

## A gentile richiesta Quale contratto fa stato per la disdetta?

“Una dipendente, assunta l’01.06.2015, in data 09.02.18 riceve la disdetta del contratto di lavoro per il 30.04.18 con una nuova proposta di contratto a partire dal 02.05.18. La tempistica di disdetta è di due mesi. In data 29.10.18 le viene data un’altra disdetta del nuovo contratto di lavoro, firmato il 29.03.18, con disdetta a un mese. La disdetta di un mese è valida? Oppure, non essendoci stata interruzione, fa stato comunque il giorno in cui la signora ha iniziato il suo rapporto di lavoro?”

Il principio secondo il quale il contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto sia dal lavoratore che dal datore di lavoro è sancito dall’art. 335 Codice delle Obbligazioni (CO) e i termini di disdetta sono indicati negli artt. 335b e 335c. Talvolta, il datore di lavoro utilizza questa prerogativa per ottenere una modifica del rapporto contrattuale, normalmente a proprio favore (aumento delle ore di lavoro settimanali, diminuzione di salario, ecc.) piuttosto che rescindere il rapporto. Quando il datore di lavoro notifica al lavoratore una disdetta del contratto per il prossimo termine contrattuale, accompagnandola da un’offerta per proseguire il rapporto professionale a condizioni modificate, utilizza la cosiddetta “disdetta-modifica”. Si tratta di una disdetta del contratto assortita da una con-

dizione: in assenza di accettazione delle modifiche da parte del lavoratore, il contratto avrà fine allo scadere del termine usuale di disdetta. In caso contrario le nuove condizioni contrattuali entreranno in vigore alla data prevista e il rapporto di lavoro continuerà. Non sarà quindi necessario sottoscrivere un nuovo contratto e gli anni di servizio del lavoratore si accumuleranno a quelli già trascorsi. Questa figura particolare di modifica di disdetta è in principio ammessa dal Tribunale federale in quanto ogni azienda dev’essere libera di adattare i contratti di lavoro in base all’evoluzione delle proprie condizioni economiche. La proposta di modifica operata non dev’essere contraria alla legge o ad un contratto collettivo di lavoro in vigore (per esempio fissando un salario inferiore al minimo previsto nel contratto collettivo); inoltre la modifica contrattuale proposta non dev’essere destinata ad entrare in vigore prima del termine usuale di disdetta. Il Tribunale federale considera la disdetta abusiva, quando serve come “metodo di pressione” per imporre al lavoratore una modifica sfavorevole del contratto, senza che alla base della disdetta esistano dei motivi economici legati all’attività aziendale o alle condizioni di mercato. Va inoltre ricordato che una disdetta può essere considerata abusiva perché la mo-

difica proposta comporta una disproporzione evidente tra gli interessi delle parti o perché il datore di lavoro non concede al lavoratore un tempo di riflessione necessario oppure perché il datore di lavoro tenta di ottenere l’accettazione delle nuove condizioni per mezzo di minacce o pressioni psicologiche. Nel caso in questione il datore di lavoro ha operato quella che si definisce una “disdetta-modifica”. Avendo assicurato la propria presenza sul posto di lavoro, possiamo presumere che il lavoratore abbia accettato le proposte di modifica del datore di lavoro e pertanto la disdetta del contratto di lavoro (1° contratto) non è intervenuta. Il rapporto di lavoro tra le parti ha preso dunque inizio il 1° giugno 2015 e, il primo maggio 2018, sono entrate in vigore solo le modifiche proposte dal datore di lavoro (che, si ricorda, non possono essere contrarie alla normativa imperativa in vigore). Pertanto il termine di disdetta per il presente contratto di lavoro è di 2 mesi come sancito all’art. 335C CO.

