

Il contratto di tirocinio e il contratto individuale di lavoro

Il presente promemoria illustra il rapporto giuridico tra le parti contraenti (azienda formatrice e persona in formazione / rappresentanza legale) e spiega il contratto di tirocinio e il contratto individuale di lavoro.

Il promemoria è parte integrante della serie «Basi legali, aiuto alla pratica della formazione profes-sionale». La serie si rivolge a chiunque si occupi di formazione professionale in modo approfondito. I promemoria affrontano il tema delle persone in formazione e del loro inserimento nel mondo del lavoro.

La serie di promemoria «Basi legali, aiuto alla pratica della formazione professionale» comprende:

Serie di promemoria I 300	Introduzione e panoramica dei contenuti
Promemoria I 301	**Il contratto di tirocinio e il contratto individuale di lavoro**
Promemoria I 302	Il diritto della formazione professionale
Promemoria I 303	Il diritto pubblico del lavoro e il diritto del contratto collettivo di lavoro

Il contratto di tirocinio (artt. 344-346a CO)

Contenuto del contratto

Anche se con alcune particolarità, il contratto di tirocinio deve essere considerato come un contratto individuale di lavoro. Nel Codice delle obbligazioni (CO) è pertanto regolamentato tra i «contratti individuali speciali di lavoro». Se un argomento non è contemplato sotto questo capo, occorre fare riferimento alle disposizioni del contratto individuale di lavoro (art. 355 CO).

Per quanto concerne il contenuto, la particolarità del contratto di tirocinio consiste nel fatto che la contropartita del lavoro svolto dalla persona in formazione non è il salario, ma l'acquisizione di una formazione specialistica.

Con il contratto di tirocinio, la legge vincola a delle responsabilità anche la rappresentanza legale (in genere i genitori), che non è parte contraente. Essa deve, infatti, sostenere il datore di lavoro nel suo

compito e favorire una buona intesa con la persona in formazione. Occorre tuttavia tener presente che nel caso di persone in formazione maggiorenni, i genitori possono essere coinvolti solo con l'accordo della persona in formazione. Inoltre, la persona in formazione maggiorenne può firmare il contratto di tirocinio da sola.

Forma del contratto

Diversamente dal contratto individuale di lavoro, per essere valido il contratto di tirocinio richiede la forma scritta.

Il contratto deve disciplinare:

- la natura e la durata della formazione;
- il salario;
- il tempo di prova;
- l'orario di lavoro;
- le vacanze.

Riferimenti al diritto pubblico

Le disposizioni del CO valgono per tutti i contratti di tirocinio, anche nel caso in cui essi si fondino su norme di diritto pubblico.

Gli accordi contrattuali sono nulli se non si conformano alle disposizioni di diritto pubblico. Nel caso presente, le più significative tra le legislazioni di diritto pubblico sono la Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (LFPr e la relativa Ordinanza del Consiglio federale del 19 novembre 2003 (OFPr), nonché la Legge sul lavoro e le relative ordinanze che, tra le altre cose, disciplinano la durata massima del tempo di lavoro, il tempo di riposo, eventuale lavoro notturno o domenicale, pause necessarie, ecc.

Disposizioni specifiche del contratto di tirocinio

Tempo di prova

Il tempo di prova non può durare meno di un mese né più di tre. Qualora la durata non sia menzionata nel contratto di tirocinio, il tempo di prova è di tre mesi. Il CO prevede la possibilità di prorogare il tempo di prova fino a sei mesi (art. 344a CO), previo accordo delle autorità cantonali (di regola, l'ufficio della formazione professionale). La proroga deve essere motivata.

Attività professionale successiva alla formazione professionale di base

Gli accordi, nella forma di un contratto scritto o in altra forma, che pregiudicano la libera decisione della persona in formazione sulla sua attività professionale dopo il tirocinio sono nulli (art. 344a CO).

Esempi:
In un contratto di tirocinio, al punto «Allegati al contratto di tirocinio e altri accordi particolari», si legge: «Dopo avere concluso la formazione professionale di base, la persona in formazione si impegna a non aprire un'azienda di piastrellista nella zona dell'azienda formatrice». Evidentemente questa clausola è nulla, ovvero non vincola la persona in formazione neanche nel caso in cui le autorità cantonali omettano di cancellarla dal contratto.

In un altro contratto di tirocinio si legge: «Il formatore in azienda si impegna ad assumere la persona in formazione nella sua azienda dopo la conclusione della formazione professionale di base, se essa lo desidera». Questo accordo è valido, ma vincola soltanto il formatore.

Vacanze

La durata minima delle vacanze prevista per i giovani lavoratori vale anche per le persone in formazione fino all'età di 20 anni compiuti (art. 345a CO, si veda anche «Vacanze», «Contratto individuale di lavoro»).

