

# Modello di “Contratto di lavoro temporaneo” secondo gli articoli 19 segg. LC e 48 segg. 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 determinato 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 presuppone la conclusione di un nuovo contratto di missione (nuovo contratto di lavoro).**

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

Se l'impresa acquisitrice sottostà a un contratto collettivo di obbligatorietà generale, il prestatore è, in linea di massima, sottoposto alle disposizioni di detto contratto relative al salario e alla durata del lavoro nei confronti del lavoratore. Se un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale prevede un contributo obbligatorio alle spese di formazione continua e d'esecuzione, le disposizioni valgono anche per il prestatore. In tal caso i contributi devono essere versati in proporzione alla durata della missione. Se l'impresa acquisitrice sottostà a un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale che prevede il pensionamento flessibile, il prestatore deve attenersi anche a tale disposizione nei confronti del lavoratore.

Se il prestatore e i suoi collaboratori prestatari adempiono tuttavia le condizioni del contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale, dichiarato di obbligatorietà generale, saranno applicabili le disposizioni di quest'ultimo, eccezione fatta per le disposizioni del presente contratto o del pertinente contratto di missione più favorevoli per il collaboratore.

### 2. Diritti del lavoratore

#### 2.1. Salario

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

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**

Le ore di lavoro prestate secondo le istruzioni dell'impresa acquisitrice che superano il monte ore fissato nel contratto di missione sono considerate ore supplementari.

- \* danno diritto a un supplemento salariale del 25%.
- \* sono compensate con ore libere in misura almeno equivalente.
- \* (commento: è possibile una delle due varianti: per la prima il datore di lavoro può fissare un supplemento inferiore al 25%)

Le ore di lavoro prestate secondo le istruzioni dell'impresa acquisitrice che superano la durata massima prevista dalla legge sul lavoro sono considerate lavoro straordinario.

- \* danno diritto a un supplemento salariale del 25%.
- \* sono compensate con ore libere in misura almeno equivalente. Il numero massimo di ore di lavoro straordinario ammesso dalla legge sul lavoro non può essere sorpassato.
- \* (Commento: è possibile una delle due varianti. 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 eccede 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. Per periodi d'impiego inferiori, è versato alla fine della missione, alla scadenza del termine di disdetta o del rapporto di lavoro (possono essere convenuti degli anticipi settimanali). Generalmente è versato sul conto bancario o postale del lavoratore. In mancanza di un conto, il salario è versato tramite assegno o in contanti; eventuali 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 a tempo indeterminato valgono quale periodo di prova i primi \_\_\_\_ (al massimo tre mesi). Il 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:

- tipo di lavoro da svolgere;
- luogo di lavoro;
- inizio della missione;
- durata della missione se è a tempo determinato 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. Ferie e giorni festivi**

### **2.7.1. Ferie**

Il lavoratore ha generalmente diritto\* a \_\_\_ settimane di ferie retribuite all'anno, calcolate in modo proporzionale se l'anno non è completo.

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

Il lavoratore deve avere la possibilità di prendere le ferie durante il periodo del rapporto di lavoro. Per le missioni irregolari e quelle di breve durata il diritto alle ferie può essere sostituito da un'indennità di vacanza che sarà versata unitamente al salario. Questa indennità ammonta rispettivamente all'8,33% per quattro settimane di ferie e al 10,64% per cinque settimane di ferie del salario lordo. Le indennità di vacanza sono indicate separatamente nella busta paga e sono versate con ogni pagamento di 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 (festa nazionale), sono determinanti i giorni festivi dichiarati ufficiali dalla legislazione cantonale alla quale è sottoposta l'impresa acquisitrice. La festa nazionale è parificata alla domenica e pertanto è previsto l'obbligo di pagamento del salario.

(commento: a eccezione del 1° agosto, il pagamento dei giorni festivi non è obbligatorio per i lavoratori pagati all'ora o a giornata).

## **2.8. Prestazioni sociali**

### **2.8.1. Infortuni**

Il lavoratore prestatore 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. Gli infortuni non professionali sono coperti se il tempo di lavoro è di almeno 8 ore settimanali.

### **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 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% 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. Maternità**

Conformemente all'articolo 16b e seguenti della Legge sulle indennità di perdita di guadagno (IPG), ha diritto all'indennità di maternità la donna che era assicurata obbligatoriamente ai sensi della legge sull'AVS nei nove mesi immediatamente precedenti il parto, durante tale periodo ha esercitato un'attività lucrativa per almeno cinque mesi e al momento del parto è ancora salariata. Qualora tali condizioni non fossero adempiute, occorre esaminare se il salario è dovuto conformemente all'articolo 324a CO.

Il diritto all'indennità inizia il giorno del parto. Durante il congedo maternità di al massimo 14 settimane, la donna riceve l'80% del reddito medio conseguito prima dell'inizio del diritto all'indennità (L'indennità giornaliera ammonta al massimo a CHF 196). L'indennità di maternità è versata sotto forma di indennità giornaliera (max. 98 indennità giornaliere). Il diritto si estingue prima se la madre riprende la sua attività lucrativa.

