



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**



# **Prassi LC SPC**

**Mercato del lavoro / Assicurazione  
contro la disoccupazione (TC)**

Direktion für Arbeit / Direction du travail / Direzione del lavoro / Directorate of Labour  
Holzikofenweg 36, CH-3003 Berna  
Tel. 031 322 29 20  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), [www.lavoro.swiss](http://www.lavoro.swiss); [tcjd@seco.admin.ch](mailto:tcjd@seco.admin.ch)

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF    Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR  
Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca DEFR

## PREMESSA

In qualità di autorità preposta al mercato del lavoro e di autorità di vigilanza, la SECO provvede all'applicazione uniforme del diritto e fornisce agli organi esecutivi le istruzioni necessarie per l'esecuzione della legge (art. 31 LC). Nell'ambito del servizio pubblico di collocamento ciò avviene mediante la Prassi LC SPC, vincolante per tutti gli organi esecutivi.

Se il Tribunale federale effettua correzioni e precisazioni che comportano una modifica della prassi, la SECO informa gli organi esecutivi mediante una direttiva. La pubblicazione di una tale modifica della prassi da parte della SECO è determinante per derogare alla Prassi LC SPC vigente. Per i casi internazionali occorre consultare la Circolare ID 883.

La Prassi LC SPC viene pubblicata due volte all'anno (1° gennaio e 1° luglio) nella sua versione integrale. I numeri marginali modificati sono comunicati e spiegati brevemente in un'e-mail di accompagnamento. Le modifiche sono segnalate da una freccia ↓.

La Prassi LC SPC è pubblicata su lavoro.swiss e in TCNet. In TCNet è inoltre disponibile un elenco delle modifiche.

La Prassi LC SPC comprende i seguenti capitoli:

- A** Servizio pubblico di collocamento (modifiche in corso)
- B** Obbligo di annunciare i posti vacanti (art. 21a LStr, art. 53a segg. OC)
- C** Autorità (modifiche in corso)

Citazione: Prassi LC SPC A1

SECO – Direzione del lavoro

## INDICE

### **B Obbligo di annunciare i posti vacanti**

<b>Obbligo di annunciare i posti vacanti</b> .....	B01 – B03
<b>Valore soglia ed elenco delle professioni interessate</b> .....	B04 – B05
<b>Annuncio dei posti vacanti e limitazione dell'informazione</b> .....	B06 – B18
Posti vacanti da annunciare .....	B06 – B09
Contenuto dell'annuncio.....	B10 – B11
Forma dell'annuncio.....	B12 – B13
URC competente .....	B14
Conferma della pubblicazione in Job-Room .....	B15
Divieto di pubblicazione .....	B16 – B18
<b>Trasmissione dei dati sulle persone in cerca d'impiego con dossier adeguati e riscontro del datore di lavoro</b> .....	B19 – B26
Trasmissione.....	B19
Dossier adeguati .....	B20 – B21
Obbligo dei datori di lavoro di invitare i candidati a un colloqui e di fornire un riscontro .....	B22 – B26
<b>Eccezioni all'obbligo di annunciare i posti vacanti</b> .....	B27 – B38
Eccezione prevista dalla legge .....	B27
Eccezioni previste dall'ordinanza .....	B28 – B35
Regolamentazione per le agenzie di fornitura di personale a prestito.....	B36
Altre eccezioni.....	B37 – B38
<b>Diritto di richiesta dei Cantoni</b> .....	B39 – B42

