





















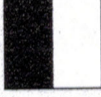





Direttive e commenti relativi

- > 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 infogdte@seco.admin.ch

©seco-DA/GDTC 12/2003

Distribuzione:
 UFCL, Distribuzione pubblicazioni, CH-3003 Berna
www.bbl.admin.ch/bundespublikationen
 Fax +41 31 325 50 58
 Numero di referenza: 17.260.i

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.