



Promemoria relativo alle disposizioni sul personale a prestito secondo la legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (LC)

1. Chi fornisce personale a prestito?

Sono considerati prestatori i datori di lavoro che cedono i loro lavoratori a un'azienda estranea (impresa acquisitrice) per una prestazione di lavoro. Determinante in questa cessione è il fatto che i prestatori rinuncino ai diritti essenziali di emanare ordini ai loro impiegati a favore dell'impresa che assume le persone a prestito. Ciò è segnatamente il caso se l'impresa acquisitrice impartisce istruzioni sul genere di lavoro da svolgere e sceglie essa stessa i mezzi ausiliari necessari. Un criterio importante può essere fornito anche dalla risposta alla questione intesa a sapere se si tratta di una "semplice" fatturazione di ore d'impiego o se il datore di lavoro garantisce pure un certo livello di prestazioni da parte dei suoi lavoratori e, se tale livello non viene raggiunto, rinuncia a una parte dei compensi concordati o fa eseguire gratuitamente prestazioni riparatrici.

2. Chi è soggetto all'obbligo d'autorizzazione?

È soggetta all'obbligo d'autorizzazione la fornitura, per mestiere, di personale a prestito in Svizzera o tra la Svizzera e l'estero (da e verso l'estero) che comprende il lavoro temporaneo o il lavoro a prestito.

a) Le diverse forme di prestito di personale:

- Lavoro temporaneo: I datori di lavoro assumono i loro lavoratori unicamente allo scopo di cederli a terzi e non gestiscono in proprio un'azienda di produzione o di servizi. Il contratto di lavoro è concluso di volta in volta per un unico periodo d'impiego.
- Lavoro a prestito: Lo scopo dell'assunzione dei lavoratori è anche in questo caso quello di cederli a imprese acquisitrici. I datori di lavoro dispongono però per lo più anche di una propria azienda nella quale possono impiegare i propri lavoratori. Il contratto di lavoro è stipulato per una durata indipendente dai singoli impieghi.
- Cessione occasionale: La cessione occasionale si verifica se il prestito di personale non rientra nell'offerta ordinaria del datore di lavoro e non presenta pertanto un carattere regolare, ma avviene **eccezionalmente, per un breve periodo di tempo, senza essere stato previsto in modo speciale**. (Ciò può essere il caso, ad esempio, quando, in seguito a una diminuzione delle ordinazioni, un'azienda non è più in grado di dare lavoro a tutti i suoi impiegati e decide di mettere temporaneamente le persone che non può occupare a disposizione di un'altra azienda piuttosto che licenziarle).
Il prestito di personale sotto forma di messa a disposizione occasionale non è soggetto ad autorizzazione.

b) Il prestito di personale effettuato per mestiere (art. 29 OC)

Per prestito di personale fatto per mestiere si intende un'attività commerciale regolare effettuata a scopo di lucro. Un'attività di prestito è ritenuta regolare se nel corso di 12 mesi vengono conclusi 10 o più contratti di prestito di personale con lavoratori singoli o gruppi di lavoratori. A tale riguardo, l'accordo per un impiego viene considerato come un contratto. Un'attività è ritenuta commerciale se l'importo fatturato all'impresa acquisitrice supera la somma

dei costi salariali e dei costi salariali addizionali, nonché di una partecipazione alle spese amministrative del 5% al massimo. Esiste anche prestito di personale se l'attività di fornitura di personale a prestito raggiunge una cifra d'affari di almeno 100'000.–franchi all'anno.

