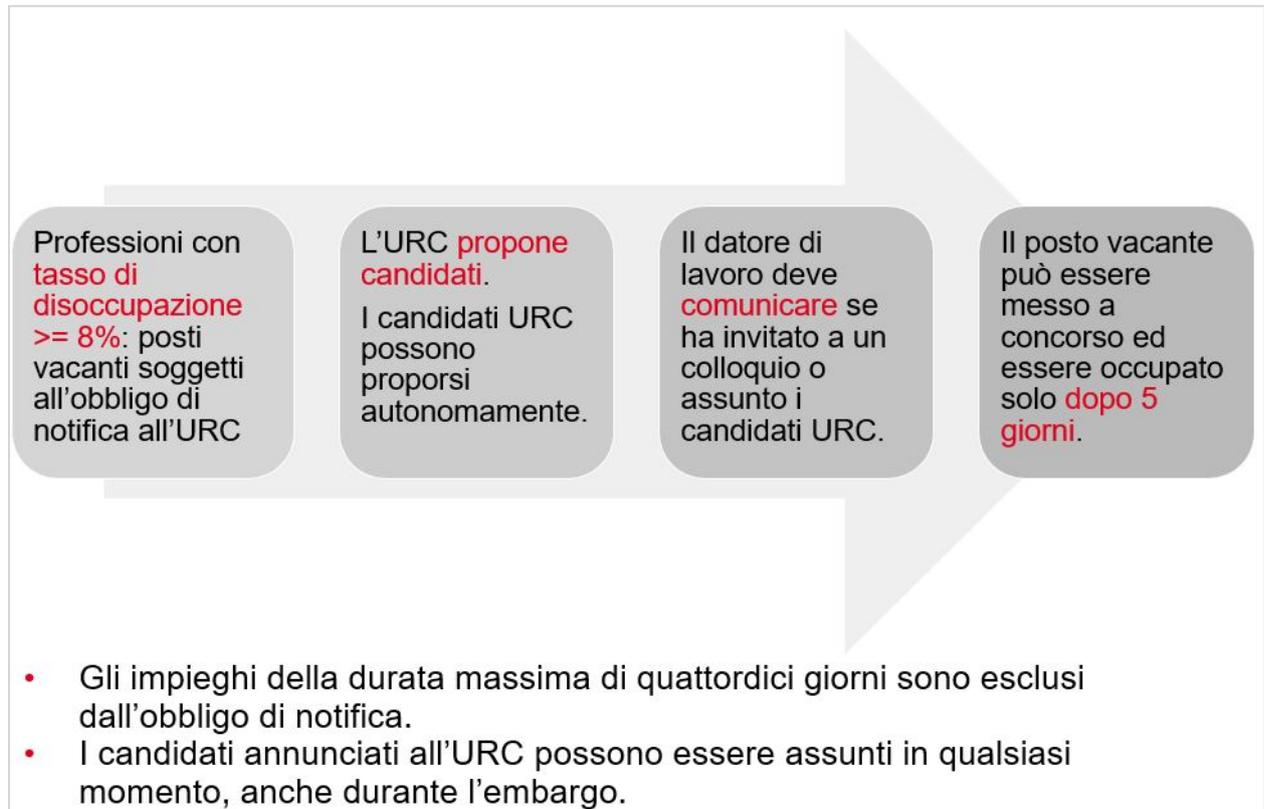


## Ecco come funziona l'obbligo di notifica dei posti vacanti



## FAQ sull'attuazione dell'obbligo di notifica dei posti vacanti

### 1. Come va gestito l'embargo nel caso di inserzione standard senza riferimento a uno specifico posto vacante (p.es. «Cercasi polimeccanico, luogo Locarno»)?

La discriminante per l'obbligo di notifica è un posto specifico da occupare che sottostà, appunto, a tale obbligo. Le inserzioni standard continuano a essere consentite. Se occorre occupare un posto specifico, il prestatore/collocatore deve notificarlo all'URC, rispettare l'embargo di cinque giorni a partire dalla pubblicazione in Job-Room e considerare nella procedura di reclutamento i candidati registrati presso l'URC che si annunciano direttamente, come pure eventuali proposte di incarto dello stesso URC. Solo alla conclusione dell'embargo si possono contattare, rispettivamente assumere candidati già disponibili (non annunciati all'URC).

### 2. Quando è possibile rivolgersi a un candidato del proprio pool?

Vedi cifra 1.

**3. Quando può avvenire uno scambio di informazioni tra aziende prestatrici e acquisitrici in merito a prevedibili vacanze?**

Lo scambio di informazioni su futuri posti vacanti in settori soggetti all'obbligo di notifica è possibile nella misura in cui non si tratti di posti specifici da occupare (vedi cifra 1).