### **2.8.5. Previdenza professionale**

Se il contratto di missione è a tempo indeterminato oppure è a tempo determinato, ma di durata superiore ai 3 mesi, il lavoratore è soggetto sin dal primo giorno ai contributi LPP. Se il contratto di missione di durata inferiore a 3 mesi viene prorogato, l'obbligo di versare i contributi LPP decorre dal momento della proroga. Se il lavoratore raggiunge attraverso più missioni - svolte a distanza di non oltre tre mesi l'una dall'altra - la durata complessiva di oltre tre mesi, da quel momento deve versare anche i contributi LPP. Le missioni possono essere svolte presso imprese acquisite diverse e non devono necessariamente essere consecutive. Le altre condizioni, come il salario annuo minimo o l'età, devono essere ugualmente soddisfatte.

### **2.8.6 Assegni familiari**

Per ogni figlio il lavoratore ha diritto agli assegni familiari secondo la Legge federale sugli assegni familiari (LAFam) e le vigenti leggi cantonali. In base alla LAFam, la quota minima dell'assegno per i figli ammonta al mese a CHF 200.00 per figli fino al compimento del 16° anno di età, e a CHF 250.00 per figli in formazione tra i 16 e i 25 anni di età (assegno di formazione). Per lo stesso figlio viene versato un unico assegno dello stesso genere. I Cantoni possono prevedere delle quote minime più alte. L'assegno familiare viene versato con il salario alla fine di ogni mese. Per poter beneficiare degli assegni familiari il lavoratore deve presentare, al momento dell'assunzione o della nascita, il certificato di stato di famiglia.

## **2.9. Disdetta**

Il termine di disdetta applicabile ai rapporti di lavoro a tempo determinato è di:

– 2 giorni feriali durante il periodo di prova o i primi tre mesi\*;

Il termine di disdetta applicabile se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato è di\*\*:

– almeno 2 giorni feriali\* durante il periodo di prova o i primi tre mesi di missione ininterrotta;

– almeno 7 giorni dal 4° al 6° mese di missione ininterrotta;

– 1 mese a partire dal 7° mese di missione; 2 mesi dal 2° al 9° anno di servizio e 3 mesi, per la fine del mese, a partire dal 10° anno di servizio\*\*\*.

\* (Commento: il termine di 2 giorni non include i giorni non lavorativi, tranne il caso in cui il settore non prevede giorni non lavorativi).

\*\* (Commento: Il rapporto di lavoro a tempo determinato termina di regola alla scadenza della durata fissata; può tuttavia essere sciolto anche tramite disdetta alle stesse condizioni del rapporto di lavoro indeterminato.)

\*\*\* (Commento: questi termini possono essere modificati dal contratto, contratto normale o CCL, a partire dal 7° mese; i termini inferiori a un 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 casi di malattia o infortunio) da un'interruzione superiore a quanto indicato sotto.

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

In caso di interruzione più ampia a quanto indicato sopra, le settimane sono sommate a partire dalla fine dell'interruzione.

(Commento: questa regola è soltanto una proposta volta a evitare, in caso di litigio, che il tribunale 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. Quest'ultima verserà all'occorrenza un indennizzo che non deve 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. Dovere 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 deve redigere \_\_\_\_ (commento: mensilmente o settimanalmente) o al termine di ogni missione un rendiconto di lavoro e farlo firmare dall'impresa acquisitrice.

### 3.4. Deduzioni per i contributi sociali

Dal salario lordo sono dedotti:

\_\_\_\_\_ % per AVS/AI/IPG/AD

\_\_\_\_\_ % per assicurazione infortuni non professionali (InfNP)

\_\_\_\_\_ % per assicurazione indennità giornaliera di malattia (se una tale assicurazione è stata conclusa)

\_\_\_\_\_ % per la cassa pensioni (per missioni a tempo indeterminato o di durata superiore ai 3 mesi, oppure dal momento in cui la somma di più missioni supera i 3 mesi, purché il salario versato sia di almeno 21'060 franchi annui).

Eventuali contributi che vanno detratti perché l'impresa sottostà a un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale sono stabiliti nel contratto di missione.

## 4. Disposizioni complementari

A tutte le questioni non regolamentate dal presente contratto si applicano: l'articolo 319 e seguenti 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 il codice di diritto processuale civile svizzero (Codice di procedura civile, CPC) del 19 dicembre 2008.

## 5. Foro competente

Per le azioni in materia di diritto del lavoro è competente il giudice del domicilio o della sede del convenuto o il giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il lavoro (art. 34 cpv. 1 CPC). Per le azioni fondate sulla legge del 6 ottobre 1989 sul collocamento, proposte da un lavoratore, è competente anche il giudice del luogo del domicilio d'affari del prestatore con cui è stato concluso il contratto (art. 34 cpv. 2 CPC). Il lavoratore non può, a priori, rinunciare a tali fori legali (art. 35 cpv. 1 let. d CPC).

Luogo, data

Luogo, data

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Il datore di lavoro:  
(prestatore)

Il lavoratore:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_