3. Quali prescrizioni legali sono applicabili a ogni prestatore, indipendentemente dall'obbligo d'autorizzazione?

- Nelle offerte d'impiego pubbliche, l'impresa di fornitura di personale a prestito deve indicare il suo nome e l'indirizzo esatto. Negli annunci deve menzionare chiaramente che la manodopera viene assunta per la fornitura di personale a prestito.
- Riguardo alla protezione dei dati vigono norme speciali. I dati concernenti le persone in cerca d'impiego e i posti vacanti, che consentono di identificare la persona rispettivamente l'azienda d'impiego, possono essere comunicati a terzi soltanto con il consenso dell'interessato. Anche l'archiviazione di questi dati dopo la conclusione dell'attività di prestito è possibile soltanto con l'autorizzazione scritta (revocabile in ogni momento) della persona interessata.
- Il contratto di lavoro tra il prestatore e la persona in cerca d'impiego deve essere stipulato per scritto. La legge precisa le questioni che devono essere disciplinate per scritto e, per i rapporti di lavoro temporanei, stabilisce imperativamente speciali termini minimi di disdetta (art. 19 LC).
- Le spese devono essere documentabili, altrimenti vengono considerate quale salario, su cui occorre percepire contributi alle assicurazioni sociali. In linea di massima le spese non possono essere indicate sotto forma di importi forfettari, ma soltanto con la giusta denominazione e con l'ammontare preciso, compresi i relativi giustificativi. Le autorità responsabili delle assicurazioni sociali non accettano in alcun caso che le imprese di lavoro temporaneo deducano una percentuale del loro volume lordo dei salari a titolo di indennità per spese. Di regola le indennità per il trasferimento normale e per i pasti accordate alle persone che hanno un luogo di lavoro fisso (vale a dire il luogo d'impiego), non sono considerate spese, ma parte integrante del salario.
- Sono nulle le disposizioni contrattuali che impediscono al lavoratore di concludere un contratto di lavoro con l'impresa acquisitrice al termine dell'impiego (art. 19 cpv. 5 lett. b e art. 22 cpv. 2 LC).
- Se un'impresa acquisitrice soggiace a un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale, il prestatore deve rispettare le relative disposizioni concernenti il salario e la durata del lavoro (art. 20 LC).
- Il contratto di fornitura di personale a prestito tra il prestatore e l'impresa acquisitrice deve essere concluso per scritto. La legge elenca i punti che devono figurare in tale contratto (art. 22 LC).
- In Svizzera, l'azienda prestatrice può assumere soltanto stranieri aventi il diritto di cambiare posto o professione, ciò che pertanto esclude di regola gli stagionali, i titolari di un permesso per dimoranti temporanei, nonché le persone titolari di un permesso annuale rilasciato per una determinata attività (sono possibile deroghe in favore di specialisti). I cittadini dell'UE/AELS che dispongono di un permesso di dimora di lunga durata o di un permesso di dimora temporanea oppure di un permesso per frontalieri o che sono appena immigrati sono soggetti a un disciplinamento derogatorio. Infatti, durante i primi due anni successivi all'entrata in vigore dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone con l'UE e del relativo Accordo di emendamento della Convenzione istitutiva dell'AELS, essi possono essere impiegati quali lavoratori, rispettando la priorità concessa alla manodopera indigena nonché il controllo delle condizioni di lavoro e di salario, e – durante i primi cinque anni successivi all'entrata in vigore di tali accordi – rispettando il contingentamento. In base all'accordo, i servizi dei frontalieri possono essere prestati in tutta la zona di confine svizzera durante il periodo transitorio di cinque anni. I richiedenti l'asilo sono soggetti a un divieto di lavoro di tre mesi che i Cantoni possono prolungare. Trascorso questo termine, essi sono autorizzati a lavorare in determinati rami economici.
- Per le controversie risultanti dal rapporto di lavoro tra l'impresa per la fornitura di personale a prestito e il lavoratore è competente, per conoscere le azioni intentate dal lavoratore, il giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il lavoro (art. 24 cpv. 1 della legge sul foro; LForo) o il giudice del luogo del domicilio

d'affari dell'impresa per la fornitura di personale a prestito con cui è stato concluso il contratto (art. 24 cpv. 2 LForo) o il giudice del luogo in cui il prestatore ha la sede principale (art. 24 cpv. 1 LForo). Per conoscere le azioni intentate dall'impresa per la fornitura di personale a prestito 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 lavoro (art. 24 cpv. 1 LForo).