Scioglimento del contratto

Il contratto di tirocinio a tempo determinato non può fare oggetto di disdetta, salvo durante il tempo di prova. Tuttavia, per cause gravi, il contratto di tirocinio può essere sciolto immediatamente, proprio come nel caso di un contratto individuale di lavoro. Benché i motivi siano paragonabili a quelli validi per un normale contratto di lavoro, per il contratto di tirocinio sono precisati nell'articolo 346 del CO:

- il formatore non è idoneo;
- la persona in formazione non è idonea o si trova in pericolo;
- non è possibile concludere regolarmente la formazione professionale di base.

Il rapporto di tirocinio può essere sciolto di comune accordo in qualsiasi momento (ad es. per una scelta professionale sbagliata).

Certificato di lavoro relativo alla formazione (art. 346a CO)

Come tutti i lavoratori, anche la persona in formazione ha diritto a un certificato redatto dal datore di lavoro (formatore). Questo documento deve indicare i dati principali concernenti la professione appresa (attività apprese durante la formazione) e la durata della formazione professionale di base.

Su richiesta della persona in formazione o del suo rappresentante legale, il certificato deve contenere anche indicazioni sulle capacità, sulle prestazioni fornite e sulla condotta della persona in formazione.

Il contratto di stage

Nel caso di una formazione professionale di base a impostazione scolastica di regola è necessario completare la formazione con un periodo di pratica professionale. A tale scolpo va stipulato un contratto di stage.

Il contratto di stage contiene elementi del contratto individuale di lavoro e del contratto di tirocinio. Tuttavia, esso sottostà alle regole del contratto individuale di lavoro. Il diritto relativo alla formazione professionale di base prevede disposizioni aggiuntive per l'impiego del contratto di stage nell'ambito della formazione professionale di base e superiore:

art. 29 LFPr Scuole specializzate superiori

1 L'ammissione a una formazione riconosciuta dalla Confederazione e dispensata da una scuola specializzata superiore presuppone un'esperienza professionale nel settore interessato, sempreché tale esperienza non sia integrata nel ciclo di formazione.

2 Inclusi i periodi di pratica, la formazione a tempo pieno dura almeno due anni; quella acquisita parallelamente all'esercizio di un'attività professionale, almeno tre.

OFPr: Formazione professionale di base / art. 6 Definizioni

In esecuzione o a complemento della LFPr:

d. per periodo di pratica s'intende una formazione professionale pratica integrata in una formazione di base ad impostazione scolastica ma che si svolge al di fuori della scuola.

art. 15 OFPr Periodi di pratica

1 Gli operatori della formazione di base ad impostazione scolastica provvedono a un'offerta di posti per periodi di pratica che corrisponda al numero delle persone in formazione. La scuola ne fornisce la prova all'autorità di vigilanza.

2 Gli operatori della formazione di base ad impostazione scolastica sono responsabili della qualità del periodo di pratica nei confronti delle autorità di vigilanza.

3 L'operatore della formazione di base ad impostazione scolastica stipula con l'operatore del periodo di pratica un contratto in cui quest'ultimo s'impegna a dispensare la formazione professionale pratica conformemente alle prescrizioni, nonché a versare eventuali compensi.

4 L'operatore del periodo di pratica stipula un pertinente contratto con la persona in formazione. Se il periodo di pratica dura più di sei mesi, il contratto necessita dell'approvazione dell'autorità di vigilanza.

Ulteriori informazioni concernenti il rapporto di tirocinio

I link elencati di seguito portano a siti di autorità competenti o organizzazioni che contengono informazioni relative a tematiche che possono emergere durante la formazione professionale di base. Tematiche come ad esempio: assicurazioni sociali o diritto penale minorile.

Assicurazioni

- Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS): informazioni per imprese / PMI
  www.ufas.admin.ch
- Opuscoli dell'AVS/AI
  www.avs-ai.ch

Diritti della filiazione / autorità parentale

- Kindsrecht Schweiz: informazioni sui diritti dei bambini (tedesco)
  www.kindsrecht.ch
- Conferenza per la protezione dei minori e degli adulti (francese/tedesco)
  www.kokes.ch
- Associazione svizzera delle curatrici e dei curatori professionali (tedesco)
  www.svbb-ascp.ch
- Familienleben (tedesco)
  www.familienleben.ch

Diritto penale minorile

- Diritto penale minorile
  www.ch.ch
- Pro Juventute, consulenza e aiuto
  www.147.ch
- Piattaforma di consulenza tschau.ch, consulenza online e informazioni per i giovani (tedesco)
  www.tschau.ch
- Indirizzi dei dipartimenti cantonali di giustizia e altre informazioni (francese/tedesco)
  www.kkjpd.ch

Il contratto individuale di lavoro

Basi legali

Ai sensi dell'articolo 122 della Costituzione federale (Cost.), la legislazione in materia di diritto civile è di competenza della Confederazione. Quest'ultima ha assolto tale compito in particolare nelle grandi codificazioni (raccolte sistematiche) del Codice civile (CC) e del Codice delle obbligazioni (CO). Il titolo decimo del CO è dedicato al contratto di lavoro. Risulta quindi evidente che il contratto individuale di lavoro è associato al diritto privato.

