



CH-3003 Berna_SECO_TC

Ai responsabili cantonali della LC

Riferimento/fascicolo: 310/Rundschreiben 2007_2 (Vertragsdauer)
Specialista: gre/chh/veh
Berna, 21.5.2007

Prolungamento del contratto di lavoro di durata determinata

Direttiva 2007/2: precisazione delle direttive e dei commenti relativi alla LC

Gentili Signore, egregi Signori,

in linea di principio, l'articolo 19 capoverso 2 LC¹, in relazione con l'articolo 48 OC², prevede che determinati punti del contratto di lavoro devono essere regolati per scritto. Questa disposizione ha lo scopo di garantire la protezione dei lavoratori forniti a prestito, facendo sì che siano informati per scritto sulle loro condizioni di lavoro prima dell'inizio della missione e che possano dimostrare i loro diritti contrattuali in caso di controversie. L'articolo 19 LC prescrive inoltre, al capoverso 2 lettera c, che la durata della missione o il termine di disdetta siano regolati per scritto.

Nell'ambito dell'esame dei contratti, siamo ripetutamente incappati nella seguente clausola contrattuale, o in clausole simili, che infrangono l'esigenza della forma scritta.

“Questa missione inizia il ... per una durata massima di tre mesi. Durante questo periodo, il contratto può essere disdetto dalle due parti osservando un termine di disdetta di almeno due giorni lavorativi (art. 19 LC). In assenza di disdetta, il contratto

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

² Ordinanza del 16 gennaio 1991 sul collocamento e il personale a prestito, ordinanza sul collocamento; OC, RS 823.111

scade dopo tre mesi. Se, in seguito, è rinnovato tacitamente, sarà considerato prolungato per una durata indeterminata.”

Con una simile formulazione, il lavoratore non sa, prima di entrare in funzione, quanto durerà effettivamente la sua missione (tre mesi al massimo o di più?). In particolare, in caso di controversie, potrebbe avere difficoltà a produrre delle prove (il rapporto contrattuale si è concluso al termine dei tre mesi o prosegue tacitamente?). Nel caso della fornitura di personale a prestito questa problematica è aggravata dal rapporto triangolare esistente tra le parti. È possibile che un prestatore ritenga che il rapporto di lavoro è giunto a termine e che non è più obbligato a versare il salario, mentre, da parte sua, il lavoratore, pensando che il rapporto di lavoro è stato prolungato tacitamente, prosegue il suo lavoro nell'impresa acquisitrice. Anche se l'impresa acquisitrice accetta la continuazione del lavoro, è molto improbabile che il proseguimento della missione risulti da un accordo tacito del datore di lavoro. Il lavoratore rischia pertanto di lavorare senza essere retribuito.

Abbiamo sottoposto la problematica di simili clausole contrattuali, per un parere, all'Ufficio federale di giustizia e, in collaborazione con quest'ultimo, siamo giunti alla conclusione seguente:

I contratti di lavoro, ai sensi dell'articolo 19 capoverso 1 LC in relazione con l'articolo 48 OC, richiedono la forma scritta, il che implica che le loro modifiche devono ugualmente essere effettuate in forma scritta (anche un prolungamento del contratto di lavoro costituisce una modifica). In effetti, secondo l'articolo 12 CO³, quando la legge prescrive per un contratto la forma scritta, questa s'intende richiesta per ogni modifica del contratto medesimo, ad eccezione di quelle stipulazioni complementari accessorie, che non siano in contraddizione con l'atto.

Le parti sono per principio autorizzate a convenire il prolungamento del loro rapporto contrattuale alla scadenza del contratto. Questo prolungamento può essere di durata determinata o indeterminata. Tuttavia, un simile prolungamento deve sempre essere stabilito in un documento scritto (aggiunta al contratto) che fissa esplicitamente la nuova durata del contratto.

Un contratto di durata determinata prolungato tacitamente alla scadenza della durata convenuta contraddice lo scopo di protezione dei lavoratori iscritto all'articolo 19 capoversi 1 e 2 LC, che intende istituire una situazione giuridica chiara e comprovabile. Inoltre, contravviene anche all'articolo 12 CO, secondo cui, quando la legge prescrive per un contratto la forma scritta, questa s'intende richiesta per ogni modifica del contratto medesimo.

Da quanto precede deriva che i contratti quadro di lavoro e i contratti di missione possono ormai essere approvati soltanto se non contengono clausole in base alle quali il contratto è concluso per una durata determinata ma può essere prolungato tacitamente quando giunge a scadenza.

Ci permettiamo infine di rammentarvi che il ripetuto rinnovo di contratti di lavoro di durata determinata è limitato dal divieto di concludere contratti a catena. È infatti vietato assumere una persona, licenziarla e riassumerla a più riprese, ogni volta alla scadenza di un breve termine, se risulta che non vi sono ragioni obiettive per un'operazione di questo tipo e se l'unico scopo è quello di sottrarsi sia all'obbligo di versare il salario in caso di malattia sia all'assicurazione obbligatoria LPP. Questa regola vale anche nella pratica delle autorità

³ Legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero, Diritto delle obbligazioni; CO, RS 220

d'esecuzione della LPP, per le quali un'interruzione di almeno due settimane esclude generalmente l'assoggettamento alla LPP.

Vi ringraziamo di voler prendere nota di quanto precede e della vostra preziosa collaborazione.

Distinti saluti.

SECO – Direzione del lavoro

D. Babey

Capo Mercato del lavoro e assicurazione contro la disoccupazione

- Testo disponibile anche in francese e in tedesco
- Non pubblicato nella Prassi ML/AD
- Pubblicato su TCNet e su www.treffpunkt-arbeit.ch