Roberta Bazzana-Marcoli, avvocato

*La fine del rapporto di lavoro: Manuale 4  
Per disdetta – Disdetta-modifica:  
Manuale 4.2.2*

## Giurisprudenza

**LDist, salari minimi e sanzioni.** Sentenza del Tribunale cantonale amministrativo del Canton Ticino del 6 settembre 2018 inc. n. 52.2018.151

La ditta X è attiva nel commercio all’ingrosso. Al termine di una procedura di controllo sulle condizioni lavorative e salariali, l’Ufficio dell’Ispettorato del lavoro (UIL) del Dipartimento delle finanze e dell’economia ha inflitto a X una sanzione pecuniaria di fr. 1’221.- per aver versato nel corso di un mese a 4 dipendenti occupati a tempo pieno uno stipendio inferiore a quello previsto dal contratto normale di lavoro (CNL) per il settore del commercio all’ingrosso. X ha ricorso contro tale decisione al Consiglio di Stato, con esito negativo, e poi al Tribunale cantonale amministrativo. La ditta sosteneva di non aver commesso infrazioni, poiché i suoi dipendenti lavoravano 40 ore settimanali e non 45, e i loro stipendi erano conformi all’andamento negativo degli affari e alla situazione congiunturale. In sede di ricorso X ha presentato contratti di lavoro “corretti”, con l’indicazione di un tempo di lavoro di 40 ore settimanali, retrodatati e firmati dai dipendenti. Il Tribunale cantonale amministrativo (in seguito TRAM) ha accertato che tali contratti erano stati allestiti solo dopo il controllo. In precedenza, la ditta stessa aveva inviato all’UIL le buste paga e i

contratti attestanti un’attività a tempo pieno per 45 ore settimanali, di modo che secondo i giudici era ora malvenuta a pretendere il contrario. L’infrazione era quindi stata commessa. Per un mese un’impiegata tuttotfare non qualificata aveva ricevuto fr. 2’490.- invece di fr. 3’370.91 (- 26,13% di quanto previsto dal CNL) e 3 autisti-venditori non qualificati avevano ricevuto uno stipendio di fr. 3’300.-, rispettivamente di fr. 3’200.- (- 2,10% e - 5,07% di quanto previsto dal CNL). L’UIL aveva inflitto una multa calcolata in base a una tariffa elaborata in considerazione di svariati parametri, adottata in applicazione della Legge federale sui lavoratori distaccati (LDist). Il TRAM ha ribadito che l’entità di una sanzione dipende dal caso concreto e in particolare dalla gravità oggettiva e soggettiva dei fatti considerati e non può essere ridotta a un semplice calcolo matematico. Nel caso concreto, l’infrazione riguardava 4 collaboratori, con uno scarto dal salario minimo previsto dal CNL di 8,85% in media, addirittura del 26,13% per l’impiegata, X non aveva versato la differenza salariale ai dipendenti e aveva persistito nel negare il proprio errore. L’infrazione, tuttavia, era stata commessa sull’arco di un solo mese e la ditta non aveva commesso infrazioni in precedenza. Il TRAM è quindi giunto alla conclusione che la multa di

fr. 1’221.- rispettava il principio di proporzionalità e teneva conto della gravità dell’infrazione e del grado di colpa della ditta, che ha dovuto pagare la tassa di giustizia di fr. 800.-.

Emanuela Colombo Epiney,  
avvocato, già giudice

*Contratto normale di lavoro: Manuale 2.4  
Lavoratori distaccati: Manuale 2.7.5.4.5  
Legislazione cantonale: Manuale 3.4.4  
Sanzioni: Manuale 3.4.4.3*

### IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d’informazione **Il diritto del lavoro applicato**.  
Editore: Boss Editore SA  
Responsabile Newsletter:  
Elisabetta Bacchetta  
Hanno collaborato:  
Athos Taddei, Filippo Colombara,  
Roberta Bazzana-Marcoli  
ed Emanuela Colombo Epiney.  
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano  
tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: [lisa.bacchetta@boss-editore.ch](mailto:lisa.bacchetta@boss-editore.ch)  
Amministrazione: [info@boss-editore.ch](mailto:info@boss-editore.ch)  
© www.boss-editore.ch

