



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia della formazione  
e della ricerca DEFR

**Segretaria di Stato dell'economia SECO**  
Mercato del lavoro / Assicurazione contro la disoccupazione

# Direttiva LC SPC

(Prassi LC SPC)

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

**Stato: 01.07.2025**

## Premessa

In veste di autorità preposta al mercato del lavoro e di autorità di vigilanza federale, l'ufficio di compensazione dell'Assicurazione contro la disoccupazione, gestito dalla SECO (SECO-TC), provvede all'applicazione uniforme del diritto e fornisce agli organi esecutivi le direttive necessarie per l'esecuzione della legge (art. 31 LC). Nell'ambito del servizio pubblico di collocamento ciò avviene mediante la direttiva LC SPC, vincolante per tutti gli organi esecutivi.

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

Di regola, la direttiva LC SPC viene aggiornata due volte all'anno (1° gennaio e 1° luglio). La data delle modifiche è indicata nelle note a piè di pagina. I numeri marginali modificati sono spiegati brevemente di volta in volta agli organi esecutivi con una mail.

La direttiva LC SPC è pubblicata su [www.lavoro.swiss](http://www.lavoro.swiss) e in TCNet. In TCNet è inoltre disponibile un elenco delle modifiche.

La direttiva LC SPC comprende i seguenti capitoli:

- A** Definizioni e autorità
- B** Obbligo di annunciare i posti vacanti
- C** Servizio pubblico di collocamento

Per le persone che hanno diritto all'ID si applicano in via prioritaria le disposizioni della LADI, dell'OADI e delle direttive LADI.

Citazione: Direttiva LC SPC A1

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

# Indice

## A

<b>Definizioni e autorità .....</b>	<b>7</b>
<b>Definizioni.....</b>	<b>8</b>
Servizio pubblico di collocamento .....	8
Persone in cerca d'impiego .....	8
<b>Autorità federale preposta al mercato del lavoro .....</b>	<b>9</b>
<b>Cantoni .....</b>	<b>10</b>
<b>Collaborazione .....</b>	<b>11</b>
<b>Trattamento di dati personali .....</b>	<b>12</b>
<b>Collaborazione interistituzionale .....</b>	<b>13</b>
<b>Osservazione del mercato del lavoro .....</b>	<b>14</b>

## B

<b>Obbligo di annunciare i posti vacanti.....</b>	<b>15</b>
<b>Obbligo di annunciare i posti vacanti.....</b>	<b>16</b>
<b>Valore soglia ed elenco delle professioni interessate .....</b>	<b>17</b>
<b>Annuncio dei posti vacanti e limitazione dell'informazione.....</b>	<b>18</b>
<b>Trasmissione dei dati sulle persone in cerca d'impiego con dossier adeguati e     riscontro del datore dei lavoro.....</b>	<b>21</b>
Trasmissione.....	21
Dossier adeguati .....	21
Obbligo dei datori di lavoro di invitare i candidati a un colloquio e di fornire un riscontro .....	21
<b>Eccezioni all'obbligo di annunciare i posti vacanti .....</b>	<b>23</b>
Eccezione prevista dalla legge .....	23
Eccezioni previste dall'ordinanza .....	23
Regolamentazione per prestatori di personale .....	25
Altre eccezioni.....	26
<b>Casi speciali .....</b>	<b>27</b>
<b>Diritto di richiesta dei Cantoni .....</b>	<b>28</b>

## C

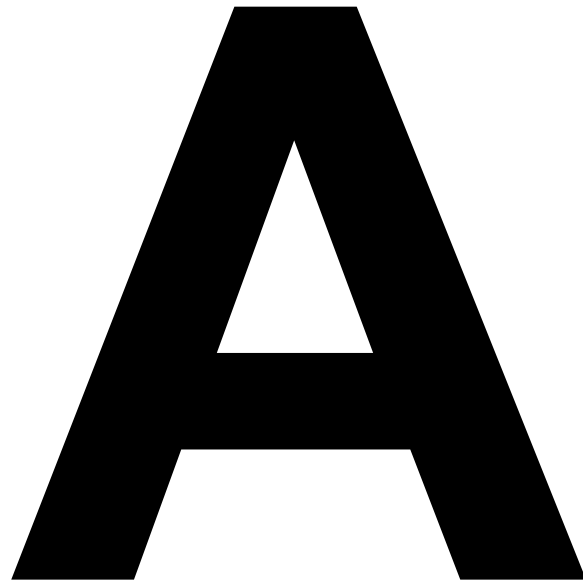
<b>Servizio pubblico di collocamento .....</b>	<b>29</b>
<b>Compiti .....</b>	<b>30</b>
Annuncio delle persone in cerca d'impiego e registrazione dei posti vacanti .....	30
Consulenza e identificazione delle persone in cerca d'impiego .....	30
Collocamento di persone in cerca d'impiego e posti.....	32

Cancellazione .....	32
<b>Collocamento all'estero.....</b>	<b>33</b>
<b>Obbligo di collocare e imparzialità .....</b>	<b>34</b>
Imparzialità .....	34
Obbligo di collocare.....	34
Obbligo di collocare nei confronti dei datori di lavoro.....	34
Obbligo di collocare nei confronti delle persone in cerca d'impiego.....	35
Presupposti concernenti l'autorizzazione di esercitare un'attività lucrativa e cambiare impiego e professione per gli stranieri in cerca d'impiego (art. 26 cpv. 2 LC).....	35
<b>Gratuità.....</b>	<b>37</b>
<b>Provvedimenti particolari per la lotta alla disoccupazione .....</b>	<b>38</b>
<b>Obbligo dei datori di lavoro di annunciare i licenziamenti e le chiusure d'impresa.....</b>	<b>39</b>
<b>Propaganda in favore dell'emigrazione di lavoratori.....</b>	<b>40</b>

## Elenco delle abbreviazioni

AD	Assicurazione contro la disoccupazione
AELS	Associazione europea di libero scambio
AINF	Assicurazione contro gli infortuni
ALC	Accordo tra la Confederazione Svizzera, da una parte, e la Comunità europea ed i suoi Stati membri, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone (RS 0.142.112.681)
AM	Assicurazione militare
art.	Articolo
AVS	Assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti
CC	Codice civile svizzero (RS 210)
cfr.	Confronta
CII	Collaborazione interistituzionale
Circ.	Circolare
CO	Diritto delle obbligazioni (RS 220)
cpv.	Capoverso
DEFR	Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca
DFAE	Dipartimento federale degli affari esteri
Direttiva ID 883	Direttiva relativa alle ripercussioni dei Regolamenti (CE) 883/2004 e 987/2009 sull'assicurazione contro la disoccupazione
ecc.	Eccetera
EURES	European Employment Services
ID	Indennità di disoccupazione
LADI	Legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (RS 837.0)
LC	Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (RS 823.11)
LL	Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (RS 822.11)
LPD	Legge federale sulla protezione dei dati (RS 235.1)

LPGA	Legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (RS 830.1)
LSO	Legge federale sui privilegi, le immunità e le facilitazioni nonché sugli aiuti finanziari accordati dalla Svizzera quale Stato ospite (RS 192.12)
LStrI	Legge federale sugli stranieri e la loro integrazione (RS 142.20)
OADI	Ordinanza sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (RS 837.02)
OC	Ordinanza sul collocamento e il personale a prestito (RS 823.111)
p. es.	Per esempio
PML	Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro
RB	Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (Regolamento di base)
RS	Raccolta sistematica del diritto federale
RU	Risorse umane
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
SECO-PA	Segreteria di Stato dell'economia, campo di prestazioni Libera circolazione delle persone e Relazioni di lavoro della Direzione del lavoro in seno alla Segreteria di Stato dell'economia
seg.	Seguente
segg.	Seguenti
SEM	Segreteria di Stato della migrazione
SPC	Servizio pubblico di collocamento
UE	Unione europea
URC	Ufficio regionale di collocamento



# Definizioni e autorità

(Prima versione del capitolo A: gennaio 2020)

## Definizioni

### Servizio pubblico di collocamento

- A1** Il SPC deve contribuire a creare e mantenere un mercato del lavoro equilibrato così come a proteggere i lavoratori.

