro del 1° gennaio 2000, modificata il 1° gennaio 2001.

### b) Stranieri titolari di un permesso di domicilio o un permesso annuale

Secondo l'art. 26 cpv. 2 LC, solo gli stranieri in cerca di lavoro che dimorano in Svizzera e vi sono autorizzati ad esercitare un'attività lucrativa e a cambiare impiego e professione hanno accesso al collocamento e alla consulenza dei servizi pubblici di collocamento. Sono esclusi gli stranieri titolari di un permesso di domicilio poiché beneficiano già dell'accesso senza riserve al servizio pubblico di collocamento.

Nel caso di stranieri titolari di un permesso annuale, di regola si presume che l'autorizzazione a cambiare impiego e professione verrà loro accordata. Questa categoria di stranieri ha quindi, in virtù della norma summenzionata accesso al servizio pubblico di collocamento.

Tuttavia, per gli stranieri titolari di un permesso annuale per una determinata attività temporanea, secondo l'art. 29 cpv. 2 lett. b OLS (vedi cifra 2c sotto) si procede in modo differenziato.

### **c) Stranieri titolari di un permesso temporaneo**

Di regola i permessi sono rilasciati unicamente per impieghi temporanei e scadono con lo scioglimento del rapporto di lavoro (art. 29 cpv. 1 e art. 4 OLS); ciò vale anche per i permessi annuali per una determinata attività temporanea (art. 29 cpv. 2 lett. b OLS).

Se i lavoratori stranieri titolari di questi tipi di permesso diventano disoccupati, di norma perdono il permesso di lavoro e non hanno diritto al suo rinnovo; non hanno quindi più il diritto di lavorare e, a maggior ragione, di cambiare impiego o professione. Cade quindi l'obbligo di collocare ai sensi dell'art. 26 cpv. 2 LC.

Tuttavia, per motivi d'imparzialità, se questi lavoratori stranieri hanno perso l'impiego senza alcuna colpa da parte loro, spesso ottengono il rinnovo del permesso fino alla scadenza stabilita inizialmente e il permesso di cambiare impiego.

Secondo la procedura del Tribunale federale delle assicurazioni, dal momento in cui un lavoratore straniero in disoccupazione può contare sul rilascio di un permesso di lavoro se trova un nuovo impiego, deve essere considerato come abilitato al collocamento ai sensi della LADI. Questa questione deve essere risolta anticipatamente dalle autorità cantonali designate dalla LADI, che si potranno eventualmente appoggiare su di un preavviso dell'autorità cantonale preposta al mercato del lavoro. Ciò vale anche per valutare l'obbligo di collocare prescritto dalla LC.

### **Conclusioni:**

Gli stranieri con questo statuto di soggiorno hanno accesso al servizio pubblico di collocamento soltanto se sono in disoccupazione e soddisfano tutte le condizioni richieste dalla LADI; per essere abilitati al collocamento devono, in particolare, poter contare su di un permesso di lavoro e giustificare un periodo di contribuzione sufficiente. L'accesso è possibile per la durata del permesso di soggiorno rilasciato inizialmente. In tutti gli altri casi non hanno accesso al servizio pubblico di collocamento.

### **d) Stranieri titolari di un permesso di frontaliero**

Nel caso dei frontalieri è necessario stabilire se essi fanno valere il diritto all'indennità di disoccupazione nel loro Paese di domicilio e se sono iscritti presso il servizio di collocamento di questo Stato. Tuttavia i Cantoni possono estendere l'obbligo di collocare ai frontalieri, come previsto dal Messaggio del Consiglio federale concernente la revisione della LC (pag. 555).



L'art. 29 cpv. 4bis OLS prevede che l'autorizzazione di cambiare posto, professione e Cantone può essere rifiutata al frontaliero che esercita un'attività lucrativa da cinque anni, soltanto se gravi perturbazioni del mercato lo esigono.

#### **e) Richiedenti l'asilo**

In virtù dell'art. 75 della legge sull'asilo (LAsi), i richiedenti l'asilo non hanno diritto di esercitare un'attività lucrativa durante i primi tre mesi che seguono alla presentazione della domanda d'asilo. I Cantoni possono prolungare di tre mesi questo divieto al lavoro se una decisione di prima istanza è già stata presa durante i primi tre mesi. Fintanto che il richiedente l'asilo non ha ottenuto il diritto di esercitare un'attività lucrativa l'accesso al servizio pubblico di collocamento gli è rifiutato.

Dopo l'annullamento del divieto al lavoro i Cantoni posso continuare ad applicare restrizioni di lavoro accordando ai richiedenti l'asilo dei permessi limitati ad alcuni settori o per una durata determinata. Per contro, un divieto al lavoro generalizzato è illegale. Nei Cantoni che limitano l'attività lucrativa dei richiedenti l'asilo ad alcuni settori, essi possono esercitare l'attività lucrativa ma, di regola, non possono cambiare impiego o professione. Non avrebbero quindi, applicando alla lettera l'art. 26 cpv. 2 LC, alcun diritto d'accesso al servizio pubblico di collocamento. In questo contesto un'applicazione così rigida non ha alcun senso poiché se un Cantone decide di autorizzare i richiedenti l'asilo ad esercitare temporaneamente un'attività lucrativa in alcuni settori deve anche offrir loro la consulenza e il collocamento.

I richiedenti l'asilo che hanno diritto all'indennità di disoccupazione (vedi le direttive dell'UFIAML del 6 giugno 1997 sul diritto dei richiedenti l'asilo all'indennità di disoccupazione) devono poter avere accesso al servizio pubblico di collocamento in nome della riduzione della disoccupazione.

