



## 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 acquisitrice. Ciò è segnatamente il caso se quest'ultima 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 di missione o se il datore di lavoro garantisce anche 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 di autorizzazione?

È soggetta all'obbligo di 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'unica missione.
- 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 dalle singole missioni.

- 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 es. 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.**
- Prestito di personale all'interno di un gruppo: Il prestito di personale all'interno di un gruppo è ugualmente soggetto ad autorizzazione. Un'autorizzazione non è tuttavia necessaria in singoli casi, allorquando il prestito di personale è volto a favorire l'acquisto di un'esperienza tecnica, linguistica o altra del lavoratore prestato oppure il traferimento di know-how all'interno del gruppo.

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 una missione 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. È considerato anche prestito di personale effettuato per mestiere 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 di autorizzazione?**

- Nelle offerte d'impiego pubbliche, il prestatore 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 i punti che devono essere disciplinati 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 per la fornitura di personale a prestito 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 di missione), 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 i titolari di un permesso per dimoranti temporanei nonché le persone titolari di un permesso annuale rilasciato per una determinata attività.
- In base all'Accordo sulla libera circolazione delle persone concluso tra la Svizzera e l'UE/AELS, i servizi dei cittadini dell'UE/AELS che dispongono di un permesso di dimora di lunga durata (permesso B o C) o di un permesso di dimora temporanea oppure di un permesso per frontalieri (permesso L o G) o che entrano in Svizzera mediante la procedura di notifica possono essere prestati. A tale scopo il prestatore deve essere in possesso

dell'autorizzazione cantonale e federale per la fornitura di personale a prestito. Qualora prestasse unicamente cittadini dell'UE/AELS che non entrano per la prima volta in Svizzera e che dispongono già di un permesso B, C o G è necessaria solamente l'autorizzazione cantonale di fornitura di personale a prestito. I richiedenti l'asilo ammessi provvisoriamente hanno il diritto di lavorare e i loro servizi possono quindi essere prestati.

- In merito alle 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 o il giudice del domicilio d'affari del prestatore. Per conoscere le azioni intentate dall'impresa per la fornitura di personale a prestito è competente il giudice del domicilio del lavoratore o del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il lavoro (art. 34 Codice di diritto processuale civile svizzero del 19 dicembre 2008, Codice di procedura civile, CPC).
- È punito con la multa sino a 100'000 franchi chiunque fornisce intenzionalmente personale a prestito senza possedere l'autorizzazione richiesta (art. 39 cpv. 1 lett. a LC). Un datore di lavoro che ricorre intenzionalmente a un prestatore sapendolo privo dell'autorizzazione necessaria è punito con la multa sino a 40'000 franchi.

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

- Affinché l'autorizzazione venga accordata, il prestatore e le persone responsabili devono adempiere determinate condizioni. Il prestatore deve essere iscritto 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'UE/AELS), 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 per la fornitura di personale a prestito). 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 prestito di personale. Sono inoltre richieste conoscenze del diritto svizzero degli stranieri se l'impresa presta i servizi di stranieri reclutati all'estero.
- Il prestatore 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.).
- 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).

## 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 750 a 1650 franchi rispettivamente da 220 a 850 franchi; art. 7, cpv.1 e 2 OEm-LC). Se la

domanda di autorizzazione è ritirata o non viene portata avanti e l'autorità di rilascio ha già intrapreso lavori al riguardo, può essere riscosso un emolumento fino a concorrenza dell'importo massimo dell'emolumento per il rilascio dell'autorizzazione (art. 1 cpv. 3 OEm-LC).

- Le succursali necessitano sempre di 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 aver ricevuto l'autorizzazione, a condizione tuttavia che sia stata dichiarata all'autorità di rilascio.
- La domanda di autorizzazione deve essere presentata per scritto all'autorità cantonale competente. I rispettivi moduli possono essere ottenuti presso detta autorità. Contemporaneamente può essere richiesta, tramite la stessa autorità, l'autorizzazione federale. Vanno allegati alla domanda il modello del contratto di lavoro (spesso suddiviso in contratto quadro di lavoro e contratto di missione) nonché il modello del contratto di fornitura di personale a prestito con cui l'impresa intende operare (art. 40 cpv. 1bis OC). L'autorità che rilascia l'autorizzazione esamina la conformità dei modelli di contratto inoltrati con le disposizioni legali vigenti.
- Le imprese attive unicamente all'interno della Svizzera necessitano di un'autorizzazione cantonale. Le imprese che prestano personale dalla Svizzera all'estero o neo-immigrati in 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 il prestatore 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.
- Il contratto collettivo di lavoro (CCL) Personale a prestito è entrato in vigore il 1 gennaio 2012. Si applica sostanzialmente a tutti i lavoratori che vengono prestati da aziende che sono titolari di un'autorizzazione federale e cantonale conformemente alla LC e la cui attività principale è costituita dal prestito di personale. In linea di massima il CCL Personale a prestito si applica anche nei casi in cui l'impresa acquisitrice sottosta a un altro contratto collettivo di lavoro e recepisce le disposizioni concernenti il salario e la durata del lavoro del CCL dichiarato di obbligatorietà generale. Nel caso di imprese che forniscono personale a prestito in rami economici soggetti a un CCL a cui è stato conferito il carattere obbligatorio, il controllo del rispetto delle condizioni in materia di salario e di durata del lavoro previste dal contratto viene effettuato, in linea di massima, dagli organi paritetici di controllo delle parti contraenti del CCL. Il prestatore 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 nel caso in cui non è possibile imputargli alcuna infrazione al CCL dichiarato di obbligatorietà generale.

- L'autorizzazione può essere negata se il richiedente intende fornire personale a prestito a imprese acquisitrici da cui non è indipendente (art. 13 cpv. 1 LC congiuntamente all'art. 32 cpv. 2 OC). In un caso del genere l'autorizzazione può fare oggetto di una riserva. Nella decisione di autorizzazione saranno elencati i nomi delle aziende dalle quali il prestatore non è indipendente e alle quali non potrà prestare i suoi lavoratori.

I testi della legge sul collocamento (LC), dell'ordinanza sul collocamento (OC) e dell'ordinanza sugli emolumenti LC (OEm-LC) possono essere consultati su Internet agli indirizzi seguenti:

LC	<a href="https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/19890206/index.html">https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/19890206/index.html</a>
OC	<a href="https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/19910007/index.html">https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/19910007/index.html</a>
OEm-LC	<a href="https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/19910006/index.html">https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/19910006/index.html</a>

Per più ampie informazioni si rimanda alle **Direttive e commenti**:

[http://www.area-lavoro.ch/dateien/Private\\_Arbeitsvermittlung/pav\\_weisung\\_avg\\_it.pdf](http://www.area-lavoro.ch/dateien/Private_Arbeitsvermittlung/pav_weisung_avg_it.pdf)

SECO - Direzione del lavoro  
Marzo 2017