In applicazione dell'art. 24 LC, i compiti del SPC consistono nel registrare, consigliare e collocare le persone in cerca d'impiego e i datori di lavoro, come pure nel registrare e annunciare i posti vacanti. Tutto ciò, tenendo conto dei desideri individuali, delle qualità e delle capacità professionali delle persone in cerca d'impiego, nonché dei bisogni e della situazione aziendale del datore di lavoro.

Il SPC è un compito previsto dalla LC per il quale è responsabile l'autorità federale preposta al mercato del lavoro. L'esecuzione del SPC è affidata ai Cantoni. Sono escluse dalla presente direttiva di esecuzione le offerte del SPC che vengono proposte da altre istituzioni della sicurezza sociale in virtù dei loro compiti legali (p. es. AI, aiuto sociale).<sup>1</sup>

### Persone in cerca d'impiego

- A2** Per persone in cerca d'impiego si intendono tutte le persone che cercano un posto di lavoro e hanno diritto alle prestazioni del SPC, indipendentemente da altri eventuali diritti alle prestazioni, come ad esempio un'indennità giornaliera dell'AD. La categoria di persone interessata è definita con maggiore precisione nel numero marginale C25.
- A3** Per persona assicurata si intende invece chi ha diritto alle prestazioni del SPC e dell'AD. Per le persone che hanno diritto all'ID si applicano in via prioritaria le disposizioni della LADI, dell'OADI e delle direttive LADI.

---

<sup>1</sup> A1 modificato luglio 2021

## Autorità federale preposta al mercato del lavoro

Art. 31 LC; artt. 54 e 62 OC

- A4** La SECO è l'autorità federale preposta al mercato del lavoro. La SECO gestisce l'Ufficio di compensazione dell'AD, sorveglia l'esecuzione del SPC da parte dei Cantoni e si impegna per promuovere la coordinazione intercantonale di tale servizio.
- A5** La SECO-PA sorveglia il collocamento privato in relazione con l'estero e il prestito transfrontaliero di personale.
- A6** L'Ufficio di compensazione dell'AD può organizzare, in collaborazione con i Cantoni, corsi di formazione e di formazione continua per il personale del SPC. Per garantire la trasparenza nel settore della formazione mette a disposizione mezzi informatici appropriati. In casi particolari, lo stesso Ufficio di compensazione dell'AD offre corsi di formazione o li rende obbligatori.

L'obiettivo di tali corsi è migliorare la qualità dell'attività di consulenza e collocamento.

I corsi sono finanziati dai Cantoni o dall'Ufficio di compensazione dell'AD, a discrezione di quest'ultimo. I corsi sovvenzionati dall'Ufficio di compensazione dell'AD – nei limiti del possibile – sono aperti, a pagamento, anche ai collocatori privati e ai prestatori.

## Cantoni

### Art. 32 e art. 40 LC

- A7** L'esecuzione del SPC spetta ai Cantoni. Essi disciplinano la sorveglianza del servizio pubblico e privato di collocamento della fornitura di personale a prestito. Sono invece esclusi il collocamento privato in relazione con l'estero e la fornitura transfrontaliera di personale a prestito. La sorveglianza può essere esercitata adottando delle direttive di esecuzione e formulando raccomandazioni.<sup>2</sup>
- A8** Le prestazioni del SPC fornite nel quadro dell'AD possono essere trasferite dai servizi pubblici cantonali dell'AD agli URC. I Cantoni istituiscono gli URC. L'Ufficio di compensazione dell'AD emana direttive concernenti l'esercizio degli URC. Se l'URC assume il compito del SPC, esso si occupa sia delle persone che hanno diritto all'ID che di quelle che non ne hanno diritto. La delega di competenze agli URC per determinati compiti dei servizi pubblici cantonali deve essere effettuata nell'ambito di una decisione formale soggetta alle prescrizioni di pubblicazione del rispettivo Cantone. I compiti e le competenze trasferiti all'URC devono essere notificati all'Ufficio di compensazione dell'AD. Inoltre, le disposizioni esecutive cantonali devono essere presentate alla Confederazione per approvazione.<sup>2</sup>
- A9** Le persone incaricate del SPC devono, entro cinque anni dalla loro entrata in funzione, disporre del titolo di Specialista in risorse umane, opzione Servizi pubblici di collocamento e consulenza al personale con attestato federale di capacità, oppure possedere un'esperienza professionale o una formazione ritenuta equivalente dall'Ufficio di compensazione dell'AD.<sup>2</sup>
- A10** I Cantoni provvedono affinché le persone incaricate del SPC possiedano le qualifiche richieste. Inoltre, provvedono affinché esse dispongano di una formazione iniziale specifica e di una formazione continua adeguata.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> A7–A10 modificato luglio 2021

## Collaborazione

Art. 33 LC; art. 56 OC

- A11** Per garantire un SPC ben funzionante e promuovere un mercato del lavoro equilibrato, le autorità preposte al mercato del lavoro sono tenute a coordinarsi. Nelle singole regioni economiche, le autorità preposte al mercato del lavoro dei Cantoni interessati collaborano direttamente.
- A12** Gli uffici del lavoro si adoperano affinché le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, come anche le altre organizzazioni attive nel settore del collocamento cooperino efficacemente all'esecuzione dei provvedimenti in questo settore.
- A13** Tutte le istituzioni dell'AI attive nell'ambito del collocamento coordinano le loro attività con quelle delle autorità cantonali preposte al mercato del lavoro (cfr. A15 in merito alla CII in generale). Le autorità cantonali preposte al mercato del lavoro organizzano questa collaborazione d'intesa con l'Ufficio di compensazione dell'AD.

## Trattamento di dati personali

Art. 33a–35 LC; art. 57–58 OC

**A14** Il trattamento dei dati personali da parte delle persone incaricate dell'esecuzione della LC segue i principi della LPD. La Guida al trattamento dei dati personali negli ambiti della LADI e della LC (Guida alla protezione dei dati della LADI e della LC) fornisce informazioni sui principi generali del trattamento dei dati che devono essere rispettati nell'esecuzione.

## Collaborazione interistituzionale

Art. 35a LC; art. 58a OC

**A15** La CII è la collaborazione tra due o più istituzioni nei settori della sicurezza sociale, dell'integrazione e della formazione (AD, AI, aiuto sociale, formazione professionale e integrazione degli stranieri) che ha come obiettivo generale quello di migliorare le opportunità di integrazione delle persone nel primo mercato del lavoro e di coordinare i vari sistemi tra loro in modo ottimale.

Lo scopo della CII consiste nel permettere un utilizzo efficace ed efficiente delle misure e delle offerte esistenti, rispettando gli obiettivi e le prescrizioni legali delle singole istituzioni.