Con la Legge federale del 25 giugno 1971, il diritto del contratto di lavoro è stato interamente rielaborato dalle Camere federali, quindi entrato in vigore il 1° gennaio 1972 su decisione del Consiglio federale. Da allora, sono state eseguite revisioni parziali, in particolare per quanto concerne le vacanze e la protezione dal licenziamento; inoltre è stata introdotta una regolamentazione sul congedo per attività giovanili (art. 329e CO). Con la revisione della Legge federale sulla formazione professionale (13 dicembre 2002), sono state in parte rielaborate anche le disposizioni concernenti il contratto di tirocinio (artt. 344-346a CO).

Caratteristiche e struttura del diritto del contratto di lavoro nel CO

La revisione del vecchio diritto del contratto di servizio, oggi chiamato diritto del contratto di lavoro, si inscrive nel contesto della protezione sociale, in special modo quella dei lavoratori. Di conseguenza, molte disposizioni di legge inerenti alla libertà contrattuale sono state soppresse poiché a carattere imperativo. Esse devono essere o assolutamente imperative, vale a dire che devono essere assolutamente rispettate, oppure relative, ossia imperative unicamente a favore dei lavoratori. Una deroga a disposizioni imperative è lecita quando vi è un vantaggio per il lavoratore. Poiché non è sempre facile estrapolare dal testo di legge il carattere imperativo di una prescrizione, le disposizioni

corrispondenti sono elencate agli articoli 361 e 362 CO.

Nonostante si presentino quasi come norme di diritto pubblico, dette disposizioni appartengono al diritto privato. Per questo motivo, trovano protezione giuridica soltanto mediante azione legale davanti al giudice civile.

Il CO si articola partendo dal normale contratto individuale di lavoro, che poi ordina dettagliatamente a livello concettuale e contenutistico. I contratti individuali speciali di lavoro come il contratto di tirocinio, il contratto d'impiego del commesso viaggiatore e il contratto di lavoro a domicilio, sono descritti nelle disposizioni successive. A questi contratti si applicano a titolo completivo le disposizioni generali sul contratto individuale di lavoro (art. 355 CO).

Il contratto individuale «normale» di lavoro (artt. 319-343 CO)

Contenuto del contratto di lavoro

Il contenuto del contratto individuale di lavoro è definito all'articolo 319 del CO. Questa norma permette di verificare se alla base di un rapporto di lavoro c'è un contratto individuale di lavoro e, di conseguenza, se le successive prescrizioni sono applicabili. Il contratto individuale di lavoro non è l'unico rapporto contrattuale avente per oggetto la prestazione lavorativa. A questo proposito si pensi in particolare al contratto d'appalto e al mandato.

Il lavoratore si impegna a lavorare al servizio del datore di lavoro per un certo periodo, la cui durata, determinata o indeterminata, può essere stabilita sin dall'inizio mediante contratto. Il datore di lavoro, da parte sua, si impegna a versare il salario pattuito. Per precisare la nozione di tempo, la legge afferma esplicitamente che anche il contratto di lavoro a tempo parziale è da considerare come un contratto individuale di lavoro. Il salario che il datore di lavoro deve versare può essere valutato sia su base temporale, sia in funzione del lavoro svolto (salario a tempo, salario a cottimo).

Fondamentale per questo contratto è il rapporto di dipendenza personale, ovvero la subordinazione del lavoratore al datore di lavoro. Di regola il lavoratore deve prestare personalmente il lavoro stipulato e non può fare adempiere a terzi le proprie obbligazioni contrattuali (art. 321 CO).

Il forte legame personale tra le parti in causa da un lato e il tipico rapporto di dipendenza tra il datore di lavoro e il lavoratore dall'altro giustificano le numerose disposizioni previste dalla legislazione sul contratto di lavoro che tutelano, in senso lato, la personalità dei lavoratori. Anche il summenzionato numero elevato di disposizioni imperative risponde alla necessità di assicurare la protezione sociale in particolare dei lavoratori.

> Esempio:
> Un avvocato guadagna da vivere come segue: dal lunedì al venerdì lavora, di mattina, presso l'impresa commerciale del signor Rossi, dove si occupa di tutti i suoi affari legali. Percepisce un salario mensile e un'indennità per le quattro settimane di vacanze aziendali. Solitamente trascorre il pomeriggio negli uffici del sindacato X, dove fornisce consigli legali a membri e collaboratori del sindacato. Percepisce un onorario annuo di 50'000 franchi conformemente a un contratto che scade ogni anno, ma che è già stato rinnovato tre volte. Quando non sono richiesti i suoi consigli, lavora, sempre negli uffici del sindacato, su casi legali assegnatigli da clienti privati nel suo ufficio a domicilio.
>
> Questo esempio cerca di presentare tre diverse situazioni. Presso il signor Rossi, l'avvocato è assunto come impiegato con un regolare contratto di lavoro. Svolge la sua attività sulla base del compito affidatogli dal suo datore di lavoro in cambio di un salario e di prestazioni sociali. Presso il sindacato, la sua situazione è diversa: in qualità di avvocato vincolato da contratto, percepisce un onorario forfettario. A questo titolo esercita la sua attività di consulente. Non accetta incarichi che non rientrino nel suo mandato e non è inserito nell'organico gerarchico dell'associazione. Legalmente, è da considerare un mandatario.
> Nel tempo che gli rimane a disposizione, lavora come libero avvocato per singoli casi, ovvero in quanto lavoratore indipendente, assumendo incarichi da privati.