#### **f) Persone disabili in cerca d'impiego**

Se un disabile non è manifestamente inatto al collocamento e si è iscritto per beneficiare di una rendita AI o di un'altra assicurazione (assicurazione contro gli infortuni, malattia, militare, ecc.), è considerato atto al collocamento fino alla decisione dell'altra assicurazione. Di conseguenza deve avere accesso al servizio pubblico di collocamento. A maggior ragione se, prima di essere disoccupato e nonostante percepisse una rendita, esercitava un'attività lucrativa sottoposta a contributi che ha perso per un motivo non legato alla sua invalidità.

### **g) Divieto di collocare**

**I contratti collettivi di lavoro (CCL) possono essere fonte di informazioni sui salari e le condizioni di lavoro in uso nella professione e nel luogo.** Secondo l'art. 26 cpv. 3 lett. a LC, un salario leggermente inferiore ai salari CCL non può essere qualificato di **considerevolmente** inferiore alle condizioni in uso nel luogo e nella professione. Tuttavia, un collocamento tramite l'URC, ai sensi dell'art. 16 cpv. 2 lett. a LADI non è accettabile a causa dell'inadeguatezza del salario.

### **h) Dopo l'entrata in vigore dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone con l'UE**

L'Accordo sulla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'UE vieta qualsiasi ineguaglianza di trattamento tra cittadini svizzeri e cittadini UE relativa alle condizioni di vita, di lavoro e di assunzione. Dopo l'entrata in vigore di questo Accordo i cittadini dell'UE avranno accesso al servizio pubblico di collocamento allo stesso titolo dei cittadini svizzeri.

- Da un lato le persone in cerca d'impiego provenienti dall'UE che dimoreranno in Svizzera per cercarvi lavoro e che saranno beneficiarie di un'indennità di disoccupazione straniera dovranno essere registrati e consigliati. Lo stesso vale per le persone in cerca d'impiego che non beneficeranno di un'indennità di disoccupazione ma che comunque dimoreranno in Svizzera per cercarvi lavoro e potranno iscriversi presso il servizio pubblico di collocamento.
- D'altro lato i lavoratori provenienti dall'UE che dimorano già in Svizzera avranno accesso al servizio pubblico di collocamento alle stesse condizioni dei cittadini svizzeri.

## Art. 28 LC Provvedimenti particolari per lottare contro la disoccupazione

L'art. 28 contiene un mandato di prestazioni concretizzato nella legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (LADI). Questa disposizione, quando si tratti dell'esecuzione dei provvedimenti del mercato del lavoro, non costituisce una base di sovvenzionamento indipendente e non ha effetti al di fuori della LADI.

Il sostegno è fornito dai criteri della LADI. Possono beneficiare dei «provvedimenti particolari per lottare contro la disoccupazione» soltanto le persone atte a essere reinserite sul mercato del lavoro. L'impossibilità di collocamento deve essere solo temporanea, vi si deve porre rimedio attraverso misure «ad hoc» e deve scaturire dalle qualifiche individuali o dalla situazione del mercato del lavoro.

L'art. 28 LC usa il termine «persone in cerca d'impiego» nel primo capoverso e «disoccupato/i» negli altri capoversi. Questa differenza terminologica non incide sulla definizione dei potenziali beneficiari secondo la LADI.

## Art. 29 LC Obbligo dei datori di lavoro di annunciare i licenziamenti e le chiusure d'impresa

È considerato «impresa» un posto di lavoro con un'unità di luogo.

Vi è chiusura d'impresa quando:

- un'impresa cessa la sua attività volontariamente o a causa di fallimento;
- un'impresa o un'azienda trasferisce la sua attività all'estero o in un altro Cantone, ma distante;
- un'impresa o un'azienda trasferisce la sua attività all'interno del Cantone ma i dipendenti che vi rimangono devono cambiare domicilio;
- un'impresa che produce gruppi di beni e/o servizi differenziati cessa la sua attività in uno di questi gruppi.

La chiusura di imprese non porta necessariamente a licenziamenti e alla disdetta di tutti i contratti di lavoro. I lavoratori colpiti possono essere ricollocati in un altro settore di produzione o, in caso di trasferimento dell'impresa, spostarsi con essa.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di annunciare queste **misure aziendali** perché per gli uffici del lavoro è importante sapere quale sarà il numero di lavoratori colpiti da esse. È obbligatorio annunciare se il licenziamento o la chiusura colpisce almeno dieci lavoratori (art. 53 cpv. 1 OC). In determinate situazioni i Cantoni possono ridurre questo numero a sei, senza il consenso della Confederazione (art. 53 cpv. 2 OC).

**Art. 33 LC Collaborazione (art. 56 OC)**

Nell'interesse di un servizio pubblico di collocamento funzionale, è richiesta la collaborazione delle autorità preposte al mercato del lavoro. Esse devono coordinare il loro lavoro in accordo con tutte le altre autorità attive nell'ambito del servizio pubblico di collocamento. Questa coordinazione deve essere attuata sia tra i Cantoni sia tra Cantoni e Confederazione. Ai sensi dell'art. 56 cpv. 3 OC, alla Confederazione compete la sovrintendenza.

La collaborazione con i collocatori privati si fonda, oltre che sugli artt. 85 cpv. 1 lett. a e 85b cpv. 2 LADI, anche sull'art. 33 cpv. 2 LC. Il gruppo di lavoro incaricato dell'incarico e i regolamenti elaborati sono mantenuti (circolare del 2 luglio 1998, accordo tra l'UFIAML [ora incorporato nel seco] e l'Associazione Svizzera delle Imprese di Lavoro Temporaneo e di Collocamento Privato [ASLTCP] nonché la Federazione svizzera dei consulenti del personale [FSCP], raggruppate dal 15 gennaio 1997 col nome di Unione svizzera dei servizi del personale [USSP]).