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

## Editoriale

“Agenzie di lavoro interinali? Per fortuna non c’ho mai avuto a che fare” mi disse secca un’amica quando la informai che mi sarei occupata del tema. Di opinione diametralmente opposta a giovane mio parente che ha iniziato la sua carriera di cuoco a Londra proprio grazie a diversi impieghi temporanei, sfociati poi in un’assunzione a tempo indeterminato. Il lavoro temporaneo è indubbiamente un tema controverso che scalda gli animi. Per poterne capire di più, abbiamo dato la parola a chi è chiamato a vegliare sull’operato delle agenzie di lavoro interinale: Athos Taddei, capo Ufficio giuridico presso la Sezione del Lavoro. A pagina 3 trovate invece un assaggio della vita quotidiana di un’agenzia di lavoro interinale grazie all’intervento di Filippo Colombara, responsabile di Work & Work SA, azienda attiva nella selezione e nel prestito di personale.

Con la rubrica “A gentile richiesta” la nostra esperta risponde alla domanda di un nostro abbonato il quale ha consegnato a una dipendente la disdetta del contratto di lavoro e contemporaneamente le ha proposto un nuovo contratto. Si tratta della cosiddetta “disdetta-modifica”. Nella risposta vengono spiegate quali sono le norme che la regolamentano e in particolare i termini. La rubrica “Giurisprudenza” tratta di un datore di lavoro sanzionato per aver versato stipendi inferiori a quelli previsti dal contratto normale di lavoro. A nulla sono valsi i suoi tentativi di dimostrare che i collaboratori avrebbero “lavorato di meno”. La documentazione è stata infatti ritenuta non veritiera ed egli, oltre che della sanzione, si è dovuto far carico anche della tassa di giustizia.

Elisabetta Bacchetta

### All’interno:

- Un’agenzia interinale: **Work & Work SA**
- La disdetta-modifica / A gentile richiesta
- **Salari minimi** / Giurisprudenza

## Agenzie di lavoro temporaneo

### Personale a prestito: cosa dice la Legge

*Intervista ad Athos Taddei, Capo Ufficio giuridico, Sezione del Lavoro*

**Tra i compiti dell’Ufficio giuridico che lei dirige vi è l’esame delle domande d’autorizzazione per l’apertura di un’agenzia di collocamento o di lavoro temporaneo. Chi è soggetto a tale richiesta 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 e il lavoro a prestito.

**Chi fornisce personale a prestito?**

Sono considerati prestatori, i datori di lavoro che cedono i loro lavoratori a un’azienda terza, la cosiddetta “impresa acquisitrice”. I prestatori cedono - per l’essenziale - all’impresa acquisitrice il diritto d’impartire ordini ai lavoratori prestati.

**Che cosa s’intende esattamente con prestito di personale effettuato per mestiere?**

Con questa espressione s’intende la cessione di personale regolare con l’intenzione di realizzare un profitto. Per essere definita regolare devono essere conclusi 10 o più contratti di prestito di personale con lavoratori singoli o gruppi di lavoratori nel corso di 12 mesi, mentre se l’importo fatturato all’impresa acquisitrice supera la somma del costo salariale si ritiene che venga realizzato un profitto. Viene considerato pure prestito di personale effettuato per mestiere, l’attività di fornitura di personale a prestito che raggiunge almeno 100 mila franchi di cifra d’affari all’anno (indipendentemente dal numero di contratti conclusi).

**Esistono diverse forme di prestito di personale. Quali sono e in che cosa si differenziano?**

La legge prevede la distinzione tra lavoro temporaneo, lavoro a prestito, cessione occasionale e prestito di personale all’interno di un gruppo.

Per il lavoro temporaneo i datori di lavoro assumono i collaboratori unicamente allo scopo di cederli a terzi in quanto

essi non gestiscono in proprio un’azienda di produzione o di servizi. Il contratto di lavoro si conclude di volta in volta per un’unica missione. Anche nel lavoro a prestito lo scopo dell’assunzione è quello di cedere i collaboratori a imprese acquisitrici. I datori di lavoro dispongono però anche di una propria azienda nella quale possono impiegare i propri collaboratori. Il contratto di lavoro viene stipulato per una durata indipendente dalle singole missioni.