4. Quali prescrizioni si applicano inoltre per il prestito di personale soggetto all'obbligo dell'autorizzazione?

- Affinché l'autorizzazione venga accordata, le imprese e le persone responsabili devono adempiere determinate condizioni. L'impresa deve essere iscritta al Registro svizzero di commercio, deve disporre di un locale d'affari adeguato e non deve svolgere altre attività lucrative che possano nuocere agli interessi dei lavoratori o delle imprese acquisitrici.
- Le persone responsabili della gestione devono avere la nazionalità svizzera o, se stranieri, il permesso di domicilio (ad eccezione dei cittadini dell'UE/AELS conformemente all'Accordo sulla libera circolazione delle persone concluso tra la Svizzera e l'Unione europea), assicurare la fornitura di personale a prestito conformemente alle regole della professione e godere di buona reputazione (nessun precedente penale, nessun procedimento di esecuzione o di fallimento, nessuna imposta arretrata, ecc., anche se questi elementi sono pertinenti soltanto se rimettono in questione l'attitudine a gestire un'impresa di collocamento). Secondo l'art. 33 OC, sono considerate in possesso delle competenze professionali necessarie per dirigere un'impresa per la fornitura di personale a prestito le persone titolari di un attestato di fine tirocinio o di una formazione equivalente e con un'esperienza professionale pluriennale, se dispongono segnatamente di:
 - a. una formazione riconosciuta di collocatore o prestatore; o
 - b. un'esperienza professionale pluriennale (di almeno 3 anni) nel settore del collocamento, della fornitura di personale a prestito, della consulenza in materia di personale, organizzazione o conduzione aziendale oppure nel campo della gestione del personale.

Di regola, la persona responsabile dell'impresa è in grado di assumere la funzione di garante di un'attività di fornitura di personale a prestito conforme alle regole della professione soltanto se essa è presente nell'impresa almeno per il 50 per cento del tempo. In linea di massima, essa può pertanto esercitare il diritto di firma quale direttore per al massimo due imprese che hanno sedi sociali differenti.

- Se l'impresa pratica il prestito di personale all'estero, il responsabile deve inoltre assicurarsi che essa disponga di personale che conosce a sufficienza le condizioni esistenti nei Paesi in questione, in particolare la legislazione in materia di immigrazione, di assunzione di un'attività lucrativa e di collocamento. Sono inoltre richieste conoscenze del diritto svizzero degli stranieri se l'impresa presta i servizi di stranieri reclutati all'estero (ciò che è autorizzato soltanto a titolo eccezionale).
- Un'impresa di fornitura di personale a prestito deve depositare presso l'autorità cantonale di rilascio dell'autorizzazione una cauzione a garanzia delle pretese salariali dei suoi lavoratori. L'entità della cauzione varia da 50'000 a 150'000 franchi a seconda dell'attività aziendale (50'000 franchi se il numero di ore prestate è inferiore a 60'000 all'anno, 100'000 se questo numero è superiore, più 50'000 franchi se l'impresa è titolare anche di un'autorizzazione federale).
- Su richiesta, il prestatore deve fornire all'autorità di rilascio dell'autorizzazione tutte le informazioni e i documenti necessari. In merito all'attività di prestito di personale occorre redigere annualmente, all'attenzione di detta autorità, un rapporto. L'autorità di rilascio dell'autorizzazione deve inoltre essere informata immediatamente se nell'impresa sono subentrate modifiche rispetto alle indicazioni contenute nella domanda di autorizzazione (p. es. cambiamento di indirizzo, cambiamento della persona responsabile, cambiamento del tipo di società, cambiamento di cauzione, modifiche dei contratti, ecc.).
- In linea di massima, la fornitura di personale a prestito dall'estero in Svizzera da parte di un'impresa prestatrice estera non è permessa (art. 12 cpv. 2 LC).