**Protezione dei dati da parte delle autorità del lavoro**

La legge federale sulla protezione dei dati definisce, negli artt. 4 a 11, i principi che reggono la protezione dei dati. Questi principi sono validi anche per i collaboratori incaricati dell'esecuzione della LADI e della LC, in particolare:

- i dati personali possono essere raccolti soltanto in modo lecito (art. 4 cpv. 1 LPD);
- il trattamento dei dati deve essere conforme al principio della buona fede e
- della proporzionalità (art. 4 cpv. 2 LPD);
- uso definito (art. 4 cpv. 3 LPD). I dati possono essere trattati soltanto per lo scopo indicato all'atto della loro raccolta;
- esattezza dei dati (art. 5 LPD);
- sicurezza dei dati (art. 7 LPD). I dati personali devono essere protetti contro ogni trattamento non autorizzato, mediante provvedimenti tecnici ed organizzativi appropriati;
- diritto d'accesso (art. 8 LPD).

La LC e l'OC sono state riviste per essere conformi alle esigenze della LPD, le loro disposizioni per la protezione dei dati sono state estese e alcune trasferite dall'ordinanza nella legge. Nei prossimi capitoli tratteremo in modo più approfondito queste nuove disposizioni in vigore dal 1° gennaio 2001.

Le spiegazioni seguenti sostituiscono le direttive 2000/01 del 17 marzo 2000 sulla protezione dei dati per l'esecuzione della LADI e della LC con il sistema informatico COLSTA/SPAD.

## Art. 33a LC Trattamento dei dati personali

### A Generalità

Questo articolo abilita gli organi incaricati di applicare la LC nonché di controllarne o sorvegliarne l'esecuzione a trattare o far trattare dati personali e profili della personalità, di cui necessitano per adempiere i compiti conferiti loro dalla legge.

I compiti elencati nell'articolo sono:

- a) registrare, collocare e consigliare le persone in cerca d'impiego;
- b) registrare, comunicare e assegnare i posti vacanti;
- c) registrare i licenziamenti e le chiusure d'impresa;
- d) applicare provvedimenti relativi al mercato del lavoro;
- e) sorvegliare l'esecuzione della presente legge;
- f) allestire statistiche.

L'art. 3 lett. e LPD definisce il termine «trattamento» come: qualsiasi operazione relativa a dati, indipendentemente dai mezzi e dalle procedure impiegati, segnatamente la raccolta, la conservazione, l'utilizzazione, la modificazione, la comunicazione, l'archiviazione o la distruzione di dati.

Secondo l'art. 3 lett. a LPD i dati personali sono: tutte le informazioni relative a una persona identificata o identificabile.

Gli organi, cantonali o federali, autorizzati a trattare dati personali sono quelli menzionati nella legge. Se un organo cantonale agisce in esecuzione del diritto federale deve, secondo l'art. 37 LPD, osservare le disposizioni sulla protezione dei dati di detta legge.

L'art. 33a cpv. 1 LC precisa che l'autorità competente è abilitata, non solo a trattare ma anche a far trattare i dati personali. Nel secondo caso essa è pure responsabile della protezione di questi dati, conformemente all'art. 16 cpv. 1 LPD. Ciò significa che quando l'autorità competente fa trattare dati da terzi deve assicurarsi che essi siano trattati in modo corretto.

### B Dati personali degni di particolare protezione

Secondo l'art. 3 lett. c LPD i dati personali:

- sulle opinioni o attività religiose, filosofiche, politiche o sindacali;
- sulla salute, la sfera intima o l'appartenenza a una razza;
- sulle misure d'assistenza sociale;

– sui procedimenti o le sanzioni amministrativi e penali;

Sono degni di particolare protezione e a questo titolo, secondo l'art. 17 cpv. 2 LPD, possono essere trattati soltanto se una legge in senso formale lo prevede espressamente.

Nel contesto del servizio pubblico di collocamento l'art. 33a cpv. 2 LC permette di trattare unicamente i dati degni di particolare protezione relativi:

- a. alla salute e all'appartenenza religiosa delle persone in cerca d'impiego se questi dati sono necessari al collocamento;
- b. alle misure prese o previste nell'ambito dell'esecuzione della LADI solo se questi dati hanno un effetto diretto sulle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione.

## C Come fare con i dati personali degni di particolare protezione

Ai sensi degli artt. 33a cpv. 2 e 35 cpv. 2 LC e degli artt. 3 lett. c e 17 segg. LPD, negli atti personali, nell'amministrazione degli atti pendenti di SPAD e in COLSTA, è di principio permesso registrare dati personali degni di particolare protezione relativi a:

- le restrizioni (p. es. concernenti l'abbigliamento, il contatto con derrate alimentari, l'orario di lavoro) dovute alla religione della persona in cerca d'impiego;
- le restrizioni delle capacità lavorative (p. es. concernenti il trasporto di pesi, il contatto con materiali) dovute alla salute della persona in cerca d'impiego (è permesso menzionare la malattia);
- le restrizioni delle capacità lavorative di una donna in cerca d'impiego incinta;
- le misure nell'ambito della LADI e della LC prese se questi dati hanno un effetto diretto sulle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione.

In osservanza delle due condizioni seguenti:

1. **Nella fattispecie** l'informazione è **assolutamente** necessaria all'applicazione della LADI e/o della LC (uso puntuale). Ossia l'informazione è indispensabile per poter collocare la persona in cerca d'impiego (vedi esempi) o per valutare un fatto relativo alla legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (diritto alle prestazioni, attitudine al collocamento, sforzi effettuati per cercare lavoro, fatti passibili di sanzioni);
2. l'informazione registrata deve essere comprovata da un documento scritto o essere stata comunicata dalla persona in cerca d'impiego interessata.

## Art. 34 LC Obbligo del segreto

Questo articolo pone il **principio generale che regge la protezione dei dati**. Tutte le persone che partecipano alle attività, al controllo o alla sorveglianza del servizio pubblico di collocamento hanno l'obbligo di mantenere il **segreto verso i terzi** sulle indicazioni concernenti le persone in cerca d'impiego, i datori di lavoro e i posti vacanti.