Forma del contratto individuale di lavoro

Il contratto individuale di lavoro nasce, come sostanzialmente ogni altro tipo di contratto, mediante la dichiarazione reciproca e concorde di volontà del datore di lavoro e del lavoratore.

Nel diritto contrattuale vale il principio della libertà contrattuale. Ciò significa che le parti sono libere di stipulare o meno un contratto.

Questa libertà è tuttavia limitata da restrizioni imposte dal diritto pubblico.

Alla libertà contrattuale è legata anche la libertà nella stesura del contratto, fatta riserva per le disposizioni imperative del Codice delle obbligazioni, le norme in materia di protezione dei lavoratori e gli accordi del CCL.

Singoli accordi individuali che violano le disposizioni imperative di legge non rendono nullo l'intero contratto. Solo le disposizioni contraddittorie sono nulle, le altre parti del contratto rimangono valide.

> Esempi:
> Alcuni datori di lavoro non sono autorizzati a stipulare un contratto di tirocinio perché non possiedono un diploma (art. 44 OFPr).
>
> Di regola è vietato assumere giovani che non hanno ancora compiuto i 15 anni (art. 30 cpv. 1 LL).
>
> La libertà contrattuale si esprime anche mediante la facoltà di scegliere liberamente la forma del contratto. Questa libertà vale per il contratto individuale «normale» di lavoro. Un contratto individuale di lavoro può essere formulato oralmente o perfino tacitamente. Tuttavia, soltanto la forma scritta rende validi determinati accordi (ad es. il divieto di concorrenza).

Il contratto di tirocinio, in particolare, deve essere stipulato per iscritto.

Nella pratica, la maggior parte dei contratti individuali di lavoro è stipulata per iscritto, forma raccomandata proprio per l'abituale complessità degli accordi. I numerosi casi disciplinati dal Codice delle obbligazioni permettono di evitare grosse discrepanze. In caso di controversia, il contratto stipulato in forma scritta rappresenta un vantaggio ai fini di un'argomentazione completa. L'onere della prova spetta all'attore.

Capacità contrattuale

In questo caso, valgono i principi generali del diritto contrattuale: chi ha l'esercizio dei diritti civili ha la capacità di acquistare diritti e di contrarre obbligazioni con atti propri, come ad esempio, stipulare validamente un contratto; è inoltre maggiorenne ed è capace di discernimento (art. 13 CC). È maggiorenne chi ha compiuto gli anni 18 (art. 14 CC).

Tuttavia:
minorenni e persone sotto tutela (bambini e giovani minori di 18 anni) possono contrarre obbligazioni con i propri atti con il consenso dei genitori o del tutore a patto che siano capaci di discernimento (artt. 19, 305, 410 CC). Questo consenso può essere anteriore o successivo, esplicito o tacito.

> Esempio:
> Si può dedurre che il consenso sia stato dato anticipatamente quando un diciassettenne intraprende un'attività lavorativa e i suoi genitori ne sono al corrente. Nella misura in cui l'esercizio dei diritti civili è sufficiente, lo è anche la capacità di stare in giudizio, ossia la capacità di comparire davanti a un tribunale in qualità di attore o convenuto in modo autonomo, senza essere rappresentato dai genitori o da un tutore, ad esempio per rivendicare il salario.

Campo d'applicazione

La legislazione sul contratto individuale di lavoro vale per tutti i rapporti di lavoro di cui alla cifra 1. Costituiscono un'eccezione i rapporti di lavoro che si basano sul diritto pubblico, che spesso non sono vincolati da un contratto ma da un atto pubblico (ordinanza, elezione, contratto di diritto pubblico). Lo stesso vale per i marinai della navigazione marittima il cui contratto d'arruolamento è regolamentato separatamente in un'apposita legge federale.

Applicazione

Per le controversie di natura civile derivanti dal contratto individuale di lavoro, i tribunali civili sono competenti per l'applicazione della legge e delle norme relative al contratto. Tuttavia, diversi Cantoni dispongono di tribunali speciali con il compito di giudicare controversie in materia di diritto del lavoro (ad es. il Tribunale del lavoro). Il diritto federale stabilisce che per le controversie derivanti dal rapporto di lavoro, i Cantoni devono prevedere una procedura semplice e rapida, senza che le parti debbano farsi carico delle spese giudiziarie. Questo vale fino a un valore litigioso di 30'000 franchi. Una particolarità è rappresentata dall'indicazione rivolta ai giudici (art. 343 cpv. 4 CO),

che devono accertare d'ufficio i fatti e apprezzare liberamente le prove (principio inquisitorio), mentre nel diritto civile essi giudicano in generale i fatti presentati dalle parti (principio dispositivo).