Si parla invece di cessione occasionale se il prestito di personale non rientra nell’offerta ordinaria del datore di lavoro e avviene quindi eccezionalmente, per un breve periodo di tempo. Questo può accadere ad esempio quando in seguito a un calo di ordinazioni un’azienda non riesce a dare lavoro a tutti i suoi collaboratori e decide quindi di mettere temporaneamente a disposizione il personale in esubero a un’altra azienda, evitandone così il licenziamento.

Abbiamo infine il prestito di personale all’interno di un gruppo, soggetto anch’esso di principio ad autorizzazione. Quest’ultima non è tuttavia richiesta quando il prestito di personale ha lo scopo di acquisire un’esperienza tecnica, linguistica o di altro tipo, incluso il trasferimento di know-how all’interno del gruppo.

**Ogni prestatore, indipendentemente dall’obbligo di autorizzazione, è tenuto a rispettare una serie di prescrizioni legali. Quali sono le principali?**

Un aspetto rilevante è che il contratto di lavoro tra il prestatore e la persona in cerca d’impiego va stipulato per iscritto. La legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC) precisa i punti che devono essere disciplinati per iscritto e, per i rapporti di lavoro temporanei, stabilisce imperativamente speciali termini di disdetta (art. 19 LC). Sono nulle le disposizioni - segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

## Personale a prestito: cosa dice la Legge

ni contrattuali che impediscono al lavoratore di concludere un contratto di lavoro con l'impresa acquisitrice al termine dell'impiego. Se un'impresa acquisitrice soggiace a un contratto collettivo di lavoro il prestatore deve rispettare le relative disposizioni concernenti il salario e la durata del lavoro. Nelle offerte d'impiego il prestatore deve indicare il suo nome e l'indirizzo. Negli annunci va menzionato che la manodopera viene assunta per la fornitura di personale a prestito. La fornitura di personale a prestito dall'estero in Svizzera da parte di un'impresa prestatrice estera non è permessa. I dati concernenti le persone in cerca d'impiego e i posti vacanti, che consentono di identificare la persona o l'azienda d'impiego, possono essere comunicati solo con il consenso dell'interessato. Lo stesso vale per l'archiviazione di questi dati dopo la conclusione dell'attività di prestito.

### Quali sono invece le prescrizioni che vanno rispettate quando il prestito di personale è soggetto all'obbligo di autorizzazione?

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 possedere 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. Esse devono assicurare la fornitura di personale a prestito conformemente alle regole della professione e godere di buona reputazione. Sono in particolare considerate in possesso delle competenze professionali necessarie per dirigere un'impresa per la fornitura di personale a prestito, le persone che dispongono di una formazione riconosciuta di collocatore o prestatore (oggi specialista in risorse umane APF) oppure sono titolari di un attestato di fine tirocinio o di una formazione equivalente e dispongono di un'esper-

ienza pluriennale (almeno 3 anni) nel settore del prestito di personale e/o del collocamento, della consulenza in materia di personale, nell'organizzazione o nella conduzione aziendale oppure nel campo della gestione del personale. Il prestatore deve inoltre depositare presso l'autorità cantonale di rilascio dell'autorizzazione una cauzione a garanzia di eventuali pretese salariali dei lavoratori prestati. L'ammontare della cauzione varia da 50 mila a 150 mila franchi a seconda dell'entità dell'attività aziendale (misurata in ore di lavoro prestate) e del genere d'autorizzazione (cantonale e federale). Va pure ricordato che è punito con una multa sino a 100 mila franchi chiunque fornisce intenzionalmente personale a prestito senza possedere l'autorizzazione, mentre un datore di lavoro (impresa acquisitrice) che ricorre intenzionalmente a un prestatore sapendolo privo dell'autorizzazione necessaria è punito con una multa sino a 40 mila franchi.