Eccezione: se in Svizzera nessun prestatore indigeno è in grado di offrire manodopera adeguata (art. 30 OC).

5. L'autorizzazione

- L'autorizzazione è rilasciata a nome dell'impresa (con l'indicazione della persona responsabile) ed è valida per un periodo di tempo indeterminato. Il rilascio e la modifica dell'autorizzazione sono soggetti all'obbligo di pagare un emolumento (l'importo varia da 700 a 1500 franchi rispettivamente da 200 a 800 franchi).
- Le succursali ricevono sempre un'autorizzazione propria. Se la succursale è situata in un altro Cantone rispetto alla sede principale, essa deve avere ottenuto l'autorizzazione prima di iniziare la propria attività. Se la succursale è situata nello stesso Cantone della sede principale, essa può cominciare la sua attività prima di averla ricevuta, a condizione tuttavia che sia stata dichiarata all'autorità che rilascia l'autorizzazione.
- La domanda d'autorizzazione deve essere presentata per scritto all'autorità cantonale competente. Anche i rispettivi moduli possono essere ottenuti presso detta autorità. Contemporaneamente può essere richiesta, tramite la stessa autorità, l'autorizzazione federale.
- Le imprese attive unicamente all'interno della Svizzera necessitano di un'autorizzazione cantonale. Le imprese che prestano personale dalla Svizzera all'estero o stranieri reclutati all'estero verso la Svizzera hanno inoltre bisogno di un'autorizzazione federale. L'autorizzazione cantonale è necessaria in ogni caso. Norme particolari disciplinano la fornitura di personale a prestito verso il Principato del Liechtenstein.
- L'autorizzazione può essere revocata se è stata ottenuta fornendo indicazioni inesatte o fallaci oppure dissimulando fatti essenziali o se l'impresa di fornitura di personale a prestito ha violato ripetutamente o gravemente le prescrizioni legali. Inoltre, l'autorizzazione può essere revocata se i presupposti non sono più adempiuti. L'autorità di rilascio può, quale autorità di vigilanza, effettuare controlli.
- Nel caso di imprese che forniscono personale a prestito in rami economici soggetti a un contratto collettivo di lavoro (CCL) a cui è stato conferito il carattere obbligatorio, il controllo del rispetto delle condizioni in materia di salario e di tempo di lavoro previste dal contratto viene effettuato, in linea di massima, dagli organi paritetici di controllo delle parti contraenti del CCL. L'impresa di fornitura di personale a prestito può tuttavia domandare che questo controllo sia effettuato da un organo speciale di controllo indipendente dalle parti (art. 6 della legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro). In tal caso essa deve però assumersi le spese di controllo, anche se non è possibile imputargli alcuna infrazione al CCL a cui è stato conferito il carattere obbligatorio.

I testi della legge sul collocamento (LC), dell'ordinanza sul collocamento (OC) e dell'ordinanza sugli emolumenti relativa alla legge sul collocamento (OE-LC) possono essere consultati su Internet agli indirizzi seguenti (condizione: essere equipaggiati con Acrobatreader):

LC www.admin.ch/ch/i/rs/8/823.11.it.pdf

OC www.admin.ch/ch/i/rs/8/823.111.it.pdf

OE-LC www.admin.ch/ch/i/rs/8/823.113.it.pdf

Direttive e commenti: www.treffpunkt-arbeit.ch/secopdf/de/pav_weisungen_avg_d (tedesco)

(francese: www.admin.ch/ch/f/rs/8/823.11.fr.pdf resp. (...)111.fr.pdf resp (...)113.fr.pdf / tedesco: www.admin.ch/ch/d/rs/8/823.11.de.pdf resp. (...)111.de.pdf resp. (...)113.de.pdf)

seco – Direzione del lavoro
Agosto 2003