Nell'attività di collocamento tuttavia, l'obbligo del segreto ha alcuni limiti. Il personale dell'ufficio del lavoro non è tenuto all'obbligo del segreto con esperti ai quali fa appello nello svolgimento della sua attività (p. es. il medico di fiducia). D'altro canto gli esperti, come tutti coloro ai quali ricorrono le autorità del mercato del lavoro nell'adempimento dei loro compiti, sono sottoposti all'obbligo del segreto (poiché «partecipano ai compiti del servizio pubblico di collocamento»).

Vanno prese le misure necessarie affinché la documentazione scritta non sia accessibile a terzi. Per terzi si intendono anche i collocatori privati ma non gli enti cantonali di assistenza ai disoccupati.

I documenti dell'atto che non servono più o le loro copie rifuse devono essere eliminati in modo appropriato.

L'art. 125 OADI fissa le regole che reggono la conservazione degli atti da parte delle casse. Per analogia, queste prescrizioni sono valide per analogia per le autorità cantonali e per gli URC.



**Art. 34a LC Comunicazione dei dati (artt. 57 e 57a OC)****A Generalità**

La legge prevede quattro tipi di comunicazione dei dati:

Secondo il **cpv. 1**, purché nessun interesse privato preponderante vi si opponga, in singoli casi e su **richiesta scritta e motivata** i dati possono essere comunicati:

- a. agli organi dell'assicurazione per l'invalidità, qualora un obbligo in tal senso sia sancito dalla legge federale del 19 giugno 1959 sull'assicurazione per l'invalidità;
- b. alle autorità d'assistenza sociale, qualora ne necessitino per determinare o modificare prestazioni, chiederne la restituzione o prevenire pagamenti indebiti;
- c. ai tribunali civili, qualora ne necessitino per decidere di una controversia relativa al diritto di famiglia o successorio;
- d. ai tribunali penali e alle autorità istruttorie penali, qualora ne necessitino per accertare un crimine o un delitto (ma non in caso di contravvenzione possibile di una semplice multa).

► In questo caso i dati possono essere comunicati solo se il destinatario (sempre un'autorità) ha presentato nel singolo caso una richiesta scritta e motivata.

Secondo il **cpv. 2**, purché nessun interesse privato preponderante vi si opponga, i dati possono essere comunicati:

- a. ad altri organi incaricati di applicare la presente legge, nonché di controllarne o sorvegliarne l'esecuzione, qualora ne necessitino per adempiere gli obblighi conferiti loro dalla presente legge;
- b. agli organi di altre assicurazioni sociali, qualora l'obbligo di comunicazione sia sancito da una legge federale;
- c. agli organi della statistica federale, conformemente alla legge federale del 9 ottobre 1992 sulla statistica federale;
- d. alle autorità istruttorie penali, qualora sia necessario per denunciare o impedire un crimine.

- In questi casi i dati possono essere comunicati anche **senza una richiesta e al di fuori dei casi singoli**. Questa disposizione si applica innanzitutto alla comunicazione di dati tra gli organi esecutivi della LC (lett. a) e quelli dell'assicurazione contro la disoccupazione (lett. b). La lett. c autorizza la comunicazione di dati agli organi della statistica federale. L'art. 14 cpv. 2 della legge sulla statistica federale (LStat) impone ai rappresentanti di questi organi il segreto d'ufficio. La lett. d autorizza la comunicazione di dati alle autorità istruttorie penali quando si tratti di denunciare o prevenire un crimine. In caso di violazione delle disposizioni penali della LC, ciò non esclude la possibilità di una denuncia penale corredata di una comunicazione dei dati.

Secondo il **cpv. 3**, i dati d'interesse generale in relazione all'applicazione della LC possono essere pubblicati. L'anonimato delle persone in cerca di lavoro e dei datori di lavoro è garantito.

- Questa disposizione si applica nei casi in cui i risultati dell'applicazione della legge siano pubblicati.

Secondo il **cpv. 4**, negli altri casi i dati possono essere comunicati a terzi alle condizioni seguenti:

- a. per i dati non personali: se la comunicazione è giustificata da un interesse preponderante;
  - b. per i dati personali: se, nel caso specifico, la persona interessata ha dato il suo consenso scritto o, qualora non sia possibile ottenerlo, le circostanze permettono di presumere che la comunicazione dei dati sia nell'interesse della persona in cerca di lavoro.
- Per quanto riguarda i dati non personali di cui alla lett. a (ai quali di regola si applica anche l'obbligo del segreto), è competenza dell'organo che comunica questi dati determinare se un interesse preponderante ne giustifica la comunicazione.
  - La lett. b regge tutti quei casi per i quali la legge non prevede espressamente che i dati possono essere comunicati a terzi; essa precisa che il consenso della persona interessata è indispensabile. Questa disposizione prevede che gli URC non hanno il diritto di comunicare dati a collocatori o prestatori privati senza il **consenso esplicito** delle persone in cerca d'impiego interessate. In casi eccezionali, in cui ottenere il consenso del datore di lavoro è impossibile e lo si può solo presumere, l'art. 57 OC autorizza le autorità preposte al mercato del lavoro a comunicare alle persone in cerca d'impiego i posti vacanti annunciati dai datori di lavoro.

Il **cpv. 7**, correlato all'art. 57a OC, permette di riscuotere un emolumento.

## **B Comunicazione dei dati a un altro URC o a un'altra cassa**

Se, a seguito di un cambiamento di domicilio o per altre ragioni una persona in cerca d'impiego passa da un URC a un altro, l'URC incaricato finora degli atti della persona in cerca d'impiego ne dovrà trasmettere una copia completa al nuovo URC competente. Ciò vale anche per i cambiamenti di cassa. Secondo l'art. 34a cpv. 2 LC la comunicazione degli atti è lecita.