**B**

**OBBLIGO DI ANNUNCIARE  
I POSTI VACANTI**

**(B1 - B42)**

## **OBBLIGO DI ANNUNCIARE I POSTI VACANTI**

### **Art. 21a cpv. 2-7 LStr**

- B1** L'obbligo di annunciare i posti vacanti è una misura a favore delle persone in cerca d'impiego iscritte presso il servizio pubblico di collocamento. Tale obbligo è costituito da due elementi centrali:
1. l'obbligo dei datori di lavoro di annunciare al servizio pubblico di collocamento i posti vacanti nei generi di professioni (codici a 5 posizioni nella nomenclatura svizzera delle professioni NPS 2000 dell'UST) in cui il valore soglia è raggiunto o superato, e
  2. il divieto, per cinque giorni lavorativi, di pubblicare i posti vacanti in altro modo, ossia tramite altri canali.
- B2** L'obbligo di annunciare i posti vacanti e l'obbligo del servizio pubblico di collocamento di trasmettere ai datori di lavoro i dossier di candidati adeguati non esonerano le persone in cerca d'impiego dal dovere di cercare personalmente e attivamente un nuovo lavoro. Il loro obbligo di candidarsi a ogni posto di lavoro ritenuto adeguato resta valido. L'obbligo di annuncio non li esonera dall'obbligo di ridurre il danno nei confronti dell'AD conformemente alla LADI (obbligo di candidarsi). La prestazione del servizio pubblico di collocamento è una misura di sostegno complementare all'iniziativa personale delle persone in cerca d'impiego.
- B3** Grazie all'obbligo di annunciare i posti vacanti le persone in cerca d'impiego beneficiano del vantaggio di essere informate in anticipo sui posti a concorso soggetti a tale obbligo, vantaggio che devono sfruttare a proprio favore:
- se l'URC chiede loro di rispondere all'annuncio di un datore di lavoro o se un datore di lavoro le contatta direttamente, le persone in cerca d'impiego sono tenute a darvi seguito. In caso contrario, i Cantoni possono pronunciare sanzioni conformemente all'art. 30 LADI (cfr. Prassi LADI ID D34).

## **VALORE SOGLIA ED ELENCO DELLE PROFESSIONI INTERESSATE**

### **Art. 53a OC**

- B4** L'obbligo di annuncio si applica ai generi di professioni nei quali il tasso di disoccupazione nazionale raggiunge o supera il valore soglia. Questo valore è calcolato in base alla nomenclatura svizzera delle professioni.
- B5** I generi di professioni concretamente soggetti all'obbligo di annuncio sono riportati nell'elenco contenuto nell'ordinanza del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca DEFR (v. elenco su [lavoro.swiss](http://lavoro.swiss)), aggiornato ogni anno.

## **ANNUNCIO DEI POSTI VACANTI E LIMITAZIONE DELL'INFORMAZIONE**

### **Art. 53b OC**

#### **Posti vacanti da annunciare**

- B6** Sottostanno all'obbligo di annuncio tutti i posti vacanti nei generi di professioni in cui il tasso di disoccupazione raggiunge o supera il valore soglia, salvo nel caso in cui si applichi una disposizione derogatoria. Ciò risulta anche dalla disposizione penale dell'art. 117a LStr, in base a cui la violazione dell'obbligo di annunciare i posti vacanti (art. 21a cpv. 3 LStr) può essere punita con una multa.
- B7** Devono essere annunciati tutti i posti vacanti, indipendentemente dal grado di occupazione o dalla durata del rapporto di lavoro (eccezione: durata del rapporto di lavoro non superiore a 14 giorni lavorativi, cfr. B33).
- B8** L'annuncio deve in genere essere effettuato dal datore di lavoro che desidera occupare un posto di lavoro. Se il datore di lavoro delega il processo di selezione a un terzo (agenzia di collocamento, head hunter, ecc.), spetta a quest'ultimo annunciare il posto vacante trasmettendo al servizio pubblico di collocamento tutti i dati di cui all'art. 53b OC e adempiendo tutti gli altri obblighi spettanti al datore di lavoro (in particolare la presa in considerazione, nel processo di selezione, dei dossier che l'URC ha ritenuto adeguati e trasmesso al datore di lavoro). Il mandatario (agenzia di collocamento, ecc.) deve comunicare all'URC l'identità del mandante (datore di lavoro) affinché sia chiaro chi risponde in caso di violazione dell'obbligo d'annuncio.

Anche il mandatario deve rispettare il termine di attesa di cinque giorni a partire dalla pubblicazione del posto vacante nell'area protetta di Job-Room (piattaforma online dei posti vacanti dell'URC) destinata alle persone in cerca d'impiego iscritte. Durante il processo di selezione deve prendere in considerazione le candidature dirette delle persone in cerca d'impiego iscritte a un URC e gli eventuali dossier proposti da quest'ultimo. Soltanto dopo questo termine può contattare altri candidati già presenti nella sua banca dati (non iscritti presso un URC) ed eventualmente assumerne uno.