### Qual è la procedura per ottenere l'autorizzazione?

La domanda di autorizzazione deve essere presentata per iscritto all'autorità cantonale competente. In Ticino è l'Ufficio giuridico che fa capo alla Sezione del lavoro a cui vanno richiesti i moduli appositi (disponibili pure sul sito [www.ti.ch/sezione-lavoro](http://www.ti.ch/sezione-lavoro)). Compito dell'autorità è esaminare l'adempimento dei requisiti dell'impresa e della persona responsabile dell'attività di prestito, come pure la conformità dei modelli di contratto con le disposizioni legali vigenti. Le imprese attive unicamente in Svizzera necessitano di un'autorizzazione cantonale. Le imprese che prestano personale dalla Svizzera all'estero o neo-immigrati in Svizzera hanno bisogno anche dell'autorizzazione federale. L'autorizzazione è di principio di durata indeterminata e per il suo rilascio è riscosso un emolumento.

### L'autorizzazione può essere revocata?

Sì, se è stata ottenuta fornendo indicazioni inesatte o false oppure dissimulando fatti essenziali o se il prestatore ha violato ripetutamente o gravemente le prescrizioni legali, oppure quando i requisiti necessari al suo rilascio non sono più soddisfatti. L'autorità di rilascio può, quale autorità di vigilanza, effettuare controlli.

## I primi seminari 2019 di Boss Editore

"Imposta alla fonte del reddito da attività lucrative dipendente"

29.01.2019

"Le assenze dal posto di lavoro"

12.02.2019

Troverete l'elenco di tutti i corsi del 1° semestre 2019 nel dépliant allegato

Maggiori info:  
[www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch)  
Seminari 2019

### La cessione di personale a prestito è regolamentata da un contratto collettivo di lavoro. Come è regolamentata la sua applicazione?

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 sottostà 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 esso deve però assumersi le spese di controllo, anche nel caso in cui non sia possibile imputargli alcuna infrazione al CCL dichiarato di obbligatorietà generale. Per informazioni sul CCL Personale a prestito, la cui applicazione non compete all'autorità cantonale, è utile consultare il sito [www.tempservice.ch](http://www.tempservice.ch).

*Il prestito di personale: Manuale 3.9.2 Conferimento d'obbligatorietà generale al CCL per il settore del prestito di personale: Manuale 3.9.7*

## Lavoro interinale: uno sguardo dietro le quinte

Abbiamo incontrato Filippo Colombara, responsabile di Work & Work SA

### In quali settori del panorama lavorativo è attiva la vostra agenzia?

Work & Work è attiva da 20 anni in Canton Ticino e segue il settore industriale, dei servizi e dell'edilizia. WS Work Services, creata nel 2012, si occupa di logistica.

### Da quali settori provengono la maggior parte delle offerte? È vero che il lavoro interinale è più richiesto per occupazioni non altamente qualificate?

Le principali richieste di personale interinale provengono dal settore industriale, dalla logistica e dall'edilizia, mentre le richieste in ambito "permanent placement" riguardano principalmente l'industria e i servizi. A livello di numeri sicuramente il lavoro interinale fornisce prevalentemente personale non qualificato.

### Rispetto ai collocamenti a tempo determinato, a quale percentuale corrispondono quelli a tempo indeterminato?

Circa il 65% dei collocamenti riguarda impieghi a tempo indeterminato, mentre il restante 35% a tempo determinato.

### Come funziona concretamente il lavoro interinale? Quali sono le condizioni generiche per i contratti a tempo determinato con particolare riferimento ai termini di disdetta e alla possibilità di eventuali rinnovi?

Le condizioni generiche per il prestito di personale sono stabilite dal Contratto collettivo di lavoro Prestito di personale (CCL PP), accompagnato dal 2012 da una Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)

che lo rende vincolante in tutta la Confederazione. Il suddetto CCL disciplina gli aspetti sociali (LPP, Ass. malattia/infortuni/ecc.), quelli salariali e relativi al tempo di lavoro/riposo e le vacanze. I termini di disdetta sono regolati dalla Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC) e si riassumono in due giorni nei



primi tre mesi, sette giorni dal quarto al sesto mese, e trenta giorni a partire dal sesto mese. Ogni contratto a termine può essere rinnovato, il limite sta nel generico divieto valevole per tutti i contratti di lavoro a tempo determinato dei cosiddetti "contratti a catena", stipulati con l'unico scopo di eludere le norme a tutela del lavoratore. I tempi di rea-

zione del nostro settore sono velocissimi, in alcuni ambiti siamo in grado di presentare dei candidati nell'arco della medesima giornata della richiesta. Il nostro lavoro, infatti, comincia prima che il cliente chiami. L'attività di selezione è fatta anticipando le richieste di mercato.