## **C Comunicazione dei dati a un datore di lavoro e a un prestatore privato**

### **1. Qualora la persona in cerca d'impiego non gli sia conosciuta**

Se il datore di lavoro non ha conosciuto la persona in cerca d'impiego durante il colloquio di preselezione che si è svolto con il consulente in personale, vigono le seguenti regole in applicazione dell'art. 34a cpv. 4 lett. b LC:

è consentito comunicare al datore di lavoro informazioni che permettano di identificare la persona in cerca d'impiego, in particolare il suo nome, solo se la persona in cerca d'impiego dà il suo consenso scritto, nella fattispecie egli consente che i suoi dati siano comunicati e il datore di lavoro ha effettivamente un posto vacante che può interessare la persona in questione. In assenza del consenso scritto della persona in cerca d'impiego l'autorità competente deve assegnargli il posto vacante.

### **2. Qualora la persona in cerca d'impiego gli sia conosciuta**

Se la persona in cerca d'impiego si è già candidata presso un datore di lavoro o se è stata assegnata a un posto vacante presso un datore di lavoro, si applicano i principi seguenti:

**I dati** della persona in cerca d'impiego che non sono **degni di particolare protezione** possono essere comunicati al datore di lavoro solo se la persona interessata ha autorizzato in generale la comunicazione dei suoi dati o vi consente nel caso particolare. Un consenso generale non può essere esteso oltre il periodo durante il quale la persona in cerca d'impiego rimane iscritta per il collocamento e deve essere in forma scritta.

I **dati degni di particolare protezione** possono essere comunicati al datore di lavoro solo se la persona in cerca d'impiego dà il suo consenso per il caso particolare.

## **D Comunicazione dei dati all'ufficio comunale del lavoro**

I Comuni continuano ad avere un compito importante nell'assistenza ai disoccupati (iscrizione, organizzazione di programmi occupazionali temporanei, versamento dell'aiuto cantonale ai disoccupati, aiuto finanziario ai disoccupati in fine di diritto). Dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni in materia di protezione dei dati della LC, la legge non prevede più la comunicazione dei dati a questi uffici; non è quindi più permesso inviar loro la lista nominativa delle persone domiciliate nel Comune che beneficiano delle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione. Per contro, secondo l'art. 34a cpv. 3, è possibile inviar loro liste non nominative che indicano, per esempio, il numero di disoccupati in fine di diritto nei mesi a venire, salvo se si tratti di un piccolo Comune il cui basso numero di disoccupati può permettere facilmente la loro identificazione.

## Art. 34b LC Consultazione degli atti (art. 58 OC)

L'obbligo del segreto cade per le persone e le istituzioni che hanno il diritto di consultare gli atti. Questo diritto costituisce un principio di diritto amministrativo che deriva dal diritto di essere sentito, giusta l'art. 29 cpv. 2 della Costituzione federale.

Secondo l'art. 34b cpv. 1 LC, possono consultare gli atti le persone o le istituzioni che hanno un interesse diretto alla loro consultazione. Questo diritto è limitato; vi deve essere necessità della comunicazione e gli interessi preponderanti, in particolar modo delle persone menzionate negli atti, devono essere tutelati.

L'art. 34b cpv. 2 LC prevede che in alcuni casi, i dati relativi alla salute debbano essere comunicati da un medico designato dalla persona interessata. Esistono difatti situazioni delicate che richiedono tali misure precauzionali.

Secondo l'art. 58 cpv. 1 OC, le persone in cerca d'impiego e i datori di lavoro devono essere informati degli scopi dei sistemi d'informazione, dei dati trattati e loro destinatari regolari e dei loro diritti.

Esse hanno in particolare diritto, giusta l'art. 58 cpv. 2 OC, a essere informati gratuitamente, per scritto e in forma comprensibile dei dati che li riguardano, a che i dati inesatti o incompleti vengano corretti o completati e quelli di cui non si ha più bisogno vengano distrutti. Se una persona contesta l'esattezza dei dati che la riguardano, ai dati si apporrà un commento adeguato a causa del loro carattere controverso. Qualsiasi correzione, aggiunta o distruzione di dati deve essere annunciata ai servizi ai quali questi dati sono stati comunicati (art. 58 cpv. 4 OC), innanzitutto gli organi dell'assicurazione contro la disoccupazione, l'assicurazione per l'invalidità e l'assistenza sociale.

## Art. 35 LC Sistema d'informazione

### A Generalità

Con il sistema d'informazione COLSTA, gestito dal seco e ideato per il collocamento (primariamente per il servizio pubblico) e l'osservazione del mercato del lavoro, serve a registrare le persone in cerca d'impiego e i posti vacanti.

**Il cpv. 1** enuncia gli scopi del sistema d'informazione: facilitare il collocamento, rendere esecutiva la LADI, osservare il mercato del lavoro, agevolare la collaborazione fra gli organi del servizio pubblico di collocamento, dell'assicurazione contro la disoccupazione, dell'assicurazione per l'invalidità e dell'orientamento professionale.

**Il cpv. 2** menziona espressamente che il sistema d'informazione può trattare dati personali, compresi quelli degni di particolare protezione conformemente all'articolo 33a capoverso 2 LC, e profili della personalità.

**Il cpv. 3** enumera gli organi che possono accedere al sistema d'informazione mediante procedura di richiamo al fine di adempiere ai loro compiti legali: il seco, l'Ufficio federale degli stranieri, gli Uffici cantonali del lavoro, i Servizi di logistica per provvedimenti relativi al mercato del lavoro, gli Uffici regionali di collocamento, le casse di disoccupazione, gli organi dell'assicurazione per l'invalidità, gli organi dell'orientamento professionale, l'Ufficio svizzero del lavoro a domicilio.

Il diritto d'accesso al sistema è tuttavia disciplinato in funzione della missione legale dell'organo.