In caso di controversia, occorre adire il foro competente, ovvero il luogo dove dev'essere celebrato il processo, nel domicilio del convenuto oppure nel luogo dell'azienda.

Il fatto che in questo ambito nel CO figurano in pratica regole di procedura non è evidente. La procedura giudiziaria spetta altrimenti ai Cantoni. Considerata l'importanza del contratto di lavoro, il legislatore ha voluto così semplificare il più possibile l'applicazione della legge per i cittadini.

Alcune particolari norme importanti

Obbligo del datore di lavoro di pagare il salario (art. 322 sgg. CO)

- Principio
  Il lavoro va sempre remunerato; in caso contrario non vi può essere un contratto di lavoro (per il contratto di tirocinio la remunerazione è parzialmente costituita dalle prestazioni di formazione).
- Prescrizione delle pretese salariali
  Le pretese salariali si prescrivono col decorso di cinque anni (art. 128 CO).
- Ammontare del salario
  L'ammontare del salario è stabilito nell'accordo tra le parti oppure è definito dal contratto collettivo di lavoro o dal contratto normale di lavoro. In mancanza di tali accordi o prescrizioni, deve essere versato il salario usuale (art. 322 cpv. 1 CO).

  Il salario usuale può essere determinato secondo l'uso locale o in riferimento alla categoria dello stesso ramo professionale e versato al lavoratore proporzionalmente alle prestazioni fornite.
- Compensazione del lavoro straordinario (art. 321c CO)
  Conformemente al diritto del contratto di lavoro, con il consenso del lavoratore il datore di lavoro può compensare il lavoro straordinario, entro un periodo adeguato, mediante un congedo di durata almeno corrispondente. Se non vi è compensazione mediante congedo, secondo quanto prevede la legge, il datore di lavoro deve pagare per il lavoro straordinario il salario normale più un supplemento di almeno il 25% (art. 321c cpv. 3 CO). Altre norme sono attuabili soltanto mediante un accordo scritto, un contratto normale o un contratto collettivo di lavoro. Conformemente al diritto del contratto di lavoro, il lavoro straordinario è quella prestazione che va oltre il tempo di lavoro stabilito dal contratto, mentre per la Legge sul lavoro, il lavoro straordinario corrisponde al tempo eccedente la durata massima legale di lavoro. Contrariamente alla Legge sul lavoro, questa disposizione del CO vale per tutti i lavoratori con un contratto di lavoro ai sensi del CO.
- Gratificazione (art. 322d CO)
  Come il nome lascia intendere, la gratificazione è una prestazione del datore di lavoro con cui quest'ultimo ringrazia il lavoratore per il fedele servizio. Questa prestazione dipende esclusivamente dalla volontà del datore di lavoro. In base all'attuale giurisprudenza dei tribunali, è tuttavia appurato che originariamente la gratificazione è sì una prestazione volontaria, ma che se versata regolarmente e senza riserve costituisce un diritto alla concessione, anche nel caso in cui essa non sia dichiarata esplicitamente parte integrante del salario convenuto. L'articolo 322d CO precisa espressamente che il lavoratore ha diritto alla gratificazione soltanto se convenuto. Dal punto di vista legale, un'intesa tacita è altresì considerata come un valido accordo tra le parti. Questo è importante, ad esempio, nel caso in cui una gratificazione sia stata versata per lungo tempo.
- Salario in caso d'impedimento al lavoro per malattia, infortunio, servizio militare, ecc. (artt. 324a e 324b CO):
  ai sensi dell'articolo 324a CO, il lavoratore ha diritto al salario in caso di malattia, infortunio e servizio militare solo a partire dal quarto mese di servizio, oppure nel caso in cui il rapporto di lavoro sia stato stipulato sin dal principio per più di tre mesi (ad es. il contratto di tirocinio). Conformemente all'articolo 324a cpv. 2 CO, fatta salva una durata più lunga convenuta per contratto normale o contratto collettivo, il datore di lavoro deve pagare, nel primo anno di servizio, il salario per almeno tre settimane e poi, «per un tempo adeguatamente più lungo, secondo la durata del rapporto di lavoro e le circostanze particolari». A partire dal secondo anno di servizio e sulla base del citato testo di legge, i tribunali accordano un salario conformemente all'articolo 324a CO basandosi sui tassi di riferimento. A titolo d'esempio, la pratica più diffusa risulta essere la seguente:

Scala zurighese		Scala basilese		Scala bernese	
Anni di servizio:	Durata del pagamento del salario:	Anni di servizio:	Durata del pagamento del salario:	Anni di servizio:	Durata del pagamento del salario:
3 - 12 mesi	3 settimane	1° anno	3 settimane	1° anno	3 settimane
2° anno	8 settimane	2° anno	2 mesi	2° anno	1 mese
3° anno	9 settimane	3° anno	2 mesi	3° anno	2 mesi
4° anno	10 settimane	4° a 10° anno	3 mesi	4° anno	2 mesi

Naturalmente, queste prestazioni possono essere migliorate a vantaggio dei lavoratori mediante il contratto collettivo di lavoro, il contratto normale di lavoro o il contratto individuale di lavoro. È importante osservare che le assenze dal lavoro per gravidanza e maternità danno diritto alle stesse pretese legali come nei casi di malattia, infortunio, ecc. Con l'introduzione dell'assicurazione federale maternità, sono state eliminate in larga misura le conseguenze della contraddizione tra questa prescrizione e l'art. 35a LL (otto settimane di divieto di lavoro dopo il parto, ma senza garanzia di versamento del salario).