Il SPC lavora a stretto contatto con altre istituzioni come l'orientamento professionale, diversi uffici che forniscono consulenza specialistica, l'aiuto sociale o l'AI, osservando le prescrizioni legali in materia di protezione dei dati.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> A15 modificato luglio 2021

## Osservazione del mercato del lavoro

Art. 36 LC; artt. 59 e 60 OC

- A16** I Cantoni osservano la situazione e l'evoluzione del mercato del lavoro nel loro Cantone.
- I Cantoni registrano inoltre informazioni sui licenziamenti e sulle chiusure d'impresa soggette all'obbligo di annuncio (C34 seg.).
- Presentano rapporto l'Ufficio di compensazione dell'AD sulla situazione del mercato del lavoro come anche sul SPC. I risultati vengono resi noti all'Ufficio di compensazione dell'AD in forma pseudonimizzata.
- I dati raccolti per l'osservazione del mercato del lavoro possono essere utilizzati soltanto a scopi statistici. L'Ufficio di compensazione dell'AD si assicura che l'operazione avvenga in modo uniforme e pubblica i risultati.

# B

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

**(Prima versione del capitolo B: maggio 2018)**

## Obbligo di annunciare i posti vacanti

Art. 21a cpv. 2–4 LStrI

**B1** L'obbligo di annunciare i posti vacanti è una misura a favore delle persone in cerca d'impiego che si sono annunciate presso il SPC. L'elemento centrale di tale obbligo è di informare in anticipo le persone in cerca d'impiego iscritte presso il SPC.

L'attuazione dell'obbligo di annunciare si applica a traverso le seguenti misure:

- l'obbligo dei datori di lavoro con sede in Svizzera di annunciare presso il SPC i posti vacanti nei generi di professioni in cui il valore soglia è raggiunto o superato;
- il divieto, per 5 giorni lavorativi di pubblicare i posti vacanti tramite altri canali;
- la trasmissione dei dossier pertinenti dal SPC nel termine di 3 giorni lavorativi.

**B2** L'obbligo del SPC di trasmettere ai datori di lavoro i dossier di candidati adeguati non esonera le persone assicurate dal dovere di cercare personalmente e attivamente un nuovo lavoro.

In particolare, gli assicurati devono sfruttare il fatto di venire informati in anticipo come stabilito per legge e candidarsi personalmente e attivamente per potenziali posti registrati. L'obbligo di annuncio non li esonera dall'obbligo di ridurre il danno conformemente alla LADI (obbligo di candidarsi).

**B3** Nell'ambito dell'obbligo di annunciare i posti vacanti i datori di lavoro non sono tenuti a motivare perché non abbiano ritenuto adeguata una determinata persona in cerca d'impiego. Tuttavia, occorre distinguere l'obbligo di fornire informazioni conformemente alla LADI per le persone assicurate.

L'obbligo di annunciare i posti vacanti non esonera i datori di lavoro dall'obbligo di fornire informazioni conformemente alla LADI (cfr. direttiva LADI ID B305). Essi sono tenuti a fornire informazioni, laddove il SPC sospetti che una persona assicurata non abbia accettato un lavoro ragionevole o abbia vanificato un'assunzione attraverso il proprio comportamento (cfr. B23).

## 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 del 5 %. I generi di professioni soggetti all'obbligo di annuncio sono individuati in base alla nomenclatura svizzera delle professioni.<sup>4</sup>
- B4a** I generi di professioni concretamente soggetti all'obbligo di annuncio sono riportati nell'elenco contenuto nell'ordinanza del DEFR concernente l'assoggettamento di generi di professioni all'obbligo di annunciare i posti vacanti (RS 823.111.3), aggiornato ogni anno.<sup>5</sup>
- B5** Le aziende con sede all'estero non sono soggette all'obbligo di annuncio. Eccezion fatta per le sedi iscritte nel registro di commercio svizzero e perciò indipendenti di aziende estere.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> B4 modificato luglio 2021

<sup>5</sup> B4a modificato gennaio 2022

<sup>6</sup> B5 inserito gennaio 2022

# 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 LStrl, in base a cui la violazione dell'obbligo di annunciare i posti vacanti (art. 21a cpv. 3 LStrl) può essere punita con una multa.
- B7** Appena sono concretamente disponibili posti vacanti soggetti all'obbligo di annuncio, essi devono essere annunciati al SPC, indipendentemente dal grado di occupazione o dalla durata del rapporto di lavoro, laddove non si applichi l'eccezione ai sensi dell'art. 53d cpv. 1 lett. b OC (cfr. B33). I posti in fase di pianificazione, per i quali non è ancora iniziata la fase concreta di selezione, non devono essere ancora annunciati. Lo scopo e il senso dell'obbligo di annuncio è consentire alle persone che si sono annunciate al SPC in cerca d'impiego di candidarsi per posti concreti e vacanti al momento della registrazione. Ciò non è possibile per posti di lavoro che sono soltanto in fase di pianificazione.<sup>7</sup>
- 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 comunicando al SPC tutti i dati di cui all'art. 53b OC e adempiendo tutti gli altri obblighi spettanti al datore di lavoro.

Anche il mandatario deve rispettare il divieto di pubblicare il posto vacante in altro modo per 5 giorni lavorativi a partire dal giorno successivo alla pubblicazione del posto vacante nell'area protetta della Piattaforma del SPC (art. 35cpv. 1 lett. b LC) destinata alle persone in cerca d'impiego che si sono annunciate. Durante il processo di selezione deve prendere in considerazione le candidature dirette delle persone in cerca d'impiego che si sono annunciate a un SPC e gli eventuali dossier proposti da quest'ultimo. Soltanto dopo questo termine può contattare altri candidati già presenti nella sua banca dati (che non si sono annunciati presso un SPC) ed eventualmente assumerne uno.<sup>8</sup>

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

### Contenuto dell'annuncio

- B10** Per consentire il confronto tra i 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:

---

<sup>7</sup> B7 modificato aprile 2019

<sup>8</sup> B8 modificato aprile 2019

- professione cercata;
- attività, inclusi requisiti speciali;
- 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);
- per i prestatori, nome dell'impresa acquisitrice (cfr B36).<sup>9</sup>

**B11** Più le informazioni sul posto vacante sono precise, più l'attività di intermediazione del SPC 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 la Piattaforma del SPC sul portale lavoro.swiss, per telefono, di persona o per e-mail. 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.<sup>10</sup>

**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 professionale 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 la Piattaforma del SPC l'annuncio viene girato automaticamente all'URC competente.

### **Conferma della pubblicazione nella Piattaforma del SPC**

**B15** Il SPC deve controllare senza indugio che l'annuncio ricevuto sia completo. L'annuncio è considerato tale se sono stati forniti tutti i dati previsti 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, il SPC pubblica immediatamente il posto nell'area protetta della Piattaforma del SPC. Subito dopo, i datori di lavoro ricevono una conferma della pubblicazione in cui si attesta che il posto è stato pubblicato per 5 giorni lavorativi nell'area protetta della piattaforma SPC e da quale data si può mettere a concorso in altro modo.

---

<sup>9</sup> B10 modificato luglio 2021

<sup>10</sup> B12 modificato luglio 2021

Ulteriori chiarimenti (p. es. profilo dettagliato dei requisiti) non devono ritardare l'inizio del divieto di pubblicazione dei posti vacanti.<sup>11</sup>

### **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 della Piattaforma del SPC e dura 5 giorni lavorativi. Il posto può essere pubblicato tramite altri canali (p. es. stampa, Internet ecc.) 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 sulla Piattaforma del SPC lunedì 5 luglio 2021, il divieto inizia martedì 6 luglio 2021 e termina il lunedì successivo, ovvero il 12 luglio 2021. Il datore di lavoro potrà quindi pubblicare il posto tramite altri canali il giorno seguente, ossia il 13 luglio 2021.
- B18** Durante questi 5 giorni lavorativi possono accedere alle informazioni sui posti vacanti annunciati soltanto i collaboratori del SPC e le persone in cerca d'impiego che si sono annunciate presso tale servizio.