**Il cpv. 4** prevede che la Confederazione partecipi alle spese.

**Il cpv. 5** delega al Consiglio federale il compito di disciplinare i dettagli. Ciò è avvenuto con l'entrata in vigore dell'ordinanza del 14 dicembre 1992 sul sistema d'informazione in materia di servizio di collocamento e di statistica del mercato del lavoro (O-COLSTA, SR 823.114), dove si disciplina:

- la responsabilità per la protezione dei dati;
- i dati da raccogliere;
- la durata di conservazione dei dati;
- l'accesso ai dati, segnatamente stabilendo quali utenti del sistema d'informazione possono trattare dati personali degni di particolare protezione e profili della personalità;
- l'organizzazione e la gestione del sistema d'informazione;
- la collaborazione fra le autorità interessate;
- la sicurezza dei dati.

**Osservazione:**

L'odierna ordinanza COLSTA non soddisfa ancora interamente le esigenze del cpv. 5 e sarà ri-elaborata in concomitanza con la nuova programmazione del sistema.

**B Registrazioni ammesse concernenti le persone in cerca d'impiego**

È vietato registrare nei campi dati del sistema COLSTA **qualsiasi dato non indicato nella documentazione** COLSTA (manuali d'utilizzazione sui release e sulle funzioni). Devono segnatamente essere rispettati i principi enunciati dall'art. 33a LC.

In particolare è vietato modificare l'oggetto dei campi d'immissione.

È **assolutamente vietato** registrare dati personali degni di particolare protezione nei campi di testo opzionali «Testo» (conoscenze specifiche e professionali, funzione 2, maschere A0.M321E/A0.M322I). È autorizzata solo la registrazione delle informazioni seguenti:

- esperienza professionale;
  - corsi di formazione continua seguiti o che si stanno seguendo, diplomi ottenuti o che si stanno per ottenere;
  - conoscenze professionali specifiche (p. es. conoscenza di programmi informatici e specializzazioni);
  - infrastrutture e strumenti di lavoro a disposizione (p. es. posto di lavoro disponibile a domicilio).
- Questa lista è esaustiva.

**C Registrazioni ammesse concernenti i posti vacanti**

Il 21 dicembre 1965 la Svizzera ha ratificato la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, impegnandosi segnatamente ad astenersi da qualsiasi azione o pratica suscettibile di discriminare persone o gruppi a causa della loro razza e di vegliare affinché le autorità e le istituzioni pubbliche agiscano in conformità a questo impegno. La Svizzera ha formulato una sola riserva a questo riguardo, in merito all'accesso di persone straniere al mercato del lavoro. Tuttavia, diversi datori di lavoro che annunciano un posto vacante, precisano di non voler ricevere candidature di cittadini di determinati paesi, membri di particolari etnie, religioni o razze. Questo tipo di restrizioni è incompatibile con la Convenzione summenzionata, quindi qualsiasi indicazione di questo tipo è vietata nel sistema d'informazione COLSTA.

## D Regole d'utilizzazione del sistema COLSTA

1. Il sistema COLSTA è innanzitutto un servizio di consultazione online a disposizione delle autorità cantonali competenti, degli URC e dei servizi LPML per lo svolgimento quotidiano dei compiti previsti dalla LC e dalla LADI. Serve inoltre a rilevare i dati necessari alla statistica del mercato del lavoro.
2. Il sistema COLSTA è il cardine tecnico a partire dal quale i dati di cui le casse di disoccupazione necessitano – dati personali e d'iscrizione, dati relativi ai colloqui di consulenza, ai controlli e alle sanzioni, alle decisioni nel contesto del mercato del lavoro e alle annullazioni – vengono trasmessi allo SPAD tramite il trasferimento dei file.
3. **È vietato alimentare i sistemi di banca dati comunali o cantonali e le loro applicazioni con dati COLSTA provenienti dalle transazioni SuperNatural.** Si rimanda a questo riguardo all'art. 179novies CP.



## Art. 35a LC Collaborazione con gli uffici di assistenza ai disoccupati e i collocatori privati (art. 55 OC)

### A Collaborazione con l'assistenza cantonale ai disoccupati

Gli organi di assistenza cantonale ai disoccupati cercano d'inquadrare e collocare i disoccupati di lunga durata che hanno esaurito il diritto all'indennità di disoccupazione. A questo scopo necessitano di dati registrati in COLSTA. L'art. 35a cpv. 1 LC autorizza la comunicazione periodica dei dati mediante un'adeguata procedura di richiamo, senza però dare l'accesso al sistema d'informazione.

### B Collaborazione con i collocatori e i prestatori privati

Il termine «collocatore» include sia i collocatori veri e propri, sia i prestatori.

I collocatori privati che dispongono di un'**autorizzazione (!)** posso accedere, sul sito Internet protetto da una password, a un **elenco anonimo di persone in cerca d'impiego registrato su «COLSTA»** (art. 35a cpv. 2, 1a frase LC). Se un collocatore privato vi trova il profilo di una persona in cerca d'impiego confacente al posto vacante di cui è a conoscenza, può contattare l'URC competente che gli invierà la persona interessata. Per evitare la doppia registrazione di alcuni posti vacanti nel sistema d'informazione COLSTA e quindi un doppio trattamento dei dati, è consigliabile (ma non è un obbligo) che il collocatore privato indichi all'URC il nome del datore di lavoro e/o dell'impresa.

Il **consenso generale scritto** della persona in cerca d'impiego che annulla l'obbligo del segreto semplifica la procedura (art. 35a cpv. 2, 2a frase LC). Le persone in cerca d'impiego possono autorizzare a che il loro nome figuri nei dati Internet, ciò permette al collocatore o al prestatore interessato di contattarle direttamente.