- Salario dopo la fine del rapporto di lavoro dovuto alla morte del lavoratore (art. 338 cpv. 2 CO)
  Il datore di lavoro deve pagare il salario per un altro mese a contare dal giorno della morte e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per due altri mesi sempreché il lavoratore adempisse un obbligo d'assistenza.
- Indennità di partenza per lavoratori anziani (artt. 339b, 339c, 339d CO)
  Presupposti per il diritto all'indennità di partenza:

Età:	minimo 50 anni
Anni di servizio:	minimo 20 anni
Importo minimo:	salario per due mesi
Importo massimo:	8 mesi di salario, salvo diverso accordo

  Soppressione nel caso di una previdenza per la vecchiaia adeguata (art. 339d CO) o per altri motivi particolari (art. 339c cpv. 3 CO).
- Salario in caso di gravidanza (art. 324a cpv. 3 CO; artt. 35-35b LL; artt. 60-65 OLL)
  In caso di malessere, le donne incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice preavviso. Non possono essere occupate oltre la durata ordinaria concordata del lavoro giornaliero.

  Il datore di lavoro deve concedere alla donna incinta le stesse prestazioni come nei casi di malattia e di infortunio. La Legge sul lavoro (LL) contiene disposizioni particolari per la protezione delle donne incinte, delle puerpere e delle madri che allattano. In particolare, le puerpere non possono essere occupate durante le otto settimane che seguono il parto e, in seguito, fino alla sedicesima settimana dopo il parto soltanto con il loro consenso.
- Salario in caso di maternità (art. 16b sgg. LIPG)
  L'assicurazione federale maternità è entrata in vigore il 1° luglio 2005. Da allora, dopo il parto, le lavoratrici hanno diritto a un'indennità di maternità. Lo stesso vale quando esse, in un valido rapporto di lavoro, sono state costrette ad assentarsi dal posto di lavoro prima del parto e non possono più beneficiare della continuazione del versamento del salario.

  Se fino al momento del parto, la lavoratrice era assicurata all'AVS da almeno nove mesi e durante questo periodo è stata professionalmente attiva per un minimo di cinque mesi, potrà far valere il suo diritto all'indennità. Non importa se dopo il congedo maternità riprenderà o meno il lavoro.

  Le madri senza un'attività lucrativa al momento del parto che beneficiano di indennità giornaliere dell'assicurazione contro la disoccupazione hanno ugualmente diritto al congedo maternità pagato. Lo stesso vale per le madri che in seguito a malattia o infortunio sono inabili al lavoro e percepiscono un'indennità di malattia, infortunio o AI. In questo caso, l'indennità di maternità sostituisce queste indennità giornaliere.

  Il diritto all'indennità di maternità inizia il giorno del parto e termina al più tardi 14 settimane dopo. Il diritto decade anzitempo se la madre riprende prima il lavoro a tempo pieno o parziale.

In caso di degenza ospedaliera prolungata del neonato, la madre può chiedere il posticipo dell'inizio del diritto all'indennità al rientro a casa del neonato. L'indennità di maternità non viene versata automaticamente. Il datore di lavoro deve prima inoltrare alla cassa di compensazione il formulario di richiesta compilato.

Attestato di lavoro (art. 330a CO)

L'articolo 330a CO stabilisce esplicitamente che il lavoratore può chiedere in qualsiasi momento un attestato al datore di lavoro, anche durante il rapporto di lavoro. Solo su richiesta particolare del lavoratore l'attestato deve limitarsi alla natura e alla durata del rapporto di lavoro (conferma di lavoro). Il lavoratore ha diritto a un attestato di lavoro obiettivo e veritiero, che corrisponda a fatti reali. Se non fosse il caso, il lavoratore può intentare un'azione legale per far valere i suoi diritti.

A volte, le opinioni del datore di lavoro e del lavoratore divergono per quanto concerne le prestazioni e il comportamento. Il datore di lavoro ha l'obbligo di dire la verità sia nei confronti del lavoratore che di terzi. Se il lavoratore è consapevole che non potrà ricevere un buon certificato di lavoro (se, ad es., ha commesso un furto), può tuttavia richiedere un attestato di lavoro limitato. In questo caso, il datore di lavoro non deve lasciare trasparire o intendere in nessuna maniera la sua insoddisfazione nei confronti del lavoratore.

Il certificato di lavoro deve informare sulle prestazioni e sul comportamento in generale. Un errore commesso una volta o un'unica infrazione, che non permettono di attestare un'incapacità totale o gravi carenze caratteriali, non devono figurare sul certificato di lavoro.