**4. Spesso, le aziende prestatrici propongono proattivamente candidati senza che siano stati annunciati posti vacanti. È ancora possibile?**

La proposta proattiva di candidati è possibile in quanto l'obbligo di notifica riguarda solo un posto vacante specifico (vedi cifra 1). All'occorrenza, è necessario pubblicare un bando di concorso e procedere come descritto alla cifra 1.

**5. Quanto dura l'embargo?**

Al momento della notifica, il datore di lavoro riceve una conferma che funge da base per la successiva procedura di controllo. L'URC verifica la completezza della notifica e, in seguito, pubblica l'annuncio in Job-Room. L'embargo di cinque giorni decorre dal giorno successivo alla pubblicazione, la quale viene a sua volta confermata al datore di lavoro. In totale, l'embargo effettivo dopo la notifica può dunque durare sei-sette giorni lavorativi.

**6. Se un'azienda decide di occupare un posto con un lavoratore collocato da un'azienda prestatrice, quest'ultima sarà a sua volta soggetta all'obbligo di notifica in qualità di (futuro) datore di lavoro?**

Sì, in presenza di un posto soggetto all'obbligo di notifica. Se invece il posto in questione può essere occupato da una persona annunciata presso un URC, non sussiste alcun obbligo di notifica.

**7. L'obbligo di notifica può essere trasmesso anche a un'azienda di collocamento (l'azienda acquisitrice incarica quella di collocamento di cercare un candidato adeguato e di considerare l'obbligo di notifica)?**

Fondamentalmente, è il committente a essere soggetto all'obbligo di notifica. Invece di occuparsene in prima persona, egli può incaricare della notifica l'azienda di collocamento, la quale dovrà rispettare l'embargo di cinque giorni a partire dalla pubblicazione in Job-Room prima di cercare, rispettivamente collocare candidati già disponibili.

**8. Chi è soggetto all'obbligo di notifica se un'azienda impartisce il mandato di ricerca di un candidato a più aziende prestatrici (bando di concorso)?**

Tutte le aziende prestatrici sono soggette all'obbligo di notifica in qualità di potenziali futuri datori di lavoro.

**9. Eccezione impieghi di al massimo quattordici giorni**

**a. I quattordici giorni si calcolano in equivalenti a tempo pieno (rilevante in caso di tempo parziale)?**

No, anche per i tempi parziali valgono i quattordici giorni.

- b. **Se un posto vacante deve assolutamente essere occupato entro l'embargo di cinque giorni, è possibile procedere dapprima a un impiego di corta durata con contemporanea notifica, per poi eventualmente prolungarlo qualora non venga trovato un candidato URC adeguato?**

Sì, ma il posto deve essere notificato all'URC prima del prolungamento e va rispettato l'embargo di cinque giorni. Secondo la SECO, un ricorso sistematico a tale procedura senza un'urgenza non è ammessa.

- c. **Che cosa succede se un impiego di quattordici giorni viene prolungato dal cliente?**

Sussiste comunque un obbligo di notifica (vedi cifra 9, lett. b). Consigliamo alle aziende prestatrici di sensibilizzare i clienti al riguardo e di restare in contatto con loro.

**10. Come va gestita la riassunzione di una persona nell'arco degli ultimi sei mesi (p.es. periodo sabbatico)?**

Mantenimento del posto di lavoro: fondamentalmente, non sussiste alcun obbligo di notifica se una persona ha già lavorato almeno sei mesi in un'azienda. Questa eccezione non vale tuttavia per le aziende prestatrici, che devono procedere alla notifica.

In caso di riassunzione, il posto va notificato se sottostà a tale obbligo.

**11. Dove è disponibile l'interfaccia di programmazione (API) con la quale le aziende di servizi per il personale possono programmare i loro sistemi così da notificare elettronicamente i posti vacanti?**

- a. **A partire da quando è possibile testare il software, rispettivamente la comunicazione con l'interfaccia di aziende, rispettivamente fornitori di software?**

Da subito: l'utilizzo dell'interfaccia, tuttavia, presuppone che le denominazioni delle qualifiche professionali nel sistema RU siano compatibili con lo standard SBN.

- b. **La notifica del posto vacante può essere effettuata in formato digitale?**

Sì, la notifica può essere effettuata mediante l'interfaccia di programmazione (API), in Job-Room, per e-mail o telefonicamente.