#### **Importante:**

Solo i collocatori titolari di un'autorizzazione hanno accesso ai dati su Internet. Sono **assoggettati all'obbligo del segreto** (art. 7 cpv. 3 e art. 18 cpv. 3 LC; vedi anche il capitolo corrispondente) e possono essere chiamati a rispondere penalmente della sua violazione in conformità con l'art. 39 cpv. 2 lett. f LC. In questo modo i dati personali sono sufficientemente protetti contro qualsiasi rischio di comunicazione illecita.

L'art. 55 OC precisa che **i dati personali degni di particolare protezione** contemplati all'art. 33a cpv. 2 LC **non possono essere comunicati** a collocatori privati e prestatori.

## Art. 35b LC Elenco delle imprese private di collocamento e di fornitura di personale a prestito autorizzate (art. 59a OC)

L'elenco delle imprese private di collocamento e di fornitura di personale a prestito autorizzate è pubblicato su Internet (art. 35b cpv. 1 LC) e in forma stampata (art. 59a OC).

Il sito Internet si basa su di un sistema informatico gestito su Intranet dal seco e dalle autorità cantonali preposte al mercato del lavoro. Affinché un'autorizzazione cantonale possa essere operativa in tutta la Svizzera, la Confederazione e i Cantoni possono informarsi mutualmente su Intranet dei motivi di revoca, soppressione e rifiuto dell'autorizzazione (art. 35b cpv. 2 LC). In questo modo viene ridotto il rischio che un'agenzia, la cui autorizzazione è stata revocata o soppressa in un Cantone possa, all'insaputa di quest'ultimo, fare una nuova richiesta in un altro Cantone.

### Excursus: Conseguenze della violazione della protezione dei dati

La comunicazione illecita di dati personali costituisce un delitto passibile di azioni penali. Vi può essere «violazione dell'obbligo di discrezione» secondo l'art. 35 LPD, «violazione dell'obbligo del segreto» giusta gli artt. 105 LADI e 39 LC ma pure la «violazione del segreto d'ufficio» prevista dall'art. 320 CP.

Si insiste sulle violazioni della protezione dei dati tramite il download di SuperNatural. In questo caso l'organo responsabile si espone, oltre che ad azioni penali, a doversi assumere la responsabilità politica dei danni causati (vedi sopra, art. 35 LC, lett. D, n. 3).

### Alcune questioni concrete relative alla protezione dei dati da parte delle autorità preposte al mercato del lavoro

#### Domande:

1. Se un URC assegna un posto vacante a una persona in cerca d'impiego la cui tossicomania è conosciuta e ne conseguono problemi, la responsabilità civile dell'URC in questione può essere messa in causa?
2. Se un collocatore privato comunica informazioni su di una persona in cerca d'impiego all'URC, può esigere che l'ufficio non comunichi queste informazioni alla persona interessata?
3. Gli impiegati dell'URC devono chiudere a chiave il loro ufficio e tenere gli atti sotto chiave?

4. È permesso menzionare su COLSTA che una persona in cerca d'impiego ha aggredito un consulente e che è stato perseguito e condannato per questo atto?
5. In qualità di gestore del sistema d'informazione, il seco deve dare il diritto di consultare i dati COLSTA alle persone interessate?
6. Quali indicazioni fornite dai medici di fiducia possono essere registrate su COLSTA?
7. Quali informazioni concernenti i datori di lavoro possono essere fornite alle persone in cerca d'impiego, in particolare se un datore di lavoro ha una «cattiva reputazione» o contrasti con l'URC?
8. È permesso registrare su COLSTA i commenti negativi di un datore di lavoro a proposito di una persona in cerca d'impiego?
9. È possibile menzionare su COLSTA che è in corso un'inchiesta per percezione indebita dell'indennità?

**Risposte:**

1. La risposta a questa domanda è, dal punto di vista giuridico, estremamente complessa. Di regola è il datore di lavoro che deve informarsi su di un futuro impiegato. L'URC non può essere equiparato a un venditore che, ai sensi del CO, deve rispondere di eventuali inadempienze della prestazione contrattuale. In un tale contesto è importante che il consulente del personale discuta con la persona in cerca d'impiego della «politica d'informazione» relativa a fatti delicati da adottare con il datore di lavoro.
2. No, il diritto di consultare si applica a tutti gli atti quindi anche a quelli che l'URC riceve da terzi.
3. La Direzione del lavoro del seco non ha dato direttive particolari su questa questione. La risposta dipende innanzitutto dalla situazione. Se i clienti dell'URC possono muoversi liberamente nei corridoi dell'Ufficio si raccomanda di chiudere a chiave armadi e uffici; se vi hanno accesso soltanto accompagnati da un responsabile ciò sembra essere superfluo.
4. Menzionare un tale atto è evidentemente delicato ma autorizzato per garantire la sicurezza del personale. Il suo autore deve però esserne informato. È necessario anche assicurarsi che una tale menzione possa essere letta solamente dagli utilizzatori del sistema a livello cantonale.
5. No, un'autorizzazione del seco è superflua poiché il diritto di consultare gli atti è iscritto nella legge sulla protezione dei dati e nell'ordinanza COLSTA.
6. Se il medico di fiducia formula restrizioni per ragioni di salute relative all'attitudine dell'assicurato al collocamento che gli è stato inviato, queste restrizioni possono essere registrate su COLSTA.