Divieto di concorrenza (artt. 340, 340a e 340c CO)

Il divieto di concorrenza richiede la forma scritta per essere valido; al momento della firma dell'accordo, il lavoratore deve avere raggiunto la maggiore età.

Disdetta (artt. 334-337d CO)

Esistono rapporti di lavoro di durata determinata e indeterminata. Mentre quelli a tempo determinato cessano dopo la scadenza della durata pattuita, quelli a tempo indeterminato cessano mediante una disdetta.

È considerato tempo di prova il primo mese di lavoro, a patto che non sia stipulato diversamente mediante accordo, contratto normale o contratto collettivo di lavoro; il tempo di prova può essere prolungato per un massimo di tre mesi. Durante il tempo di prova, entrambe le parti possono disdire il rapporto di lavoro in ogni momento, con un preavviso di sette giorni, a meno che non sia stato stabilito diversamente.

Per il resto, la legge prevede quattro scadenze di disdetta:

- rapporto di lavoro della durata inferiore a un anno:
  disdetta per la fine del mese seguente;
- dal secondo al nono anno di servizio:
  disdetta per la fine del secondo mese seguente;
- dal decimo anno di servizio:
  disdetta per la fine del terzo mese seguente;
- se un contratto di lavoro è stipulato per più di dieci anni, può, dopo dieci anni, essere disdetto in ogni tempo da ciascuna delle parti per la fine di un mese, con preavviso di sei mesi.

Queste scadenze di disdetta possono essere modificate mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo di lavoro; scadenze di disdetta inferiori a un mese possono essere fissate soltanto mediante contratto collettivo di lavoro e solo per il primo anno di servizio. In tal caso, non è necessario che la disdetta cada per la fine di un mese.

La parte che dà la disdetta deve motivarla per iscritto a richiesta dell'altra. La disdetta è abusiva se data (art. 336 CO):

- per ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa con il rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;

- perché il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;
- perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
- perché il destinatario presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente;
- per l'appartenenza ad un'associazione sindacale.

La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità.

Le possibilità di disdetta in tempo inopportuno sono limitate. Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

- allorquando il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero e, in quanto il servizio duri più di 11 giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
- allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa;
  per 30 giorni nel primo anno di servizio;
  per 90 giorni dal secondo al quinto anno di servizio;
  per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
- durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto della lavoratrice;
- allorquando, con il consenso del datore di lavoro, il lavoratore partecipa a un servizio, ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto all'estero.

La disdetta data durante uno di questi periodi è nulla. Se invece è data prima di uno di detti periodi, il termine di scadenza è sospeso e riprende a decorrere soltanto dalla fine del periodo. La limitazione alla disdetta è altresì valida per il lavoratore se il datore di lavoro o un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, non può esercitare la propria attività a causa del servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure del servizio civile.

In presenza di un valido motivo, è permessa la risoluzione immediata del rapporto di lavoro. Tuttavia, spetta al giudice valutare la validità del motivo. L'articolo 337c CO stabilisce i diritti dei lavoratori in caso di licenziamento immediato ingiustificato:

- salario per la durata contrattuale rispettivamente fino al termine di disdetta;
- da dedurre: quanto il lavoratore ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro o omesso intenzionalmente di guadagnare;
- un'indennità stabilita dal giudice secondo il suo libero apprezzamento, che non può tuttavia superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore.

Se il lavoratore senza una causa grave non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto a un'indennità corrispondente a un quarto del salario mensile. Questo diritto all'indennità è valido anche senza che il datore di lavoro debba dimostrare il danno subito. La legge dispone una presunzione del danno a favore del datore di lavoro. Un'ulteriore richiesta di risarcimento è possibile nel momento in cui il datore di lavoro è in grado di dimostrare il danno subito. Il lavoratore è libero di provare che i danni subiti dal datore di lavoro sono inferiori a quelli rivendicati da quest'ultimo. Se così fosse, il giudice può ridurre l'ammontare del risarcimento secondo il suo libero apprezzamento. Il datore di lavoro non è tenuto a dimostrare ogni dettaglio dell'ammontare del danno; è presunto un danno pari a un quarto del salario mensile del lavoratore. Il diritto all'indennità, se non si estingue per compensazione, va fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro 30 giorni a decorrere dal mancato inizio o dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione (art. 337d cpv. 3 CO).

Vacanze (art. 329a CO)

Il Codice delle obbligazioni disciplina la durata minima delle vacanze per i lavoratori nell'ambito del diritto del contratto di lavoro.

Il datore di lavoro deve accordare al lavoratore almeno quattro settimane di vacanze per ogni anno di lavoro; ai giovani lavoratori sino a 20 anni compiuti, almeno cinque settimane (art. 329a CO). Conformemente all'art. 345a CO, per le persone in formazione o in stage si applica la stessa normativa in vigore per i giovani lavoratori.

