

## Nota informativa: prestito di personale e lavoro su chiamata

Sia nel quadro del prestito di personale sia in quello del lavoro su chiamata – due settori distinti che seguono regole diverse – la flessibilità è di fondamentale importanza.

Tuttavia, il lavoro su chiamata può essere ammesso anche nel settore del prestito di personale, nella misura in cui vengano rispettate le regole applicabili in tale settore, ad esempio sugli orari di lavoro e sull'indennità per il servizio di picchetto.

### 1. Definizione del lavoro su chiamata

Nella definizione della natura giuridica del lavoro su chiamata, vanno distinte due forme.

#### a) *Lavoro su chiamata in senso proprio*

In questo caso, il datore di lavoro ha il diritto esclusivo di determinare il momento e la durata del impiego di lavoro. Di conseguenza, il lavoratore è quindi obbligato ad accettare il lavoro. Nella fattispecie del lavoro su chiamata proprio, occorre inoltre distinguere circa la determinatezza della collocazione temporale e della durata del tempo di lavoro.

- i) *Collocazione temporale indeterminata e durata indeterminata*: il lavoratore deve garantire un servizio di picchetto permanente per la durata del tempo di lavoro abituale e le chiamate avvengono a intervalli irregolari.
- ii) *Collocazione temporale determinata e durata indeterminata*: il servizio di picchetto può essere ridotto per contratto ad un determinato lasso di tempo. Anche in questo caso, le chiamate avvengono a intervalli irregolari.
- iii) *Collocazione temporale indeterminata e durata determinata*: il lavoratore deve garantire un servizio di picchetto permanente per la durata del tempo di lavoro abituale. Contrattualmente, però, viene pattuita un orario di lavoro minimo (→ v. sistema di orario di lavoro basato su un margine di oscillazione, pag. 2).

Il lavoro su chiamata in senso proprio detto prevede la retribuzione degli impieghi di lavoro effettivi. Nella decisione DTF 124 III 249, il Tribunale federale ha stabilito che anche il servizio di picchetto è soggetto obbligatoriamente all'obbligo di retribuzione.

#### b) *Lavoro su chiamata in senso improprio*

Nell'ambito del lavoro su chiamata in senso improprio, il lavoratore ha il diritto di rifiutare un impiego. Si tratta dunque di lavoro occasionale piuttosto che di lavoro su chiamata.

Va retribuito solamente il tempo di lavoro effettivamente prestato. La questione della retribuzione del servizio di picchetto è in questo caso irrilevante, perché, grazie al diritto di rifiuto, il lavoratore può decidere liberamente sull'accettare o sul non accettare di un impiego.

## **2. Conciliabilità tra prestito di personale e lavoro su chiamata**

Nel settore del prestito di personale, gli orari di lavoro stabiliti nel contratto d'impiego costituiscono la base per il versamento del salario e vanno retribuiti. Il rischio che l'azienda acquisitrice non possa offrire lavoro nella misura pattuita è a carico dell'impresa di fornitura di personale a prestito.

### *a) Lavoro su chiamata in senso proprio*

Ai sensi dell'art.19 cpv. 2 lett. d LC, il prestatore è tenuto a disciplinare per iscritto l'orario di lavoro nel contratto d'impiego in modo tale che il lavoratore possa sapere chiaramente in che misura deve mettere a disposizione i suoi servizi e su quale salario può contare.

Il prestito di personale sotto forma di lavoro su chiamata in senso proprio è dunque concepibile solo ai sensi del punto 1. a) iii) («*Collocazione temporale indeterminata e durata determinata*»). Per soddisfare l'esigenza dell'art. 19 cpv. 2,lett. d LC, l'orario di lavoro (minimo) va obbligatoriamente definito. Nella Direttiva 2009/2, anche la Seco ha riconosciuto tale forma di lavoro su chiamata l'unica possibile per il prestito di personale.

Nel contratto d'impiego, tuttavia, non è possibile indicare «lavoro su chiamata» quale orario di lavoro. Occorre invece specificare obbligatoriamente le ore settimanali o giornaliere da effettuare (p.es. «40 ore/settimana» o «8 ore/giorno»). Pertanto, si consiglia di adottare il sistema di orario di lavoro basato su un margine di oscillazione (cfr. pag. 3 Direttiva seco 2009/2):

- ⇒ Esempio: «*L'orario di lavoro normale è di 30 ore/sett. al minimo e 42 ore/sett. al massimo. Le ore effettivamente prestate, ma 30 ore/sett. al minimo, sono retribuite in linea di principio secondo il salario orario convenuto. Un'indennità di yy.xx franchi è versata per le ore a partire dalle 30 ore/sett. fino alle 42 ore/sett. che non sono state prestate. Durante questo lasso di tempo, il collaboratore deve essere a disposizione della XY SA*».

Con questo sistema, l'orario minimo e le eventuali ore effettuate in più devono sempre essere retribuiti con il salario orario convenuto. Per le ore comprese nel margine di oscillazione che il lavoratore non ha potuto effettuare perché non necessarie all'azienda acquisitrice, deve essergli versata un'indennità, come per il lavoro su chiamata. Il Tribunale federale non si è però espresso sull'ammontare dell'indennità. A tale proposito, vanno osservati i seguenti principi: il servizio di picchetto può essere retribuito con un salario ridotto. Minore sarà il preavviso, meno liberamente il lavoratore potrà gestire il proprio tempo libero e maggiore dovrà quindi essere l'indennità.

Le varianti citate al punto 1. a) i) e ii) non sono ammesse nel settore del prestito di personale dato che non prevedono la determinazione dell'orario di lavoro e non soddisfano quanto indicato nell'art. 19 cpv. 2 lett. d LC (cfr. pag. 2 e segg. della citata Direttiva seco).

*b) Lavoro su chiamata in senso improprio*

In questo caso, entrambi, vale a dire sia il datore di lavoro sia il lavoratore, possiedono l'autonomia del tempo, ovvero si accordano di volta in volta per ciascun impiego.

Questa forma di lavoro su chiamata corrisponde effettivamente al lavoro temporaneo (cfr. art. 27 cpv. 2 OC). Poiché il lavoratore ha il diritto di rifiutare l'impiego, una chiamata va considerata come una semplice offerta e occorre quindi stipulare un contratto di lavoro scritto per ogni impiego (→ v. *anche la nostras nota informativa sui contratti a catena*).

Anche in questo caso, è possibile adottare il sistema di orario di lavoro basato su un margine di oscillazione (cfr. pag. 2 Direttiva seco 2009/2). Tuttavia, dato che il lavoratore può decidere quanto desidera lavorare all'interno di un determinato margine di oscillazione, va retribuito solo il tempo di lavoro effettivamente prestato.

- ⇒ Esempio: «L'orario di lavoro normale è di 30 ore/sett. al minimo e 42 ore/sett. al massimo. Le ore effettuate, ma 30 ore/sett. al minimo, sono retribuite in linea di principio secondo il salario orario convenuto. Non è prevista alcuna indennità per le ore a partire dalle 30 ore/sett. fino alle 42 ore/sett. che non sono state effettuate. Durante questo lasso di tempo, il collaboratore è libero e non deve essere a disposizione della XY SA».

Dübendorf, marzo 2017

**Per domande, il nostro servizio giuridico è volentieri a vostra disposizione:  
<http://www.swissstaffing.ch/it/Services/Consulenza-legale/Contatto.php>**