- B9** Se il processo di selezione di un candidato viene affidato a diverse agenzie di collocamento o di fornitura di personale a prestito, tutte devono rispettare l'obbligo di annuncio in ugual misura.

#### **Contenuto dell'annuncio**

- B10** Per consentire il confronto tra il profilo dei posti annunciati e quello delle persone in cerca d'impiego le informazioni relative ai posti vacanti devono coincidere il più possibile con quelle sulle persone in cerca d'impiego. Per questo motivo vengono specificate le informazioni da indicare in un annuncio:

- professione cercata;
- attività, inclusi i requisiti specifici;

- luogo di lavoro;
- grado di occupazione;
- data di assunzione;
- tipo di rapporto di lavoro: a tempo determinato o indeterminato;
- indirizzo di contatto;
- nome del datore di lavoro (cfr. B8 e B36).

**B11** Più le informazioni sul posto vacante sono precise, più l'attività di intermediazione del servizio pubblico di collocamento è efficace. Per questo motivo occorre raccomandare ai datori di lavoro, nell'ambito della collaborazione con gli organi del SPC, di fornire un profilo del posto il più dettagliato possibile.

### **Forma dell'annuncio**

**B12** L'annuncio di un posto vacante deve essere effettuato tramite Job-Room sul portale lavoro.swiss, per telefono o di persona presso il servizio pubblico di collocamento. A prescindere dal canale previsto, i datori di lavoro possono essere assistiti durante la procedura di annuncio in modo da inserire le indicazioni necessarie in maniera rapida ed efficace e garantire che l'annuncio sia completo. Le modalità di annuncio auspiccate dal datore di lavoro vanno per quanto possibile rispettate.

**B13** Al datore di lavoro viene inviata una conferma di ricezione dell'annuncio. Tale conferma non segna l'inizio del divieto di pubblicazione (cfr. B15).

### **URC competente**

**B14** L'annuncio viene effettuato all'URC competente della regione in cui si trova il luogo di lavoro (in caso di collocamento privato: luogo di lavoro; in caso di fornitura di personale a prestito: sede dell'impresa acquisitrice). Se non viene trasmesso all'URC competente, rimane tuttavia valido. In questo caso l'URC che ha ricevuto l'annuncio lo trasmette senza indugio all'URC competente. Se è stato effettuato tramite Job-Room l'annuncio viene girato automaticamente all'URC competente.

### **Conferma della pubblicazione in Job-Room**

**B15** L'URC competente deve controllare senza indugio che l'annuncio ricevuto sia completo. L'annuncio è considerato tale se sono stati forniti tutti i dati previsti dall'OC necessari ad agevolare il confronto tra il profilo dei posti vacanti e quello dei candidati (cfr. B10 e B11). Dopo aver ricevuto un annuncio completo, l'URC competente conferma al datore di lavoro interessato la ricezione dell'annuncio, informandolo che quest'ultimo è stato pubblicato per cinque giorni nell'area protetta di Job-Room destinata alle persone in cerca d'impiego iscritte al servizio pubblico di collocamento. Per ragioni probatorie, questa conferma deve essere effettuata per iscritto (per lettera o e-mail).

### **Divieto di pubblicazione**

**B16** Il divieto di pubblicazione dei posti vacanti soggetti all'obbligo di annuncio inizia il primo giorno lavorativo successivo alla pubblicazione del posto nell'area protetta di Job-Room



e dura cinque giorni. Il posto può essere pubblicato tramite altri canali (ad es. stampa, Internet) soltanto dopo questo termine.

- B17** Non sono considerati giorni lavorativi i sabati e le domeniche nonché i giorni festivi nazionali, cantonali o regionali.

Esempio: se il posto vacante viene pubblicato su Job-Room lunedì 9 luglio 2018, il divieto inizia martedì 10 luglio 2018 e termina il lunedì successivo 16 luglio 2018. Il datore di lavoro potrà quindi pubblicare il posto tramite altri canali il giorno seguente, ossia il 17 luglio 2018.