### Quali sono le motivazioni che spingono i datori di lavoro a rivolgersi a voi?

La principale motivazione per cui un cliente ci chiama si collega ai picchi produttivi del medesimo, quest'ultimi a volte possono essere improvvisi, altre volte lasciano spazio ad un minimo di programmazione. Altre cause sono la sostituzione di personale assente (ad esempio per maternità) o la preselezione di personale per una futura assunzione all'interno della propria azienda.

### Quante persone in cerca di lavoro si annunciano ogni giorno presso di voi?

Considerando una media di 70/80 nuove candidature giornaliere, raggiungiamo le oltre due mila candidature mensili.

### Come avviene la selezione?

Una buona selezione parte sempre da una buona "job description" fatta in collaborazione con i nostri clienti. Quando abbiamo una visione completa della figura professionale da ricercare possiamo dedicarci all'attività di recruiting. Coadiuvati da strumenti informatici che permettono la raccolta dei documenti, e fatto un primo screening dei medesimi, ecco che subentra il valore aggiunto dato da una società di servizi come la nostra, ovvero il lavoro dei consulenti. Solo grazie alla loro professionalità, al loro intuito e alla co-

noscenza dei settori professionali in cui operano il processo di selezione si conclude a buon fine.

### Vi sono dei profili richiesti ma che difficilmente riuscite a trovare?

Naturalmente sì, più i profili richiesti sono specializzati più è complesso trovarli. Molte volte un cliente giunge al nostro settore dopo che, per diversi mesi, se non per anni, non è riuscito a trovare il personale desiderato, pur essendosi attivato su molteplici canali. Trattasi molto spesso di profili che non sono alla ricerca di un'occupazione, di fatto, per poterli ingaggiare occorrerà convincerli a lasciare l'attuale occupazione. Anche in questi casi, pur se complicato, noi possiamo attivarci e, a differenza di un'azienda il cui core business non è la ricerca di personale, noi siamo strutturati per dedicarci completamente a una tale attività di ricerca accrescendo così le possibilità di raggiungere il risultato concordato con il cliente.

### Un lavoratore con un contratto interinale guadagna meno di un lavoratore che svolge la stessa funzione ma con un diverso contratto?

Occorre ricordare che ogni qualvolta un lavoratore interinale opera presso un'azienda acquisitrice sottoposta ad un CCL di forza obbligatoria o ad un CCL inserito nell'allegato 1 del CCL prestito di personale, i livelli salariali applicati sono quelli previsti dal suddetto CCL, pertanto è garantita la parità di trattamento salariale (es. settore edile). Nel caso contrario, invece, qualora l'azienda acquisitrice non sia sottoposta ad alcun CCL di forza obbligatoria i livelli salariali sono definiti dal CCL prestito di personale ed anche in questo caso i suddetti salari sono in linea con quanto troviamo presso i clienti, o per alcuni settori sono anche più elevati.

### Se il collocamento del vostro collaboratore non va a buon fine, che succede? Sono previsti periodi di prova per i lavoratori interinali?

Come tutti i contratti di lavoro anche per il settore del prestito di personale è previsto un periodo di prova definito dall'art. 10 del CCL prestito di personale. Quest'ultimo può essere al massimo di tre mesi ed in tale periodo la disdetta è di due giorni.

*Il collocamento di personale: Manuale 3.9.3*

*L'attività di collocamento e prestito di personale: Manuale 3.9.4*

## Athos Taddei

Laureato in diritto all'Università di Basilea, ha ottenuto nel 1998 il brevetto di avvocato. Dallo stesso anno lavora presso la Sezione del lavoro, dove è responsabile dell'Ufficio giuridico.

Tutte le edizioni di **Newsletter Lavoro** sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: [www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch).

Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.