---

<sup>11</sup> B15 modificato luglio 2021

# Trasmissione dei dati sulle persone in cerca d'impiego con dossier adeguati e riscontro del datore dei lavoro

Art. 53c OC

## Trasmissione

**B19** Entro 3 giorni lavorativi dalla pubblicazione del posto sulla Piattaforma del SPC, il SPC 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 nessuna persona in cerca d'impiego corrispondente al profilo richiesto può essere proposta. Tale riscontro del SPC non riduce la durata del divieto di pubblicazione, indipendentemente dal fatto se sia stato possibile o meno trasmettere dossier adeguati.

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.

Nella trasmissione dei dossier adeguati il SPC deve tener conto dei relativi processi di selezione delle aziende (cfr. B26).<sup>12</sup>

## 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** Il SPC può trasmettere a un datore di lavoro anche i dati di persone in cerca d'impiego con un dossier adeguato che si sono annunciati in 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 SPC 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 SPC spontaneamente:

- quali candidati hanno ritenuto idonei e hanno invitato a un colloquio di assunzione o a un test di attitudine professionale;
- se hanno assunto uno dei candidati;
- se il posto è ancora vacante.

I datori di lavoro non sono tenuti a motivare tali decisioni. Essi sono tuttavia soggetti all'obbligo di fornire informazioni, laddove l'URC sospetti che una persona assicurata non

---

<sup>12</sup> B19 modificato gennaio 2022

abbia accettato un lavoro ragionevole o abbia vanificato un'assunzione attraverso il proprio comportamento.<sup>13</sup>

**B24** I riscontri dei datori di lavoro sono utili al SPC 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 SPC 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 essere invitate a un colloquio di assunzione o a un test di attitudine professionale, come risulta anche dalla disposizione penale dell'art. 117a LStrl, secondo cui la violazione dell'obbligo di condurre un colloquio di assunzione o un test di attitudine professionale (art. 21a cpv. 4 LStrl) può essere punita con una multa.

**B26** I datori di lavoro sono liberi di organizzare i loro processi di selezione come di consueto (cfr. B22). Di conseguenza, il SPC deve trasmettere ai datori di lavoro i dossier adeguati tramite le modalità desiderate (p. es. caricamento dei dossier sulla piattaforma di reclutamento dell'azienda).

Se il caricamento dei dossier sulla piattaforma dell'azienda non è concesso per motivi di protezione dei dati, alla persona in cerca d'impiego va richiesto, a forma di un'assegnazione, di candidarsi direttamente sulla piattaforma del datore di lavoro. In tal caso, spetta al SPC reperire le informazioni ai sensi del numero marginale B23 presso il datore di lavoro che è tenuto a fornire informazioni (cfr. anche B3).<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> B23 modificato aprile 2019

<sup>14</sup> B26 modificato gennaio 2022

# Eccezioni all'obbligo di annunciare i posti vacanti

Art. 21a cpv. 5 e 6 LStrl, art. 53d OC

## Eccezione prevista dalla legge

- B27** I posti vacanti non devono essere annunciati se vengono occupati da persone in cerca d'impiego che si sono annunciate presso il SPC (art. 21a cpv. 5 LStrl).

## 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 LStrl. Nel quadro delle sue competenze, il Consiglio federale ha stabilito all'art. 53d cpv. 1 OC le eccezioni illustrate qui di seguito.

### Cambiamento d'impiego interno all'impresa (lett. a)

- B29** I posti vacanti non devono essere annunciati se vengono occupati internamente, in seguito a un cambiamento d'impiego, da persone (compresi gli stagisti e in particolare gli apprendisti) che lavorano già per lo stesso datore di lavoro.
- B30** Un cambiamento d'impiego interno all'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, è possibile senza che sia necessario annunciare precedentemente il posto, a condizione che la persona in questione al momento del cambiamento lavori da almeno 6 mesi senza interruzione nell'impresa, nel gruppo di imprese o nel gruppo di società in questione.
- B31** In caso di fusioni, rilevamenti generali di imprese o parti di esse e di cambiamento del datore di lavoro (p. es. nuovo titolare) per i posti di lavoro rilevati viene meno l'obbligo di annunciare il posto poiché i rilevamenti di imprese non sono equiparabili a un posto da occupare nuovamente.

Nel caso di un cambiamento d'impiego interno a seguito del rilevamento di un'impresa, occorre tenere conto dell'intera durata dell'occupazione nell'impresa precedente e nella nuova. Se nel complesso la durata dell'occupazione raggiunge o supera 6 mesi, non sussiste alcun obbligo di annunciare il posto.

⇒ Esempio:

Un collaboratore che aveva lavorato 4 mesi nell'impresa A e, a seguito del rilevamento dell'impresa A da parte dell'impresa B, lavora da 2 mesi nell'impresa B, cambia internamente il posto. Il cambiamento d'impiego interno non deve essere annunciato, perché il collaboratore raggiunge una durata dell'occupazione di 6 mesi.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> B31 modificato aprile 2019

**B32** 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.

#### **Impieghi di lavoro fino a massimo 14 giorni civili (lett. b)**

**B33** I brevi impieghi fino a massimo 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.

Qualora vengano concatenati più impieghi della durata rispettivamente inferiore a 14 giorni civili con la stessa persona e lo stesso profilo del posto, tale procedura è da considerarsi una proroga del primo impiego, indipendentemente dal fatto se per ogni nuovo impiego venga stipulato un nuovo contratto di lavoro. Motivo per cui il secondo impiego è soggetto all'obbligo di annuncio se la durata totale di tutti gli impieghi supera i 14 giorni civili. Se tali «contratti successivi» presentano diversi profili del posto e sono caratterizzati quindi come posti diversi, allora può essere assunta la stessa persona per più impieghi di tale natura senza che i posti debbano essere annunciati.<sup>16</sup>

#### **Assunzione di 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 2 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.

---

<sup>16</sup> B33 modificato aprile 2019

**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 prestatori di personale****Art. 53d cpv. 2 OC**

**B36** I prestatori di personale sono equiparate ai datori di lavoro. Sono infatti i prestatori 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 impresa acquisitrice può sicuramente essere considerato come assunzione di un nuovo posto in seno al prestatore di personale, ma non rientra nel campo di applicazione della disposizione derogatoria di cui all'art. 53d cpv. 1 lett. a OC. 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. Per tale motivo i prestatori devono menzionare al SPC per l'annuncio di un posto, il nome dell'impresa acquisitrice del collaboratore. Il SPC non può utilizzare a scopo di concorrenza i dati di contatto delle imprese acquisitrici ricevuti nel quadro dell'obbligo di annunciare i posti vacanti. Non sono ammesse in particolare la trasmissione diretta di dossier alle imprese acquisitrici e la creazione di liste di datori di lavoro sulla base dei posti segnalati da prestatori di personale in virtù dell'obbligo di annuncio. La trasmissione di questi dati a terzi (in particolare alle persone in cerca d'impiego) è vietata.