- B18** Durante questi cinque giorni lavorativi possono accedere alle informazioni sui posti vacanti annunciati soltanto i collaboratori del servizio pubblico di collocamento e le persone in cerca d'impiego iscritte presso tale servizio tramite il loro accesso personale a Job-Room.

## **TRASMISSIONE DEI DATI SULLE PERSONE IN CERCA D'IMPIEGO CON DOSSIER ADEGUATI E RISCONTRO DEL DATORE DEI LAVORO**

**53c OC**

### **Trasmissione**

- B19** Entro tre giorni lavorativi dalla pubblicazione del posto su Job-Room, l'URC competente trasmette al datore di lavoro che ha effettuato l'annuncio i dati sulle persone in cerca d'impiego con un dossier adeguato o gli comunica che non sono disponibili persone corrispondenti al profilo richiesto. Ciò non riduce la durata del divieto di pubblicazione.

Per motivi legati alla protezione dei dati, le informazioni riguardanti le persone in cerca d'impiego possono essere trasmesse al datore di lavoro solo previo consenso delle persone in cerca d'impiego interessate. Se il consenso non è dato, le informazioni possono essere fornite al datore di lavoro in forma anonimizzata (dati sulla professione e le qualifiche). In questi casi il contatto avviene, come finora, tramite l'URC competente.

### **Dossier adeguati**

- B20** Sono considerati «adeguati» i dossier delle persone in cerca d'impiego che, in considerazione della professione appresa o esercitata, dell'esperienza professionale, del grado di occupazione cercato, del luogo di lavoro e di altri requisiti, corrispondono al profilo del posto annunciato.
- B21** L'URC competente può trasmettere a un datore di lavoro anche i dati di persone in cerca d'impiego con un dossier adeguato iscritti a un URC di un altro Cantone.

### **Obbligo dei datori di lavoro di invitare i candidati a un colloquio e di fornire un riscontro**

- B22** I datori di lavoro esaminano i dossier ricevuti dal servizio pubblico di collocamento e invitano a un colloquio i candidati ritenuti idonei, ossia li prendono in considerazione nel processo di selezione.
- B23** I datori di lavoro comunicano al servizio pubblico di collocamento quali candidati hanno ritenuto idonei e hanno invitato a un colloquio di assunzione o a un test di attitudine professionale e se hanno assunto una di queste persone. I datori di lavoro non sono tuttavia tenuti a indicare i motivi per cui un candidato non è stato ritenuto idoneo.

L'URC competente rimane tuttavia tenuto a chiarire i motivi della mancata assunzione e a sospendere l'assicurato dal diritto all'indennità se, ad esempio, l'assunzione è stata compromessa da un suo comportamento inappropriato (cfr. Prassi LADI ID B305). I datori di lavoro continuano a sottostare all'obbligo di informazione conformemente all'art. 28 LPGa in combinato disposto con l'art. 88 cpv. 1 lett. d LADI e devono, su richiesta del servizio pubblico di collocamento, indicare i motivi per cui una persona non è stata assunta.

- B24** I riscontri dei datori di lavoro sono utili al servizio pubblico di collocamento soprattutto per migliorare le prestazioni di collocamento, ma permettono anche di aggiornare le informazioni sui posti vacanti e di cancellare i posti che sono stati occupati. Più i riscontri sono precisi, più il servizio pubblico di collocamento potrà adeguare le sue prestazioni alle esigenze dei singoli datori di lavoro.
- B25** I datori di lavoro decidono autonomamente e senza imposizioni quali candidati ritengono idonei e per quali motivi. Le persone ritenute adeguate devono però essere invitate a un colloquio di assunzione o a un test di attitudine professionale, come risulta anche dalla disposizione penale dell'art. 117a LStr, secondo cui la violazione dell'obbligo di condurre un colloquio di assunzione o un test di attitudine professionale (art. 21a cpv. 4 LStr) può essere punita con una multa.
- B26** Anche se i posti vacanti sono soggetti all'obbligo di annuncio, i datori di lavoro sono liberi di organizzare i loro processi di selezione come di consueto.

