
Contratto di tirocinio e contratti atipici

Davide Jermini
Alex Domeniconi

CAS SUPSI Diritto del lavoro, Modulo 5

walderwyss studio legale

Struttura della presentazione

Venerdì 12 gennaio 2018

- **13:00-14:30**
 - Contratto di tirocinio
 - Contratti atipici (parte generale)
- **14:45-16:15**
 - Contratti atipici (varianti)
 - Discussione

Contratto di tirocinio

Definizione



Mediante il contratto di tirocinio, **il datore di lavoro si obbliga a formare** adeguatamente la persona in formazione in una determinata attività professionale, **e la persona in formazione a lavorare** a questo scopo al servizio del datore di lavoro (CO 344)

Contratto di **durata determinata** per legge (CO 344a II)

Che tipo di formazione deve offrire il datore di lavoro?

Sussiste una pretesa salariale?

Contratto di tirocinio

Basi legali principali



CO 344-346a

Legge federale sulla formazione professionale (LFPr)

Il tirocinio è parte della formazione professionale di base che dura dai due ai quattro anni (LFPr 12 ss)

La formazione professionale di base sottostà alla vigilanza dei cantoni

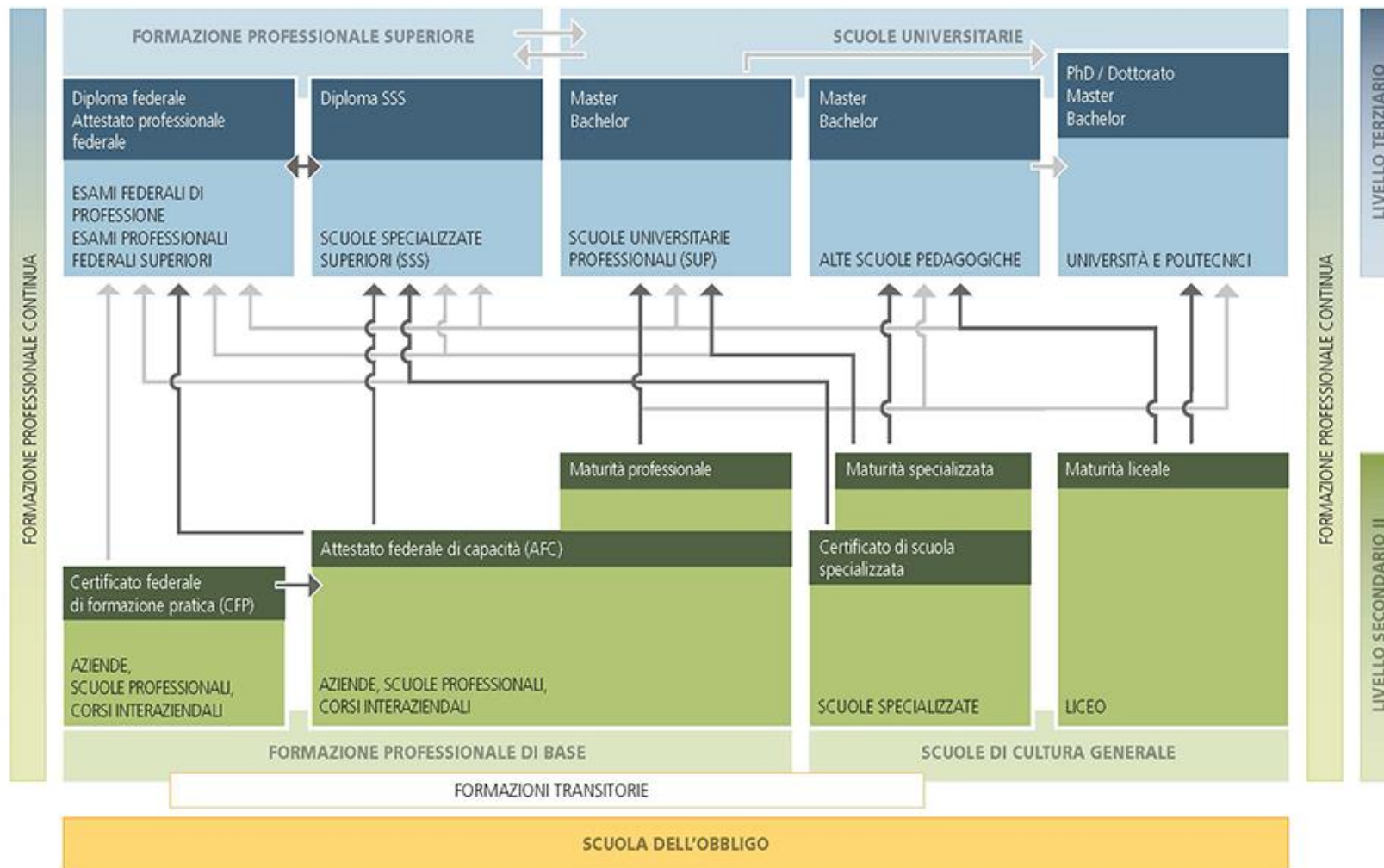
Ordinanza sulla formazione professionale (OFPr)