Nel caso in cui le persone che lavorano nell'impresa, nel gruppo di imprese o nel gruppo di società in qualità di dipendenti di un prestatore di personale siano assunte dall'impresa acquisitrice, non si tratta di un cambiamento d'impiego interno, ma di una nuova assunzione (il nuovo datore di lavoro è l'impresa acquisitrice). In questo caso non si applica l'eccezione ai sensi dell'art. 53d cpv. 1 lett. a OC (art. 53d cpv. 2 OC). Di conseguenza tali posti devono essere annunciati al SPC.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> B36 modificato aprile 2019 e marzo 2020

## 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 obbligatoria 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.
- B38a** Sottostanno invece all'obbligo di annuncio i posti per i periodi di pratica che non sono parte integrante obbligatoria 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.

## Casi speciali

- B39** Non sono interessati dall'obbligo di annuncio beneficiari istituzionali ai sensi dell'art. 2 cpv. 1 LSO. Rientrano tra tali beneficiari istituzionali specialmente organizzazioni internazionali (p. es. ONU, OMC, WIPO), istituzioni internazionali (p. es. ICRC, IFRC) nonché rappresentanze di stati (p. es. missioni diplomatiche, missioni permanenti, postazioni consolari) e segreterie impiegate in conformità con un contratto basato sul diritto internazionale (p. es. segreteria del trattato sul commercio di armi).<sup>18</sup>
- B40** Se si assumono persone che vengono integrate tramite provvedimenti di sostegno da un'istituzione della sicurezza sociale (AI, AINF, AM, aiuto sociale, ecc.), viene meno l'obbligo di annuncio in relazione al posto concreto. L'obiettivo dell'obbligo di annuncio non è danneggiare persone che hanno difficoltà a trovare un impiego.<sup>18</sup>
- B40a** I posti di lavoro sul secondo mercato del lavoro sono esclusi dall'obbligo di annuncio. Non rientrano nel primo mercato del lavoro i posti di lavoro che non vengono occupati nella modalità normale, cioè tali posti sono «creati/sviluppati» su misura per una persona, tenendo conto in modo particolare dei problemi individuali della persona da occupare, e che altrimenti non esisterebbero. Vi rientrano posti che puramente dal punto di vista economico non esisterebbero o non sarebbero creati senza il relativo sostegno da parte dell'AI, dell'aiuto sociale o di organizzazioni per disabili (p. es. provvedimenti d'integrazione dell'AI come il potenziamento della prestazione lavorativa o l'esercitazione al lavoro). In tal senso anche il tipo e la portata di un'eventuale assistenza del titolare del posto da parte di tali istituzioni sociali durante l'attività può indicare se il posto sia da considerarsi del primo mercato del lavoro o meno. Occorre chiarire se il posto da occupare sia un posto sul primo mercato del lavoro con contratto ai sensi dell'art. 319 segg. OC. Se non si tratta di un posto «regolare» sul primo mercato del lavoro, non si applica l'obbligo di annuncio del posto vacante.<sup>19</sup>
- B40b** Posti di lavoro che esistono realmente sul primo mercato del lavoro, ma vengono occupati con l'aiuto di provvedimenti di integrazione ad opera di istituzioni sociali (cfr. B40), non sono soggetti all'obbligo di annuncio (p. es. provvedimenti d'integrazione dell'AI come il lavoro a titolo di prova, il collocamento compreso prestito di personale o assegni per il periodo d'introduzione). Anche se tali persone dopo un periodo di prova con esito positivo (scadenza tentativo/test) occupano posti di lavoro sul primo mercato del lavoro, tali posti non devono essere annunciati.<sup>19</sup>
- B41** Nel passaggio da un posto di lavoro a tempo determinato ad uno nuovo a tempo determinato o ad uno a tempo indeterminato con lo stesso profilo del posto insorge formalmente un nuovo contratto (proroga del contratto). Se il posto a tempo determinato è stato già annunciato all'URC, il nuovo posto a tempo determinato o indeterminato non deve essere annunciato nuovamente, nella misura in cui la stessa persona continui ad essere occupata senza pausa, cioè senza interruzioni di occupazione.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> B39–B40 modificato aprile 2019

<sup>19</sup> B40a–B40b inserito aprile 2019

<sup>20</sup> B41 modificato aprile 2019

## Diritto di richiesta dei Cantoni

Art. 21a cpv. 7 LStrl; Art. 53e OC

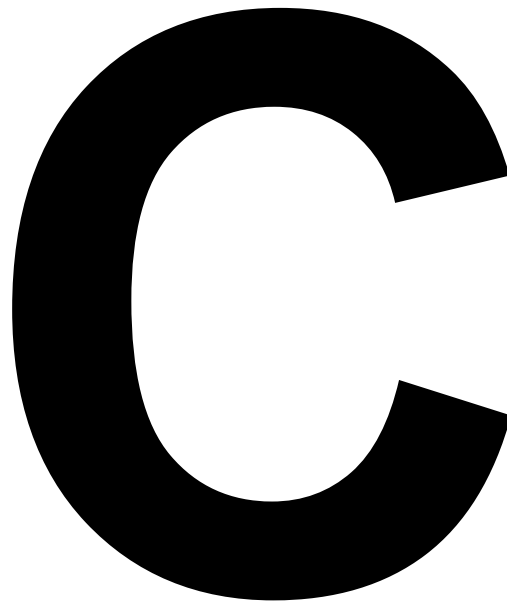
- B42** Un Cantone può chiedere al DEFR che nel suo territorio sia introdotto l'obbligo di annunciare i posti vacanti in determinati generi di professioni in cui, diversamente da quanto avviene a livello nazionale, il tasso di disoccupazione raggiunge o supera, internamente al Cantone, il valore soglia.<sup>21</sup>
- B43** Una simile richiesta può essere presentata congiuntamente anche da un gruppo di Cantoni per i rispettivi territori cantonali.<sup>21</sup>
- B43a** La richiesta deve pervenire al DEFR entro il 1° settembre dell'anno corrente. Le richieste presentate in ritardo non saranno tenute in considerazione.<sup>22</sup>
- B44** Se il DEFR 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 richiesti, in deroga alla regolamentazione a livello nazionale. L'approvazione del DEFR è limitata a un anno. Per mantenere l'obbligo di annuncio è necessario presentare una nuova richiesta entro il termine previsto (cfr. B43a).<sup>21,23</sup>
- B45** Non è invece stabilito che un Cantone o un gruppo di Cantoni chieda al DEFR che nel relativo territorio venga abolito l'obbligo di annuncio per determinati generi di professioni.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> B42–B45 inserito aprile 2019 e modificato gennaio 2024

<sup>22</sup> B43a inserito luglio 2025

<sup>23</sup> B44 modificato luglio 2025



# **Servizio pubblico di collocamento**

**(Prima versione del capitolo C: gennaio 2020)**

# Compiti

Art. 24 LC; artt. 51 e 52 OC

## Annuncio delle persone in cerca d'impiego e registrazione dei posti vacanti

- C1** Le persone in cerca d'impiego devono annunciarsi tramite la piattaforma di accesso ai servizi online (eServices; art. 83 cpv. 1<sup>bis</sup> lett. d LADI) oppure presentarsi personalmente al servizio di collocamento competente del loro luogo di domicilio. La data dell'annuncio verrà loro confermata per iscritto.

Il SPC verifica i dati dell'annuncio e li registra nel sistema d'informazione del SPC (art. 35 cpv. 1 lett. a LC). Esso deve garantire che la persona in cerca d'impiego possa annunciarsi comparando personalmente tutti i giorni feriali dell'anno.<sup>24</sup>

- C2** Il SPC registra posti vacanti annunciati nella piattaforma del SPC secondo criteri omogenei.<sup>24</sup>

## Consulenza e identificazione delle persone in cerca d'impiego

### Primo colloquio e colloquio di consulenza

- C3** Il SPC deve fare in modo che un primo colloquio di consulenza con la persona in cerca d'impiego avvenga sul posto al più tardi entro 15 giorni civili dall'annuncio.