## **ECCEZIONI ALL'OBBLIGO DI ANNUNCIARE I POSTI VACANTI**

### **Art. 21a cpv. 5 e 6 LStr, art. 53d OC**

#### **Eccezione prevista dalla legge**

- B27** I posti vacanti non devono essere annunciati se vengono occupati da persone in cerca d'impiego iscritte presso il servizio pubblico di collocamento (art. 21a cpv. 5 LStr).

#### **Eccezioni previste dall'ordinanza**

##### **Art. 53d cpv. 1 OC**

- B28** In base alle disposizioni legali il Consiglio federale può prevedere altre eccezioni all'obbligo di annunciare i posti vacanti rispetto a quella formulata nell'art. 21a cpv. 5 LStr. Nel quadro delle sue competenze, il Consiglio federale ha stabilito all'art. 53d cpv. 1 OC le eccezioni illustrate qui di seguito.

**I posti vacanti non devono essere annunciati se vengono occupati internamente, in seguito a un cambiamento di impiego, da persone (compresi gli stagisti e in particolare gli apprendisti) che lavorano già per lo stesso datore di lavoro (lett. a).**

- B29** Un posto vacante può essere occupato da una persona all'interno dell'impresa, ad esempio nel quadro del mantenimento di un rapporto di lavoro per un apprendista dopo il tirocinio o nel quadro di una promozione o riorganizzazione interna, senza che sia necessario annunciarlo a condizione che la persona in questione lavori da almeno sei mesi nell'impresa, nel gruppo di imprese o nel gruppo di società in questione.
- B30** Si può parlare di cambiamento di impiego all'interno dell'impresa soltanto se, al momento della mutazione, il collaboratore interessato lavora da almeno sei mesi presso l'impresa, il gruppo di imprese o il gruppo di società in questione (mantenimento dell'impiego).
- B31** Questa disposizione derogatoria non si applica alle persone precedentemente occupate presso l'impresa, il gruppo di imprese o il gruppo di società e riassunte dopo un'interruzione della loro attività (riassunzione). Gli impieghi stagionali, ad esempio, sono sempre soggetti all'obbligo di annuncio nei generi di professioni che sottostanno a tale obbligo. Il fatto di riassumere un lavoratore già occupato la stagione precedente non costituisce un'eccezione.
- B32** Le persone che lavorano nell'impresa, nel gruppo di imprese o nel gruppo di società su mandato di un'agenzia di fornitura di personale a prestito non rientrano nel campo di applicazione di questa disposizione derogatoria perché si tratta di una nuova assunzione e non di un mantenimento dell'impiego.

**I posti vacanti non devono essere annunciati se la durata del rapporto di lavoro non supera i 14 giorni civili (lett. b).**

**B33** I brevi impieghi fino a 14 giorni civili sono esclusi dall'obbligo di annuncio. L'azienda che deve occupare un posto con estrema urgenza per un breve periodo, ad esempio per sostituire momentaneamente un lavoratore in seguito a un infortunio o ad altri motivi, non è tenuta, almeno temporaneamente, ad effettuare l'annuncio.

Se prolungati, tali impieghi sottostanno invece all'obbligo di annuncio.

**I posti vacanti non devono essere annunciati se viene assunto un parente stretto (lett. c).**

**B34** Secondo la legge, il Consiglio federale può prevedere eccezioni all'obbligo di annuncio, in particolare per tenere conto della specifica situazione delle aziende familiari. In questo modo si intende consentire alle persone aventi diritto di firma di assumere membri della propria famiglia senza dover dapprima annunciare il posto in questione.

**B35** Un posto vacante non deve essere annunciato se viene occupato dal coniuge o dal partner registrato di una persona avente diritto di firma oppure da un parente o affine in linea retta o fino al primo grado in linea collaterale di tale persona.

Il grado di parentela è determinato dal numero delle generazioni (art. 20 CC). In linea collaterale, il legame di parentela inizia dal 2° grado in quanto almeno due generazioni separano la persona e il suo parente dal loro stipite comune (p. es. tra la persona avente diritto di firma e suo fratello vi sono due generazioni: una tra essa e l'autore comune, una tra quest'ultimo e il fratello). Un posto che si intende destinare a un fratello o una sorella della persona avente diritto di firma deve essere annunciato. I fratellastri e le sorellastre sono equiparati ai fratelli e alle sorelle.

