



Obblighi dei datori di lavoro secondo gli articoli 18 s. della legge sul collocamento (LC)

Legge sul collocamento e il personale a prestito (Legge sul collocamento, LC) SR 823.11

del 6 ottobre 1989

Art. 18 Obblighi specifici del prestatore

¹ Il prestatore, nella pubblicazione delle offerte d'impiego, deve indicare il suo nome e il suo indirizzo esatto. Negli annunci deve menzionare chiaramente che i lavoratori sono assunti per la fornitura di personale a prestito.

² Al fine di seguire l'andamento del mercato del lavoro, l'autorità di rilascio può obbligare il prestatore a fornirle dati statistici impersonali sulla sua attività.

³ Il prestatore può elaborare i dati concernenti i lavoratori e trasmetterli ad imprese acquisitrici soltanto nella misura in cui e fintanto che siano necessari per la fornitura di personale. Ogni ulteriore elaborazione o trasmissione necessita del consenso espresso del lavoratore.

Art. 19 Contratto di lavoro

¹ Di regola, il prestatore deve concludere per scritto il contratto col lavoratore. Il Consiglio federale regola le eccezioni.

² Il contratto regola i punti seguenti:

- il genere del lavoro da fornire;
- il luogo di lavoro e l'inizio dell'impiego;
- la durata dell'impiego o il termine di disdetta;
- l'orario di lavoro;
- il salario, le spese e gli assegni eventuali e le deduzioni per le assicurazioni sociali;

f. le prestazioni in caso di lavoro supplementare, di malattia, di maternità, infortunio, di servizio militare e di vacanze;

g. le date di pagamento del salario, degli assegni e delle altre prestazioni.

³ Se i requisiti di forma o contenuto non sono adempiti, si applicano le usuali condizioni di lavoro locali e professionali o le disposizioni legali, eccetto che siano state pattuite oralmente condizioni di lavoro più favorevoli per il lavoratore.

⁴ Durante i primi sei mesi di servizio, ove l'impiego sia di durata indeterminata, il rapporto di lavoro può essere disdetto da entrambe le parti con preavviso di:

- almeno due giorni, durante i primi tre mesi d'impiego ininterrotto;
- almeno sette giorni, dal quarto al sesto mese compreso di impiego ininterrotto.

⁵ Sono nulli gli accordi che:

- esigono dal lavoratore emolumenti, prestazioni finanziarie anticipate o trattenute sul salario;
- impediscono o intralciano il trasferimento del lavoratore all'impresa acquisitrice al termine del contratto di lavoro.

⁶ Se il prestatore è privo dell'autorizzazione necessaria, il contratto di lavoro con il lavoratore è nullo. In questo caso, è applicabile l'articolo 320 capoverso 3 del Codice delle obbligazioni sulle conseguenze di un contratto di lavoro nullo.