Congedo giovanile (art. 329e CO)

Per congedo giovanile si intende il congedo accordato a persone in formazione e a giovani lavoratori per il loro impiego in attività giovanili (ad es. come accompagnatore di campo). Il datore di lavoro deve concedere al lavoratore, sino a 30 anni compiuti, un congedo giovanile della durata massima complessiva di una settimana di lavoro, per consentirgli di svolgere un'attività extrascolastica non retribuita, direttiva, assistenziale o consultiva, in un'organizzazione culturale o sociale. Questo congedo ha lo scopo di offrire al giovane la possibilità di formarsi e perfezionarsi in questo campo. Il diritto al congedo giovanile è da considerare complementare al diritto alle vacanze. Su richiesta del datore di lavoro, il lavoratore deve fornire la prova delle sue attività e funzioni giovanili extrascolastiche.

Il momento e la durata del congedo sono fissati di comune accordo dal datore di lavoro e dal lavoratore. In caso di mancata intesa, il congedo dev'essere concesso qualora il lavoratore abbia annunciato al datore di lavoro l'intenzione di far valere la sua richiesta con due mesi di anticipo. I giorni di congedo giovanile non goduti decadono alla fine dell'anno civile. La questione relativa al pagamento del salario durante il congedo dev'essere risolta mediante accordo tra le due parti in causa. Per alcuni impieghi nell'ambito di «Gioventù e Sport» (corsi per monitori), vengono accordate indennità per perdita di guadagno.

Basi legali

Art. 2 cpv. 3, art. 8 cpv.1 e 2 Cost. (Costituzione federale della Confederazione svizzera del 18 aprile 1999, RS 101)

CO, Codice delle obbligazioni (Legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero, Libro quinto: Diritto delle obbligazioni, RS 220)

LL, Legge sul lavoro (Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio, RS 822.11)

OLL 1 (Ordinanza 1 del 10 maggio 2000 concernente la legge sul lavoro, RS 822.111)

OLL 2 (Ordinanza 2 del 10 maggio 2000 concernente la legge sul lavoro; Disposizioni speciali per determinate categorie di aziende e di lavoratori, RS 822.112)

OLL 5, Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (Ordinanza 5 del 28 settembre 2007 concernente la legge sul lavoro, RS 822.115)

LFPr, Legge sulla formazione professionale (Legge federale del 23 dicembre 2002 sulla formazione professionale, RS 412.10)

OFPr, Ordinanza sulla formazione professionale (Ordinanza del 19 novembre 2003 sulla formazione professionale, RS 412.101)

Ordinanza del DEFR sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base del 21 aprile 2011 (RS 822.115.4)

CNL federali e cantonali (Contratti normali di lavoro)
Informazioni sui contratti normali di lavoro federali
www.seco.admin.ch

Informazioni sui contratti normali di lavoro cantonali
www.agrimpuls.ch

Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956 (RS 221.215.311)

Le leggi sono consultabili cercando il numero RS nella raccolta sistematica: *www.admin.ch/gov/it/*

Uffici competenti

Autorità di vigilanza cantonale
www.ch.ch

Segreteria di Stato dell'economia SECO
www.seco.admin.ch

Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI
www.sefri.admin.ch

Link

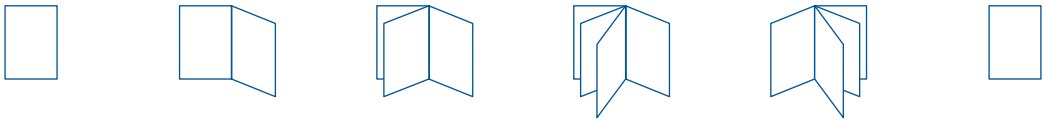
Permessi per il lavoro notturno, domenicale o continuo:
Per favore rivolgersi all'autorità di vigilanza cantonale.
www.seco.admin.ch

Indicazioni bibliografiche

Direzione del lavoro – Condizioni di lavoro. Indicazioni relative alle ordinanze 3 e 4 concernenti la Legge sul lavoro, Berna : SECO, 2014
www.seco.admin.ch *(*Servizi e pubblicazioni > Pubblicazioni > Lavoro > Condizioni di lavoro > Indicazioni concernenti la Legge sul lavoro)

Direzione del lavoro – Condizioni di lavoro. Protezione dei giovani lavoratori _ Informazioni per i giovani fino a 18 anni. Berna: SECO, 2013
www.seco.admin.ch (Servizi e pubblicazioni > Pubblicazioni > Lavoro > Condizioni di lavoro > Opuscoli e volantini)

CSFO. Lessico della formazione professionale.
Berna: CSFO Edizioni, 2013. ISBN 978-3-03753-066-5.
Online con cambio automatico della lingua ***www.formazioneprof.ch/lessico***



Promemoria 301
Il contratto di tirocinio e il contratto individuale di lavoro
www.formazioneprof.ch/promemoria

Edizione maggio 2017

© CSFO Berna
È consentita la riproduzione integrale o parziale dei contenuti per scopi non commerciali, in formato cartaceo ed elettronico, purché venga indicata la fonte.

SDBB | CSFO | Belpstrasse 37 | Casella postale | CH-3001 Berna
Telefono 031 320 29 00 | formazioneprof@csfo.ch

www.formazioneprof.ch