Legge cantonale sull'orientamento scolastico e professionale e sulla formazione professionale e continua (Lorform)

Regolamento cant. della formazione professionale e continua

Contratto di tirocinio

La formazione professionale in Svizzera



SRB 2016

Contratto di tirocinio

Stipula e contenuto



Parti del contratto di tirocinio

Necessità di **approvazione** da parte delle competenti autorità cantonali (LFPr 14 III)

Forma scritta

Contenuto minimo (CO 344a II)

- tipo e durata della formazione professionale
- salario
- tempo di prova
- orario di lavoro e vacanze

Contratto di tirocinio

Alcune altre particolarità



Obblighi speciali

- dell'apprendista e del suo rappresentante legale (CO 345)
- del datore di lavoro (CO 345a)

Periodo di prova (CO 344a III, IV)

Risoluzione del rapporto di lavoro (CO 346)

Nessuna disdetta ordinaria (salvo nel periodo di prova)

Attestato di lavoro (CO 346a)

Contratto di tirocinio

Modello

Contratto di tirocinio
Da compilare dall'azienda formatrice

Formazione professionale di base con attestato federale di capacità
 Formazione professionale di base con certificato di formazione pratica
 Formazione professionale di base ridotta
 Altro

Numero del contratto di tirocinio *
 Numero dell'azienda formatrice *

Le parti sottoscritte stipulano i seguenti accordi:

1. Azienda formatrice
 Ragione sociale
 Via
 NAP / Domicilio

2. Persona in formazione
 Cognome
 Nome
 Data di nascita
 Luogo nascita
 Via
 NAP / Domicilio
 Sesso: m f

3. Rappresentanza legale (padre e/o madre o autorità tutoria)
 Cognome
 Nome
 Via
 NAP / Domicilio
 Sesso: m f

4. Denominazione delle professioni, periodo, tempo di prova
 Professione / Profilo
 Indirizzo / Ramo
 Fine al
 compreso
 Durata del tempo di prova (da 1 a 3 mesi): mesi

5. Dett dell'azienda formatrice
 Formatore responsabile in azienda (ov. altri responsabili della formazione, si veda il punto 12)
 Cognome
 Nome
 Data di nascita
 Professione
 Percentuale totale di specialisti occupati in azienda, determinata sul numero massimo di persone in formazione.
 Numero degli specialisti in azienda.
 Luogo della formazione (se non coincide con la sede dell'azienda)
 La formazione avviene in una rete di aziende formatrici: sì no
 Scuola professionale da frequentare (riservate modifiche da parte dell'azienda formatrice)
 Scuola professionale
 La persona in formazione frequenta i corsi per la **maternità professionale**, se soddisfa le condizioni di ammissione (tenere dovuti salariati o compensazioni di tempo): sì no
 Le spese relative alla frequenza delle scuole professionali sono a carico dell'azienda formatrice / persona in formazione / rappresentanza legale
 Spese di viaggio
 Vitte
 Alloggio
 Materiali scolastici
 Disposizioni particolari
 I costi dovuti alla frequenza dei corsi interattivi (CI) sono a carico dell'azienda formatrice.

incontrato di tirocinio, pag. 2

Cognome
 Azienda formatrice
 Nome

7. Retribuzione
Stipendio lordo
 1° anno di formazione fr. al mese alla settimana all'ora
 2° anno di formazione fr. al mese alla settimana all'ora
 3° anno di formazione fr. al mese alla settimana all'ora
 4° anno di formazione fr. al mese alla settimana all'ora
 130 mensilità: sì no

8. Orario di lavoro
 Il tempo di lavoro, compresa la formazione scolastica, comprende:
 Ore alla settimana:
 Da giorno a mezzogiorno di scuola applicativa o a un giorno rtp, a una mezza giornata di lavoro.
 Giorni di lavoro alla settimana:
 Per la durata massima del lavoro giornaliero, per il lavoro notturno e domenicale così come per l'eventuale lavoro straordinario sono da osservare le disposizioni legali, in particolare la Legge sul lavoro e la relativa ordinanza.
 Disposizioni particolari:

9. Vacanze
 Giorni alle vacanze in settimana per anno di formazione: 1° 2° 3° 4°

10. Fornitura necessaria per la professione
 La persona in formazione necessita dei seguenti attrezzi, vestiti di lavoro, ecc.:
 La spesa di fornitura sono a carico di: azienda formatrice persona in formazione / rappresentanza legale
 La polizza del vestito di lavoro è assunta da: azienda formatrice persona in formazione / rappresentanza legale

11. Assicurazioni
Assicurazione contro gli infortuni
 La persona in formazione è assicurata obbligatoriamente in base alla relativa legge (LAIN)
 I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assolti dall'azienda formatrice.
Assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico di: azienda formatrice persona in formazione / rappresentanza legale
Assicurazione d'invalidità giornaliera in caso di malattia accordati: % azienda formatrice % persona in formazione / rappresentanza legale
 se sì: I premi sono a carico di: azienda formatrice persona in formazione / rappresentanza legale
 (L'azienda è tenuta a pagare almeno il 50% dei premi assicurativi.)

12. Allegati al contratto di tirocinio e altri accordi particolari

13. Modifiche della durata della formazione e scioglimento del contratto
 Ogni modifica del contratto di tirocinio necessita dell'approvazione dell'autorità cantonale.
 Nel caso di scioglimento anticipato del contratto di tirocinio valgono le disposizioni legali federali.

14. Firma
 Il presente contratto è allegato in: esempio!
 Azienda formatrice (nel caso di rete di aziende formatrici, azienda di riferimento).
 Luogo
 Persona in formazione
 Rappresentanza legale
 Data

15. Approvazione
 L'autorità cantonale approva il presente contratto.
 Luogo, data, timbra

Contratti atipici

Definizione I



È considerato atipico un contratto che presenta **uno o più elementi inusuali** che configurano degli **scostamenti minori**, segnatamente su aspetti secondari/accessori, **rispetto alla tipologia di contratto codificato** sotto il quale ricade

Contratti atipici

Definizione II



Elementi caratteristici del contratto di lavoro sono:

- la prestazione lavorativa
- l'integrazione in un'organizzazione aziendale di terzi in rapporto di subordinazione
- l'impiego duraturo
- la remunerazione del lavoratore per quanto prestato

Contratti atipici

Definizione III



Contratti di lavoro atipici si differenziano su punti secondari rispetto a un contratto di lavoro classico, in particolare per quel che riguarda il **tempo e il luogo della prestazione lavorativa**, le **modalità di retribuzione**, l'**integrazione nell'organizzazione aziendale**, le **persone coinvolte**

Contratti atipici

Precarietà?