Nel corso del primo colloquio di consulenza, la persona in cerca d'impiego viene informata circa i suoi diritti e obblighi nei confronti del SPC, e si decide in merito ai passi successivi. In occasione di questo colloquio, la persona in cerca d'impiego viene identificata personalmente mostrando un documento di identificazione ufficiale (passaporto, carta d'identità o carta di soggiorno). Solo dopo questa identificazione la persona in cerca d'impiego è ufficialmente registrata e riceve un accesso sicuro alla piattaforma SPC.

Durante il colloquio la persona in cerca d'impiego è tenuta a presentare tutta la documentazione di cui il SPC ha bisogno per adempiere alla sua missione legale e che il SPC registrerà nel proprio sistema informativo.

Il SPC deve concordare con la persona in cerca d'impiego il modo in cui questa può essere contattata entro un giorno lavorativo. La modalità di reperibilità deve essere definita in base alla situazione.

Anche i successivi colloqui di consulenza sono svolti di persona con la persona in cerca d'impiego. L'URC decide se svolgere il colloquio in presenza o in altro modo (p. es. in video-conferenza o per telefono). Il colloquio in presenza può essere di principio sempre richiesto sia dalla persona in cerca d'impiego sia dall'URC.<sup>25</sup>

- C4** Alle persone in cerca d'impiego che si sono annunciate vengono offerti regolarmente colloqui di consulenza. Su richiesta della persona in cerca d'impiego, il SPC è tenuto a

---

<sup>24</sup> C1–C3 modificato luglio 2021

<sup>25</sup> C3 modificato gennaio 2024

organizzare colloqui di consulenza a intervalli adeguati. La periodicità dei colloqui di consulenza può eventualmente essere definita nella strategia di reintegrazione.

Il SPC offre consulenza alle persone che si sono annunciate nell'ambito della loro ricerca di lavoro. La consulenza si basa sulle esigenze del mercato del lavoro e sui bisogni della persona in cerca d'impiego. Durante i colloqui, per quanto possibile, si tiene conto della situazione individuale delle persone in cerca d'impiego.

- C5** Viene redatto un verbale del primo colloquio di consulenza e dei colloqui successivi, che viene archiviato nel sistema d'informazione del SPC insieme ad altri documenti eventualmente ricevuti.

### **Strategia di reintegrazione**

- C6** Il SPC provvede nel corso del primo mese dall'annuncio della persona in cerca d'impiego a un esame approfondito delle sue possibilità di reintegrazione. Chiarisce quali sono le capacità e le attitudini della persona in cerca d'impiego.

Basandosi sulle possibilità di reintegrazione esaminate, il SPC elabora insieme alla persona in cerca d'impiego una strategia di reintegrazione, nella quale vengono definiti i diritti e gli obblighi convenuti di comune accordo. Gli obblighi e i diritti reciproci della persona in cerca d'impiego e del SPC devono essere equilibrati, il che significa che a ogni prestazione deve corrispondere una controprestazione. Nella strategia di reintegrazione devono essere necessariamente definite le conseguenze di una mancata osservanza degli obblighi concordati (cfr. C12 segg.).

La strategia di reintegrazione viene stabilita per iscritto, firmata dalle parti e registrata nel sistema d'informazione del SPC. Una copia viene consegnata manualmente o trasmessa in formato elettronico alle persone in cerca d'impiego.

⇒ Esempi

- Una persona in cerca d'impiego ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e si annuncia al SPC perché desidera cambiare lavoro. La persona vorrebbe avere accesso all'area protetta della Piattaforma del SPC per poter essere informata in anticipo su eventuali posti vacanti, ma non ha bisogno di una consulenza specifica da parte del SPC. Durante il primo colloquio presso il SPC viene stabilito nella strategia di reintegrazione che la persona in cerca d'impiego ha accesso all'area protetta della Piattaforma del SPC e che i colloqui di consulenza saranno fissati solo su richiesta dell'interessato. Le ricerche di lavoro effettuate non saranno controllate dal SPC.
- Una persona in cerca d'impiego ha esaurito il diritto alle indennità da diversi anni e si annuncia nuovamente al SPC per cercare un'occupazione. Durante il primo colloquio di consulenza presso l'URC viene stabilito nella strategia di reintegrazione che tale persona deve dimostrare ogni mese di aver effettuato un numero di ricerche di lavoro concordato comunemente, che ha accesso all'area protetta della Piattaforma del SPC e che ogni 2 mesi il SPC fissa con lei dei colloqui di consulenza e le offre dei posti di lavoro adeguati.
- La persona in cerca d'impiego partecipa per 6 mesi a un provvedimento inerente al mercato del lavoro dell'AI e non ha diritto alle indennità giornaliere dell'AD. In accordo con il suo consulente AI, si annuncia al SPC per avere accesso ai posti di lavoro con obbligo di annuncio. Poiché tale persona effettua dei colloqui di consulenza con l'AI, nella strategia di reintegrazione viene stabilito che non dovrà partecipare a ulteriori colloqui di consulenza presso il SPC durante questi 6 mesi. In tale strategia si convengono inoltre i passi successivi da attuare dopo la fine del provvedimento inerente al mercato del lavoro dell'AI (p. es. cancellazione automatica dal SPC, contatto da parte del SPC o della persona in cerca d'impiego). A seconda dei casi, oltre alla persona in cerca d'impiego, sarà coinvolta anche la persona che gestisce il caso presso l'AI.

## Collocamento di persone in cerca d'impiego e posti

- C7** Il collocamento comprende tutte le attività del SPC che permettono a una persona in cerca d'impiego di trovare un posto vacante o a un datore di lavoro di trovare una persona in cerca d'impiego per un posto vacante.
- C8** Il SPC garantisce alle persone in cerca d'impiego l'accesso ai posti che gli sono stati annunciati, in una forma adeguata (Piattaforma del SPC).
- C9** Il SPC informa tutte le persone in cerca d'impiego della possibilità di annunciarsi presso collocatori privati per trovare un impiego adeguato.
- C10** I posti vacanti annunciati al SPC vengono proposti alle persone in cerca d'impiego nella misura in cui queste corrispondono al profilo richiesto.

Occorre tenere conto delle indicazioni sull'obbligo di collocare indicate al N.marg. C21 segg. e sull'obbligo di annunciare i posti vacanti descritte nel capitolo B.

## Cancellazione

### Cancellazione da parte delle persone in cerca d'impiego

- C11** Le persone in cerca d'impiego che non desiderano più beneficiare delle prestazioni del SPC, possono cancellarsi presso l'organo esecutivo competente del SPC. La cancellazione diventa valida dal momento in cui il SPC ne conferma la ricezione.

### Cancellazione da parte del SPC

- C12** Se le persone in cerca d'impiego violano quanto stabilito nella strategia di reintegrazione o si rifiutano di sottoscriverla, esse ricevono un richiamo scritto da parte del SPC in cui vengono avvisate che, se la violazione persiste sino a un termine indicato, esse perdono il diritto alle prestazioni del SPC. Se nonostante il richiamo scritto, la persona in cerca d'impiego non adempie agli obblighi a cui è soggetta in virtù della strategia di reintegrazione, le prestazioni del SPC saranno sospese. Ciò sarà notificato alla persona in cerca d'impiego con una decisione.

Se le persone in cerca d'impiego non sono più autorizzate a lavorare o a cambiare professione o impiego vengono cancellate dal SPC.

