



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, www.lavoro.swiss; 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 (SPC) 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 LStrl, 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

Obbligo di annunciare i posti vacanti	B1 – B3
Valore soglia ed elenco delle professioni interessate	B4 – B5
Annuncio dei posti vacanti e limitazione dell'informazione	B6 – B18
Posti vacanti da annunciare	B6 – B9
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
Trasmissione dei dati sulle persone in cerca d'impiego con dossier adeguati e riscontro del datore di lavoro	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
Eccezioni all'obbligo di annunciare i posti vacanti	B27 – B38a
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 – B38a
Casi speciali	B39 – B41
Diritto di richiesta dei Cantoni	B42 – B45

B

**OBBLIGO DI ANNUNCIARE
I POSTI VACANTI**

(B1 - B45)

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 iscritte 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 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. Prassi 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. Questo valore viene stabilito dal Consiglio federale. I generi di professioni soggetti all'obbligo di annuncio sono individuati 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), 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 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, 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 iscritte 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. ↓
- 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 di Job-Room (piattaforma online dei posti vacanti del SPC) 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 SPC 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 SPC) 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 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:

- 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 e B36).

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 ai sensi dell'art. 53b cpv. 3 OC tramite Job-Room sul portale lavoro.swiss (tramite modulo online o interfaccia elettronica della SECO), per telefono o di persona presso il SPC. 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 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 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, il SPC informa il datore di lavoro che il posto è stato pubblicato per 5 giorni lavorativi nell'area protetta di Job-Room destinata alle persone in cerca d'impiego iscritte al SPC. Per ragioni probatorie, questa conferma deve essere effettuata per iscritto (per lettera o e-mail). Ulteriori chiarimenti (ad es. profilo dettagliato dei requisiti) non devono ritardare l'inizio del divieto di pubblicazione dei posti vacanti.

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 5 giorni lavorativi. Il posto può essere pubblicato tramite altri canali (ad 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 su Job-Room lunedì 9 luglio 2018, il divieto inizia martedì 10 luglio 2018 e termina il lunedì successivo, ovvero il 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 5 giorni lavorativi possono accedere alle informazioni sui posti vacanti annunciati soltanto i collaboratori del SPC 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

Art. 53c OC

Trasmissione

B19 Entro 3 giorni lavorativi dalla pubblicazione del posto su Job-Room, 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 dell'URC 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.

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 iscritti 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 abbia accettato un lavoro ragionevole o abbia vanificato un'assunzione attraverso il proprio comportamento. ↓

- 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** Anche se i posti vacanti sono soggetti all'obbligo di annuncio, i datori di lavoro sono tuttavia liberi di organizzare i loro processi di selezione come di consueto (cfr. B22).

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 iscritte 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 di 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 (ad 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. ↓

- 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. ↓

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.

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	
Partner	Persona avente diritto di firma	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 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.

Qualora persone che lavorano in qualità di impiegate di un'agenzia di fornitura di personale a prestito nell'impresa, nel gruppo di imprese o nel gruppo di società in questione siano assunte dall'impresa che le impiega, non si tratta di un cambiamento d'impiego interno, ma di una nuova assunzione (nuovo datore di lavoro: impresa acquisitrice). In questa situazione 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. ↓

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 con-

clusione 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 della legge sullo stato ospite (LSO). Rientrano tra tali beneficiari istituzionali specialmente organizzazioni internazionali (ad es. ONU, OMC, WIPO), istituzioni internazionali (ad es. ICRC, IFRC) nonché rappresentanze di stati (ad es. missioni diplomatiche, missioni permanenti, postazioni consolari) e segreterie impiegate in conformità con un contratto basato sul diritto internazionale (ad es. segreteria del trattato sul commercio di armi o segreteria ATT). ↓
- 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. ↓
- 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 (ad es. tentativo di lavoro secondo AI). 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. ↓
- 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 (ad es. tentativo di lavoro/prova di resistenza dell'AI). 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. ↓
- 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. ↓

→B39 – B40 modificato aprile 2019

→B40a – B40b inserito aprile 2019

→B41 modificato aprile 2019

DIRITTO DI RICHIESTA DEI CANTONI

Art. 21a cpv. 7 LStrl; Art. 53eOSE

- B42** 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 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. ↓
- B43** Una simile richiesta può essere presentata congiuntamente anche da un gruppo di Cantoni per i rispettivi territori cantonali. ↓
- B44** 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. ↓
- B45** Non è invece stabilito 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. ↓