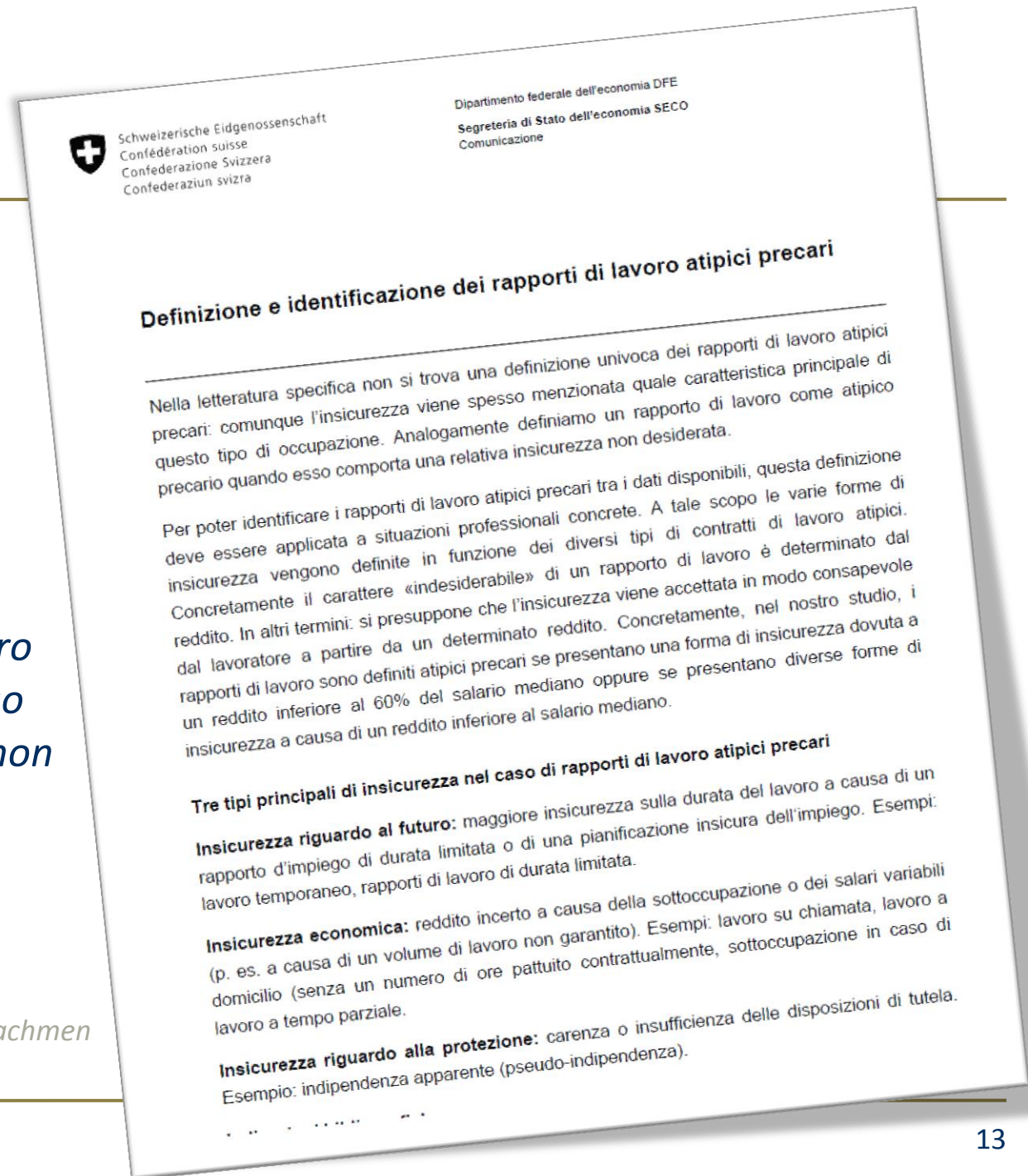
(...) I dati raccolti dal sindacato parlano di un aumento del lavoro interinale, a ore e su chiamata, a tempo parziale frammentato e dei contratti a termine (...)

Contratti atipici

Precarietà?

(...) definiamo un rapporto di lavoro come atipico precario quando esso comporta una relativa insicurezza non desiderata(...)

<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/20652.pdf>



Contratti atipici

Contratti precari?

A volte i contratti di lavoro atipici sono associati ad una connotazione negativa, in particolare laddove danno luogo ad **insicurezza** in tema di:

- **durata** del rapporto di lavoro (durata limitata o pianificazione insicura dell'impiego; es. stage)
- **termini economici** (sottoccupazione, salario variabile; es. lavoro su chiamata)
- **tutela** del lavoratore (carenza/insufficienza delle disposizioni di tutela, es. indipendenza apparente)

Laddove il rapporto di lavoro è caratterizzato da un accresciuto fattore di incertezza si parla di **lavoro precario**.

Contratti atipici

Opportunità?



(...) Il job sharing è dunque la soluzione perfetta per i dipendenti che cercano maggiore flessibilità e un impiego di responsabilità, così come per i datori di lavoro che spingono a una maggiore produttività del personale?(...)

Contratti atipici

Opportunità?

Un contratto di lavoro atipico non comporta necessariamente un rapporto di lavoro precario, anzi in taluni casi risponde a puntuali e specifiche **esigenze di flessibilità del lavoratore** (es. Jobsharing, telelavoro).

Contratti atipici

Alcuni esempi I



Jobsharing

Condivisione dell'impiego tra due o più lavoratori



Lavoro su chiamata

Attività lavorativa prestata ogniqualvolta il datore di lavoro richiede i servizi del lavoratore



Freelancer

Persona che svolge la sua attività professionale da solo e in genere al servizio di più aziende

Contratti atipici

Alcuni esempi II



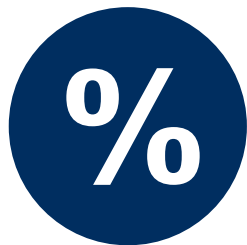
Telelavoro

Prestazione lavorativa indipendente dalla locazione geografica del lavoratore attraverso strumenti informatici e/o telematici