**Tabella dei gradi di parentela (grigio = nessun obbligo di annuncio, bianco = obbligo di annuncio)**

Nonna / Nonno 2° grado	Nonna / Nonno 2° grado	
Madre / Padre 1° grado	Madre / Padre 1° grado	
<b>Partner</b>	<b>Persona avente diritto di firma</b>	Sorella / Fratello 2° grado
Figlia / Figlio 1° grado	Figlia / Figlio 1° grado	Nipote (di zio/a) 3° grado
Nipote (di nonno/a) 2° grado	Nipote (di nonno/a) 2° grado	Pronipote (di zio/a) 4° grado

## **Regolamentazione per le agenzie di fornitura di personale a prestito**

### **Art. 53d cpv. 2 OC**

- B36** Le agenzie di fornitura di personale a prestito (prestatori) sono equiparate ai datori di lavoro. Sono infatti le agenzie che assumono i lavoratori. Benché i lavoratori interessati siano messi a disposizione di imprese sempre diverse, il fattore determinante è che i rispettivi rapporti di lavoro sono sempre conclusi tra il lavoratore e il prestatore. Un impiego svolto su mandato di un prestatore in una nuova azienda acquisitrice può sicuramente essere considerato come assunzione di un nuovo posto in seno all'agenzia di fornitura di personale a prestito, ma non rientra nel campo di applicazione della disposizione derogatoria di cui al cpv. 1 lett. a. A maggior ragione l'obbligo di annuncio deve essere rispettato anche in questo caso per i posti che vi sono soggetti. Ciò permette di evitare che l'obbligo di annunciare un determinato posto vacante sia eluso ricorrendo ai servizi di un prestatore.

### **Altre eccezioni**

- B37** I posti di tirocinio non sottostanno all'obbligo di annuncio in quanto per questi posti è predominante l'aspetto formativo. Non ci sono rischi di abuso perché i posti di tirocinio e i tirocini in sé sottostanno alla sorveglianza delle autorità preposte alla formazione professionale.
- B38** Se un periodo di pratica è parte integrante di una formazione (periodo di pratica vero e proprio), ossia se deve obbligatoriamente essere svolto prima della conclusione della formazione o se è una condizione sine qua non per conseguire il diploma, tale periodo di pratica è equiparato a un posto di tirocinio e i relativi posti vacanti non sottostanno all'obbligo di annuncio.

Sottostanno invece all'obbligo di annuncio i posti per i periodi di pratica che non sono parte integrante di una formazione (periodi di pratica impropriamente detti), ad esempio gli stage per diplomati di scuole universitarie. In questi casi l'aspetto formativo non è infatti predominante. Inoltre, contrariamente ai rapporti di tirocinio, questi periodi di pratica non sottostanno a prescrizioni precise, per cui non si può escludere che se ne faccia ricorso per eludere l'obbligo di annuncio.

## **DIRITTO DI RICHIESTA DEI CANTONI**

### **Art. 21a cpv. 7 Lstr**

- B39** Un Cantone può chiedere al Consiglio federale che nel suo territorio sia introdotto l'obbligo di annunciare i posti vacanti in determinati generi di professioni o gruppi di professioni in cui, diversamente da quanto avviene a livello nazionale, il tasso di disoccupazione raggiunge o supera, internamente al Cantone, il valore soglia fissato nell'ordinanza.
- B40** Una simile richiesta può essere presentata congiuntamente anche da un gruppo di Cantoni per i rispettivi territori cantonali.
- B41** Se il Consiglio federale accoglie la richiesta del Cantone o del gruppo di Cantoni, l'obbligo di annuncio verrà introdotto sul territorio di tale Cantone o di tale gruppo di Cantoni per i generi di professioni interessati, in deroga alla regolamentazione a livello nazionale. L'approvazione del Consiglio federale è limitata a un anno. Dopo un anno può essere richiesto il mantenimento dell'obbligo di annuncio in questione.
- B42** Non è invece stabilito esplicitamente che un Cantone o un gruppo di Cantoni chieda al Consiglio federale che nel relativo territorio venga abolito l'obbligo di annuncio per determinati generi di professioni.