7. Nella procedura di collocamento è importante che la persona in cerca d'impiego disponga del maggior numero di informazioni possibili sul datore di lavoro. Di regola è la persona in cerca d'impiego a doversi informare sul suo futuro datore di lavoro. Un consulente del personale può, senza problemi, comunicare alla persona interessata fatti concreti relativi all'impresa (p. es. dimensioni, organizzazione, settore, clientela, ecc.). Per contro, non è autorizzato a fornire informazioni su procedure giuridiche a meno che queste non siano di dominio pubblico. La stessa regola vale anche per la trasmissione di informazioni su eventuali contrasti tra datore di lavoro e Ufficio cantonale del lavoro. Si pone tra l'altro la domanda di sapere se queste informazioni non siano sottoposte all'obbligo del segreto d'ufficio. Infine va considerato il grado di precisione delle informazioni; fornire informazioni generali su fatti negativi, quali allusioni a una cattiva reputazione, non è ammissibile.
8. Le osservazioni soggettive di un datore di lavoro sulle qualifiche di una persona in cerca d'impiego non sono mai utili al collocamento. È permesso menzionare le dichiarazioni di un datore di lavoro unicamente se denunciano un comportamento passibile di sanzioni a causa degli sforzi insufficienti per trovare lavoro.
9. In questi casi è bene esaminare se l'informazione è pertinente per l'esecuzione della LADI o il collocamento della persona in cerca d'impiego. Poiché un tale fatto è inevitabilmente già documentato in modo esaustivo negli atti, ci si chiede se una menzione supplementare su COLSTA sia veramente necessaria.

**Art. 36 LC Osservazione del mercato del lavoro (Art. 59 OC)**

Anche i Cantoni possono pubblicare rapporti sulla situazione del mercato del lavoro utilizzando le informazioni ricevute e i risultati delle loro inchieste interne. Tuttavia, devono assicurarsi che i dati pubblicati nei rapporti non permettano di identificare le persone e le imprese interessate.

## Art. 39 LC Disposizioni penali

**A Collocamento e fornitura di personale a prestito senza autorizzazione**

Esercitare il collocamento o la fornitura di personale a prestito senza autorizzazione comporta conseguenze penali (art. 39 cpv. 1 lett. a LC) nonché effetti di diritto civile:

Il **contratto di lavoro** concluso con un lavoratore da un prestatore che non dispone d'autorizzazione d'esercizio è nullo. In questo caso è applicabile l'art. 320 cpv. 3 CO. Le due parti devono adempiere gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro come nel caso di contratto valido, fino a quando l'uno o l'altro mette fine al rapporto per invalidità del contratto.

I **contratti di fornitura di personale a prestito** conclusi da queste imprese con i loro clienti sono nulli. Ne consegue che l'unico diritto di un prestatore privo d'autorizzazione è quello di rimborsare i salari pagati ai lavoratori e i contributi sociali corrispondenti (art. 62 segg. CO), ma non il pagamento delle spese amministrative e dell'utile. Se l'impresa acquisitrice ha già saldato la fattura, può reclamare al prestatore il rimborso degli importi non dovuti. Poiché un prestatore privo d'autorizzazione agisce in modo illecito, è tenuto a rispondere degli eventuali danni causati all'impresa acquisitrice (art. 41 segg. CO).

L'art. 39 cpv. 1 lett. a LC è anche applicabile se una succursale sita nello stesso Cantone della sede principale (che non necessita di autorizzazione propria) inizi a esercitare il collocamento o la fornitura di personale a prestito prima che la sede principale l'abbia dichiarata all'autorità competente.

**Importante:**

**ai sensi dell'art. 39 cpv. 2 lett. a LC, le imprese che ricorrono a un collocatore o un prestatore sapendolo privo dell'autorizzazione necessaria sono perseguibili.**

**B Contratto scritto**

Le disposizioni penali dell'art. 39 cpv. 2 lett. c LC sono volte principalmente a garantire la protezione dei lavoratori. Questo scopo è anche, segnatamente, quello degli artt. 19 e 20 e dell'art. 22 cpv. 2 a 5 LC. L'art. 22 cpv. 1 LC è volto principalmente a garantire gli interessi dei datori di lavoro e protegge i lavoratori solo indirettamente. L'art. 39 LC non distingue la differenza di scopo; il giudice penale può tuttavia prenderlo in considerazione usando la sua competenza penale in modo restrittivo.

## **C Procedimento penale**

Secondo l'art. 39 cpv. 6 LC, il perseguimento penale incombe ai Cantoni. L'autorità esecutiva cantonale che constata una violazione importante della LC deve denunciare il colpevole all'autorità penale competente. Poiché le violazioni sono passibili di multa, eccezion fatta per il caso previsto dall'art. 39 cpv. 4 LC, esse costituiscono un delitto e si prescrivono, secondo l'art. 109 del Codice penale svizzero, dopo due anni. Le autorità esecutive cantonali devono quindi vegliare a che le autorità penali liquidino il caso rapidamente per impedire qualsiasi prescrizione.



## Tavola sinottica delle disposizioni penali della LC

Attore	Attività	Pena massima
Tutti gli attori	Violazione dell'obbligo di annunciare e d'informare	Multa fr. 40'000
	Propaganda fallace in materia di emigrazione di lavoratori	Multa fr. 40'000
	Violazione dell'obbligo del segreto	Multa fr. 40'000
Collocatore o prestatore (sottoposto o no all'obbligo d'autorizzazione)	Collocamento/fornitura di personale a prestito senza la necessaria autorizzazione	Multa fr. 100'000
	Infrazioni al diritto degli stranieri	Multa fr. 100'000
	Fornitura di personale a prestito senza contratto scritto o contratto con indicazioni fallaci, accordi illeciti	Multa fr. 40'000
	Infrazioni alle disposizioni sulla provvigione di collocamento	Multa fr. 40'000
	Fatturazione di provvigioni o richiesta di prestazioni finanziarie anticipate al lavoratore	Multa fr. 40'000
	Autorizzazione ottenuta con informazioni inesatte o fallaci	Prigione o Multa fr. 40'000
Collocatore o prestatore (sottoposto all'obbligo d'autorizzazione)	Violazione dell'obbligo di annunciare	Multa fr. 40'000
Datore di lavoro	Ricorso ai servizi di un collocatore o un prestatore privo dell'autorizzazione necessaria	Multa fr. 40'000