- C13** La decisione deve menzionare il rimedio giuridico ordinario ammissibile, indicando il termine per interporlo e l'autorità competente (indicazione dei rimedi giuridici). Le decisioni prese dagli uffici del lavoro possono essere impugnate mediante ricorso alle autorità cantonali competenti.

La LPGA non è applicabile nel quadro dell'esecuzione del SPC. Il ricorso alle vie legali è definito dunque in base alle normative cantonali.

### Cancellazione dal sistema d'informazione del SPC

- C14** Se le persone in cerca d'impiego perdono il diritto alle prestazioni del SPC o vi rinunciano, sono cancellate dal sistema d'informazione del SPC con indicazione del motivo.

## Collocamento all'estero

### Art. 25 LC

**C15** I cittadini svizzeri e i cittadini dell'UE/AELS che desiderano lasciare la Svizzera e trasferirsi in un Paese dell'UE/AELS ed esercitarvi un'attività lucrativa, devono essere indirizzati agli interlocutori di EURES (<https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/menue/unternehmen/personalsuche/beratung-durch-eures-schweiz.html>).

**C16** Le persone che desiderano esercitare un'attività lucrativa in un Paese non UE/AELS ricevono in vista di tale scopo la consulenza del DFAE.

**C17** I cittadini svizzeri residenti all'estero che desiderano rimpatriare possono lavorare in Svizzera senza bisogno del permesso di lavoro.

L'Ufficio di compensazione dell'AD è responsabile del SPC per i cittadini svizzeri residenti all'estero che desiderano rimpatriare e che cercano un posto di lavoro in Svizzera. Le persone in cerca d'impiego devono spedire il modulo d'iscrizione per «gli Svizzeri e le Svizzere all'estero Informazioni e consulenza per la ricerca di un impiego in Svizzera» e il loro fascicolo di candidatura all'indirizzo [info.eures@seco.admin.ch](mailto:info.eures@seco.admin.ch). L'Ufficio di compensazione dell'AD può trasferire a un Cantone la sua responsabilità verso cittadini svizzeri residenti all'estero che desiderano rimpatriare con una convenzione sulle prestazioni. Tale competenza è stata trasferita il 1° luglio 2019 all'ufficio dell'economia e del lavoro del Cantone di Basilea Città.<sup>26</sup>

**C18** I cittadini svizzeri fino a 35 anni che sono in possesso di un diploma professionale o di studio possono effettuare un periodo di pratica all'estero. La SEM è responsabile del collocamento e può richiedere la collaborazione del SPC (<https://www.sem.admin.ch/sem/it/home/themen/auslandaufenthalt/stagiaires.html>).<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> C17–C18 modificato luglio 2021

# Obbligo di collocare e imparzialità

Art. 26 LC; art. 51 cpv. 3 OC

## Imparzialità

**C19** Il SPC effettua il collocamento in modo imparziale, ovvero mette i suoi servizi a disposizione di tutte le persone in cerca d'impiego e di tutti i datori di lavoro in egual misura, senza pregiudizi e in modo libero.

Il collocamento da parte del SPC viene offerto indipendentemente dal raggiungimento di un limite di età o dell'età di riferimento AVS. Giovani o anziane, tutte le persone in cerca d'impiego hanno diritto alle prestazioni del SPC.

In particolare, le persone sorde e deboli d'udito in cerca d'impiego sono abilitate a comunicare con il SPC conformemente alla direttiva LADI ID B310a e segg.<sup>27,28</sup>

**C20** Il SPC assicura che le offerte di lavoro pubblicate non abbiano un contenuto discriminatorio.

Tuttavia, se ci sono ragioni oggettive per un trattamento diverso, un annuncio di lavoro che si rivolge a una persona secondo il sesso, l'età, la lingua, ecc. non è considerato discriminatorio. Per esempio, è lecito cercare esclusivamente persone di un sesso o di una certa fascia d'età se questo è un prerequisito per l'esercizio di una certa attività (p. es. fotomodelli, attori, cantanti).<sup>27</sup>

## Obbligo di collocare

**C21** L'obbligo di collocare del SPC contiene l'obbligo di agire. Gli interessati non hanno tuttavia alcuna garanzia di trovare un impiego né alcun diritto all'indennità qualora l'attività di collocamento del SPC non porti a buon fine.

## Obbligo di collocare nei confronti dei datori di lavoro

**C22** Tutti i datori di lavoro domiciliati in Svizzera possono annunciare posti di lavoro vacanti in Svizzera così come impieghi all'estero presso il SPC e richiedere il collocamento di persone in cerca d'impiego. Per quanto riguarda l'obbligo di annunciare i posti vacanti, si deve tenere conto delle indicazioni fornite nel capitolo B.

**C23** Il SPC consiglia i datori di lavoro nell'occupazione di un posto vacante e si adopera per procurare la manodopera adeguata. Per il collocamento, tiene conto dei bisogni e della situazione aziendale del datore di lavoro nonché della situazione generale del mercato del lavoro.

**C24** In linea di principio, il SPC è soggetto all'obbligo di collocare. Il SPC non può cooperare al collocamento solo se il datore di lavoro:

- a. offre condizioni di salario e di lavoro considerevolmente inferiori a quelle usuali nel luogo e nella professione, ovvero inferiori ai salari minimi previsti dal contratto

---

<sup>27</sup> C19–C20 modificato luglio 2021

<sup>28</sup> C19 modificato luglio 2025

collettivo di lavoro applicabile, o dal Calcolatore nazionale dei salari (consultabile su <https://www.entsendung.admin.ch/Lohnrechner/home>), etc.; oppure

- b. ha ripetutamente o gravemente violato una tantum le disposizioni concernenti la protezione dei lavoratori. In caso di violazione ripetuta delle disposizioni concernenti la protezione dei lavoratori, nel dubbio deve essere eseguita una verifica dell'adeguatezza secondo le regole usuali. A tale scopo occorre ponderare gli interessi di protezione dei lavoratori e gli interessi del datore di lavoro nell'attività di collocamento.

⇒ Esempio

Un datore di lavoro che non rispetta i riposi di cui all'art. 15 segg. LL nei confronti di un gran numero di lavoratori ha violato le disposizioni concernenti la protezione dei lavoratori una sola volta ma in modo chiaramente grave.

## **Obbligo di collocare nei confronti delle persone in cerca d'impiego**

**C25** L' SPC mette i suoi servizi a disposizione delle seguenti persone in cerca d'impiego:

- tutte le persone in cerca d'impiego svizzere in Svizzera;
- gli svizzeri che desiderano rimpatriare;
- tutti gli stranieri in cerca d'impiego con dimora in Svizzera che sono autorizzati a esercitare un'attività lucrativa o a cambiare impiego e professione;
- i veri frontalieri cittadini dell'UE/AELS che si annunciano al SPC per la ricerca d'impiego supplementare (art. 65 cpv. 2 RB).

## **Presupposti concernenti l'autorizzazione di esercitare un'attività lucrativa e cambiare impiego e professione per gli stranieri in cerca d'impiego (art. 26 cpv. 2 LC)**

**C26** Fare riferimento alla direttiva ID 883.

### **Cittadini dell'UE/AELS che non sono frontalieri**

**C27** In linea di principio in base all'ALC e alla Convenzione AELS, i cittadini provenienti dai Paesi dell'UE/AELS sono autorizzati a dimorare in Svizzera e a esercitarvi un'attività lucrativa.