Stage

Complemento del percorso formativo di una persona nel contesto dell'attività professionale



Part-time

Contratto di lavoro caratterizzato da una riduzione dell'orario di lavoro rispetto a quello ordinario per l'azienda o il settore d'attività

Contratti atipici

Job sharing I



Il lavoro ripartito (job sharing) consiste nella **condivisione tra più persone di un impiego** a tempo pieno con **compiti interdipendenti** e una **responsabilità comune**

Contratti atipici

Job sharing II



Particolarità/criticità

- Relativizzazione del concetto di prestazione personale (CO 321)
- Responsabilità in solido dei lavoratori per eventuali inadempimenti?
- Valutazione periodica congiunta?
- Risoluzione del rapporto di lavoro?
- Pianificazione ferie?
- Assenza di un lavoratore / ev. obbligo di sostituzione?

➔ Accanto alla flessibilità delle parti, il job-sharing presuppone **un'adeguata regolamentazione contrattuale**

Contratti atipici

Lavoro su chiamata I



Rapporto di lavoro generalmente a **durata indeterminata** che fonda su un **contratto quadro** inteso a disciplinare le condizioni generali del rapporto di lavoro; il **momento e la durata** della prestazione lavorativa vengono stabiliti in un secondo tempo

Contratti atipici

Lavoro su chiamata II



Distinzione tra lavoro su chiamata

- **in senso stretto** - obbligo di intervento del lavoratore secondo le istruzioni del datore di lavoro
- **in senso lato** - senza obbligo di intervento del lavoratore

Contratti atipici

Lavoro su chiamata III



Liceità ammessa dalla giurisprudenza federale a condizione che:

- il **rischio d'impresa** resti a carico del datore di lavoro
- non vengano eluse **norme legali imperative**

Contratti atipici

Lavoro su chiamata IV



È arbitrario ammettere che il lavoratore su chiamata possa validamente accettare di assumersi il **rischio dell'impresa**, che incombe al datore di lavoro in virtù dell'art. 324 cpv. 1 CO (DTF 124 III 65 consid. 5)

Nella misura in cui permette una diminuzione brutale del volume mensile di lavoro, il contratto di lavoro su chiamata svuota della sua sostanza la **protezione imperativa connessa al termine di disdetta** stabilito nell'art. 335c CO (DTF 125 III 65 consid. 4)

Contratti atipici

Lavoro su chiamata V



In caso di diminuzione sensibile del lavoro, il lavoratore può dunque pretendere un **salario medio**, calcolato in base alla retribuzione media conseguita sull'arco di un periodo stabilito equamente, per l'ulteriore durata del contratto e **fino alla scadenza del periodo di disdetta**

Contratti atipici

Lavoro su chiamata VI



Obbligo di **indennizzo della prontezza di intervento** (DTF 124 III 249 consid. 3; TF 4A_334/2017), tuttavia in misura minore – salvo pattuizioni diverse – rispetto alla remunerazione per l'attività principale

Possibilità di includere contrattualmente l'indennità nel salario per l'attività principale (prudenzialmente da indicare separatamente quale supplemento)

Contratti atipici

Freelance I



«Freelance worker» – Collaboratore «libero» che **presta la sua attività da solo** mettendo a **disposizione di una o più aziende** la sua attività personale durante un **periodo più o meno lungo**

Figura spesso diffusa nel **settore dei media**

Contratti atipici

Freelance II



Statuto di **dipendente o indipendente?**

Valutazione caso per caso:

- il **rischio imprenditoriale** è raramente decisivo, spesso infatti il collaboratore non deve effettuare investimenti importanti o pagare stipendi a dipendenti, ciò che di principio caratterizza il rischio di un imprenditore
- neppure l'**aspetto organizzativo** è strettamente determinante
- determinate è invece il **grado di subordinazione** così come la **regolarità e continuità dell'attività** per un medesimo destinatario

Contratti atipici

Telelavoro I



Lavoratore presta regolarmente la sua attività all'**infuori dei locali del datore di lavoro** per il tramite di **strumenti informatici e/o telematici**

Distinzione dal contratto di lavoro a domicilio (CO 351 ss.)?

