

Licenziamenti collettivi tra il personale a prestito

Quando sono applicabili al personale a prestito le disposizioni sui licenziamenti collettivi?

La presa di posizione della SECO poggia sul fatto che nei primi sei mesi di occupazione il rapporto di lavoro nel settore del lavoro temporaneo (art. 27, cpv. 2 OC) può essere disdetto con un breve preavviso. Il prestito di personale è uno strumento di lavoro flessibile: nei periodi di grande richiesta, occorre poter reclutare velocemente la forza lavoro necessaria; viceversa, nei periodi di bassa domanda, il personale temporaneo deve poter essere licenziato con termini di disdetta brevi. Se tuttavia i datori di lavoro dovessero attenersi alle disposizioni sui licenziamenti collettivi, questi termini di disdetta brevi non potrebbero essere applicati nel lavoro temporaneo.

Secondo la SECO, le disposizioni sui licenziamenti collettivi valgono solo nella misura in cui un rapporto di lavoro temporaneo duri più di sei mesi. Per rapporti più brevi, le ditte prestatrici non sarebbero vincolate a queste condizioni.

I periodi di disdetta abbreviati non valgono per il lavoro a prestito (art. 49 OC). Per la definizione di lavoro a prestito vedi l'art. 27, cpv. 3 OC. In questo settore, sono sempre applicabili le disposizioni sui licenziamenti collettivi.

Quando sono applicabili le disposizioni sui licenziamenti collettivi?

Queste disposizioni sono fondamentalmente applicabili solo se:

- il datore di lavoro licenzia;
- le disdette avvengono entro trenta giorni e per motivi economici (e non a causa della persona, del comportamento o delle prestazioni del lavoratore);
- il licenziamento riguarda almeno dieci persone, nelle aziende con 100-300 dipendenti almeno il 10 per cento dei dipendenti, nelle aziende con oltre 300 dipendenti almeno trenta persone (non vengono considerati gli scioglimenti del rapporto di lavoro in seguito a decesso, pensionamento, scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato o accordo abrogativo [nessun licenziamento]).

Quali sono gli obblighi del datore di lavoro in caso di licenziamento collettivo?

Il Codice delle obbligazioni (CO) disciplina nell'articolo 335d e seguenti il licenziamento collettivo. Il datore di lavoro:

- è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori, rispettivamente i lavoratori medesimi e a informarli sul licenziamento collettivo (art. 335f CO);
- è tenuto a notificare per iscritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo e a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori, rispettivamente ai lavoratori medesimi, una copia di detta notifica (art. 335g CO);
- è tenuto ora a condurre trattative al fine di elaborare un piano sociale con le associazioni dei lavoratori, rispettivamente con i rappresentanti dei lavoratori, rispettivamente con i lavoratori medesimi aderenti al contratto collettivo di lavoro, se egli occupa almeno 250 lavoratori e intende licenziarne almeno trenta sull'arco di trenta giorni per motivi non inerenti alla loro persona (art. 335i CO).

Dübendorf, 17 marzo 2014

In caso di domande, il nostro servizio giuridico è volentieri a disposizione.
(<http://swissstaffing.ch/it/services/servizio-giuridico/>)