Fintantoché sussiste una dimora in Svizzera, i presupposti complessivi per avere diritto alle prestazioni del SPC sono soddisfatti e i cittadini dell'UE/AELS sono considerati in maniera analoga alle persone in cerca d'impiego svizzere.

Devono essere osservate le disposizioni transitorie per i nuovi Stati membri dell'UE conformemente alla direttiva ID 883.

### **Veri frontalieri cittadini dell'UE/AELS**

**C28** I residenti all'estero registrati dal RB come veri frontalieri cittadini dell'UE/AELS possono annunciarsi come persone in cerca d'impiego anche in Svizzera, essendo questo l'ultimo Paese in cui sono stati impiegati (cfr. art. 65 cpv. 2 secondo periodo e cpv. 3 secondo periodo RB). Per le prestazioni di disoccupazione è competente lo Stato estero di residenza. Il diritto alle prestazioni del SPC sussiste solo fintantoché le persone in cerca d'impiego hanno diritto alle prestazioni nello Stato di residenza.

Solo i veri frontalieri cittadini dell'UE/AELS possono richiedere le prestazioni del SPC al pari delle persone in cerca d'impiego svizzere senza dover comprovare una dimora in Svizzera. I cittadini dell'UE/AELS sono autorizzati a esercitare un'attività lucrativa in Svizzera.

Risulta competente l'URC del territorio nel quale si trovava la dimora della persona. Se non è possibile dimostrare un luogo di dimora, si considera la sede dell'azienda dell'ultimo datore di lavoro della persona.

Su richiesta dei SPC dei Paesi terzi interessati avviene uno scambio di informazioni rilevanti per la notifica e la ricerca d'impiego della persona disoccupata mediante i moduli U018 e U019.

Devono essere osservate le disposizioni transitorie per i nuovi Stati membri dell'UE conformemente alla direttiva ID 883.

### **Cittadini di Paesi terzi titolari di un permesso di domicilio (permesso C)**

- C29** I titolari di un permesso di domicilio (permesso C) hanno il diritto di dimorare in Svizzera per un tempo illimitato come pure di cambiare impiego. Devono essere considerati in maniera analoga alle persone in cerca d'impiego svizzere.

### **Cittadini di Paesi terzi titolari di un permesso di dimora (permesso B)**

- C30** I titolari di un permesso di dimora (permesso B) hanno il diritto di dimorare in Svizzera per un periodo limitato. Se il loro permesso dà diritto all'esercizio di un'attività lucrativa, devono essere considerati in maniera analoga alle persone in cerca d'impiego svizzere.

In prossimità della scadenza del permesso di dimora, il SPC deve chiedere all'autorità competente in materia di migrazione se il permesso di dimora con autorizzazione all'esercizio di un'attività lucrativa verrà prolungato. In caso affermativo, la persona deve essere trattata come se fosse titolare di un permesso di dimora con autorizzazione all'esercizio di un'attività lucrativa valido.

### **Cittadini di Paesi terzi con permesso di soggiorno di breve durata (permesso L), persone ammesse provvisoriamente (permesso F), richiedenti asilo (permesso N) e persone che necessitano di protezione (permesso S)**

- C31** Per queste categorie di persone occorre verificare se sussiste un diritto all'esercizio di un'attività lucrativa così come un diritto di cambiare impiego e professione, o se è ipotizzabile la concessione di un tale diritto. Per valutare la questione occorre consultare l'autorità cantonale competente in materia di migrazione. In caso di risposta affermativa, queste persone devono essere considerate in maniera analoga alle persone in cerca d'impiego svizzere.

# Gratuità

## Art. 27 LC

**C32** I servizi offerti dal SPC sono, in linea di principio, gratuiti per le persone in cerca d'impiego e i datori di lavoro. Alle persone in cerca d'impiego o ai datori di lavoro possono essere addossate soltanto le spese del SPC causate da pratiche speciali svolte con il loro consenso. Per pratiche speciali si intendono tutti gli sforzi speciali compiuti dal SPC che non corrispondono alle attività abituali. I Cantoni possono definire il concetto di «pratiche speciali» con maggiore precisione nelle loro leggi di applicazione a condizione che sia rispettato il principio della copertura dei costi.

⇒ Esempi

- La fornitura gratuita di moduli per chiarire gli eventuali diritti alle prestazioni di un'assicurazione sociale rientra nella consulenza gratuita.
- Per pratiche speciali si intendono ad esempio le spese per la traduzione di documenti stranieri o per eventuali legalizzazioni.

## Provvedimenti particolari per la lotta alla disoccupazione

Art. 24 LC e 52 OC; Art. 28 LC

**C33** In caso di necessità, le persone in cerca d'impiego vengono informate dal SPC in merito alle possibilità di perfezionamento e di riqualificazione. Le persone in cerca d'impiego il cui collocamento è impossibile o molto difficile ricevono un aiuto supplementare dal SPC nella scelta di una riqualificazione o di una formazione continua adeguata.

Prima dell'iscrizione a un corso, il SPC valuta la possibilità di un sostegno finanziario (aiuto sociale, AI, AD ecc.) per le persone in cerca d'impiego, senza tuttavia assumersi i costi del corso.

Se la persona in cerca d'impiego partecipa a un corso di riqualificazione o di formazione continua adeguato, il SPC prosegue la sua attività di collocamento in maniera appropriata.

## Obbligo dei datori di lavoro di annunciare i licenziamenti e le chiusure d'impresa

Art. 29 LC; art. 53 OC

**C34** Licenziamenti e chiusure d'impresa che riguardano più di 10 lavoratori devono essere annunciati dai datori di lavoro al servizio competente. Il datore di lavoro deve effettuare l'annuncio al più presto, ma al più tardi al momento in cui le disdette vengono notificate.

Le disposizioni cantonali possono diminuire a 6 il numero dei lavoratori per cui è richiesto l'obbligo di annunciare i licenziamenti o le chiusure d'impresa.

**Incursione: licenziamento collettivo ai sensi dell'art. 335d segg. e del capitolo N della direttiva LADI PML**

**C35** L'obbligo dei datori di lavoro di annunciare i licenziamenti e le chiusure d'impresa ai sensi della LC non coincide con l'obbligo di annunciare i licenziamenti collettivi conformemente all'art. 335d CO.

Si parla di licenziamento collettivo nel caso in cui le disdette date in un'azienda entro un periodo di 30 giorni superino un certo numero, essendo dati i seguenti limiti:

- a partire da 10 persone negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
- a partire dal 10 % del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
- a partire da 30 lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

Un progetto di licenziamento collettivo deve essere notificato per iscritto al servizio competente.

Quest'ultimo cerca di trovare soluzioni ai problemi posti dal licenziamento collettivo. Esso offre la possibilità alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi di presentare le proprie osservazioni e ne prende atto.

Occorre tenere conto delle indicazioni sui provvedimenti preventivi in caso di licenziamento collettivo fornite nel capitolo N della direttiva LADI PML.

## Propaganda in favore dell'emigrazione di lavoratori

Art. 30; 39 cpv. 2 lett. e LC

**C36** Sono vietati annunci pubblici, manifestazioni o altri procedimenti da parte di persone fisiche o giuridiche, destinati o atti a indurre in errore i lavoratori che desiderano emigrare, in merito alle condizioni di lavoro e di vita nei Paesi stranieri in questione.

È punito con multa sino a 40 000 franchi chiunque, intenzionalmente svolge una propaganda fallace in materia d'emigrazione di lavoratori. Atti di negligenza sono puniti con una multa sino a 20 000 franchi.

Si tratta di un reato perseguibile d'ufficio. Il perseguimento penale incombe ai Cantoni.