Contratti atipici

Telelavoro II



Vantaggi:

- Costi ridotti, maggiore motivazione grazie all'accresciuta autonomia del lavoratore, più flessibilità che permette di meglio conciliare lavoro e famiglia, effetti benefici in termini di traffico

Svantaggi:

- oneri organizzativi per il datore di lavoro, sfuma la linea di demarcazione tra sfera privata e professionale

Contratti atipici

Telelavoro III



Particolarità/criticità

- Il datore di lavoro deve una retribuzione per la messa a disposizione di strumenti?
- Come possono essere tutelate le informazioni/i segreti del datore di lavoro al domicilio del lavoratore?
- Come può essere garantito il rispetto delle norme imperative della LL?

Contratti atipici

Stage I



Contratto di lavoro con una **componente di formazione** volta alla raccolta di competenze professionali ed esperienze sul campo (connotazione pratica)

Comune in alcune professioni

Distinzione dal contratto di tirocinio?

Contratti atipici

Stage II



Se la prestazione lavorativa è a **titolo gratuito** (risp. vengono rimborsate soltanto le spese), di principio non si è in presenza di un contratto di lavoro

La gratuità non comporta necessariamente la presenza di un rapporto di mandato; mancando autonomia e libertà nella programmazione del lavoro (rapporto di subordinazione) possono sussistere contemporaneamente elementi del mandato e del contratto di lavoro (**contratto misto**)

Possibilità di **disdetta ordinaria** (diversamente dal tirocinio)

Contratti atipici

Stage III



Linee guida sugli stages della Commissione tripartita in materia di libera circolazione sulle persone:

- Nozione di stagista - *«Gli stagisti sono studenti delle scuole superiori, dell'università o persone che intendono reinserirsi in un'attività»;*
- Check list con diversi criteri di valutazione

Contratti atipici

Part-time I



Impiego ridotto rispetto a quello ordinario per l'azienda o il settore d'attività, ma **ricorrente** (cfr. anche CO 319 II) e in genere in **momenti predefiniti** (anche diversi)

È irrilevante con che modalità e di quanto venga ridotto il tempo di lavoro

Contratti atipici

Part-time II



Particolarità/criticità

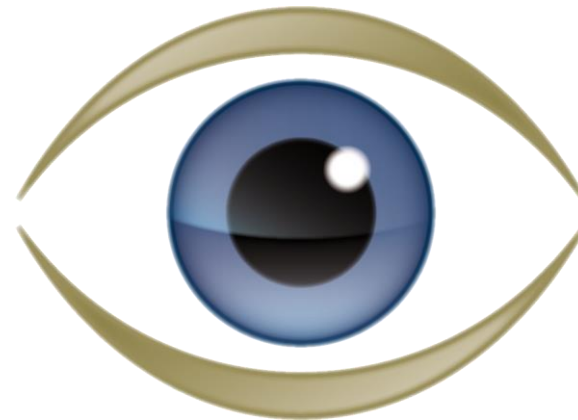
- Grossa rilevanza pratica
- Nessuna differenza per termini di disdetta, in genere riduzione proporzionale di salario e ferie
- Possibilità di lavorare per più DL ma dovere di fedeltà
- Diritto limitato a congedi e tempo libero
- Ore supplementari
- Assicurazioni sociali



Davide Jermini ha conseguito la laurea in economia all'Università di San Gallo e la laurea in diritto all'Università di Basilea (magna cum laude). È prevalentemente attivo nei campi del diritto bancario, finanziario (comprese questioni regolamentari), commerciale, societario e del lavoro, così come nel settore M&A e delle transazioni immobiliari. Ha conseguito il brevetto di avvocato nel 1998 ed il brevetto di notaio nel 1999. Dopo aver lavorato per un importante studio internazionale a Toronto e Zurigo, dal 2005 è diventato partner di studi legali con sede a Zurigo e Lugano. Dal 1° ottobre 2013 è partner dello studio legale Walder Wyss con sede a Zurigo e succursale a Lugano. Cura regolarmente pubblicazioni a carattere scientifico.



Alex Domeniconi ha studiato diritto all'Università di Zurigo dove si è laureato nel 2005 e ha conseguito il dottorato nel 2013 (entrambi magna cum laude). È prevalentemente attivo nei campi del diritto commerciale, societario e del lavoro. Dopo un periodo di pratica presso uno dei maggiori studi legali zurighesi, nel 2009 ha conseguito il brevetto di avvocato del Canton Zurigo. In parallelo è stato assistente scientifico alla cattedra di diritto privato e commerciale del Prof. von der Crone, nonché incaricato ai corsi presso l'Università di Zurigo. Dal 1° ottobre 2013 è attivo presso lo studio legale Walder Wyss in qualità di avvocato. Cura regolarmente pubblicazioni a carattere scientifico.



walderwyss studio legale