- c. **Come vengono effettuati i riscontri dell'URC?**

Gli URC confermano la notifica del posto da occupare e la pubblicazione dell'annuncio in Job-Room per via elettronica, rispettivamente mediante l'interfaccia di programmazione (API), e propongono incarti di candidati adeguati trasmettendoli per e-mail.

- d. **L'invio degli incarti da parte degli URC avviene per via elettronica o i potenziali candidati ricevono un invito scritto a candidarsi?**

Gli URC propongono candidati adeguati. Le persone annunciate agli URC possono inoltre candidarsi direttamente per i posti pubblicati in Job-Room.

- e. **Come viene fornito riscontro agli URC?**

Il riscontro può essere fornito in Job-Room, per e-mail o telefonicamente.

- f. **Qual è l'URC competente?**

È l'URC del luogo di lavoro del futuro lavoratore (sede del datore di lavoro al momento del collocamento, risp. dell'azienda acquisitrice al momento del prestito). Se la notifica viene effettuata a un altro URC, essa è comunque valida. Quando ci si avvale di

un'interfaccia di programmazione (API), i posti vacanti che sottostanno all'obbligo d'annuncio saranno inviati automaticamente all'URC competente (in base al luogo di lavoro).

**12. Quali mezzi ausiliari vengono messi a disposizione affinché i datori di lavoro che si avvalgono di sistemi RU con denominazioni diverse dallo standard SBN 2000 sappiano con certezza se un posto vacante è soggetto all'obbligo di notifica? È previsto un riscontro anche tramite interfaccia di programmazione (API)?**

Delle denominazioni delle qualifiche personali è responsabile l'azienda di collocamento o prestatrice. La SECO sta aggiornando l'elenco dei tipi di professione. Prima dell'entrata in vigore, quindi prima del 1° luglio 2018, tale elenco sarà consultabile su [lavoro.swiss](http://lavoro.swiss), affinché i datori di lavoro, i candidati e in generale l'opinione pubblica possano informarsi per tempo su quali tipi di professione siano soggetti all'obbligo di notifica e quali no. Nel dubbio, occorre contattare l'URC competente.

**13. Quanto dura la fase transitoria al momento dell'introduzione (p.es. posti a concorso prima del 1° luglio 2018)?**

Non è prevista alcuna fase transitoria. A partire dal 1° luglio 2018, i posti vacanti soggetti all'obbligo di notifica devono essere annunciati all'URC. Le violazioni sono passibili di una multa fino a CHF 40'000.-.

I Cantoni devono ancora definire le autorità di controllo (p.es. autorità cantonali della migrazione, URC, controllori del mercato nero).

**14. Il candidato può proporsi al datore di lavoro che ha offerto il posto direttamente attraverso il link della Job Room, in modo tale che poi il datore di lavoro possa fornire un feedback diretto al candidato senza quindi la necessità di un ulteriore feedback all'URC?**

Sì, è così. Da parte dell'URC non sussiste alcuna proposta di candidatura o trasmissione di dati a persone in cerca di impiego (direttiva B19); pertanto viene a decadere anche la sezione B24 della direttiva per l'attuazione dell'obbligo di notifica dei posti vacanti: Se l'URC non propone un dossier, nessuna reazione è richiesta.

**15. Gli URC possono evitare di consegnare dossier ai datori di lavoro e limitarsi a invitare i candidati a rivolgersi direttamente ai datori di lavoro (l'intera comunicazione si svolge quindi direttamente tra il datore di lavoro e il candidato)?**

Anche nei casi di obbligo di notifica, i datori di lavoro essenzialmente sono liberi di strutturare i propri processi di assunzione come di consueto. Il ruolo di intermediario dell'URC in questo caso si orienta all'esigenza del datore di lavoro. Tuttavia, per le candidature a posti di lavoro gli URC sono obbligati a cercare dossier idonei e a trasmetterli ai datori di lavoro oppure a comunicare che non hanno trovato dossier idonei. Se il datore di lavoro lo richiede espressamente, l'URC può riferirgli che le persone X e Y sono state invitate a rivolgersi a lui direttamente (ad es. laddove il datore di lavoro non lavori con i dossier, ma solo mediante colloquio personale). A quel punto il datore di lavoro ha l'obbligo

di riferire all'URC se X e Y si sono messi in contatto con lui e se ci sono state convocazioni oppure assunzioni. Questo vale anche se il datore di lavoro si basa sulle candidature online; in questo caso è necessario accertare che il datore di lavoro coinvolga nel processo di assunzione le persone in cerca di impiego che si candidano presso di lui.

**16. Se per uno stesso posto il prestatore di personale ha bisogno di più candidati (ad es. se un'azienda gastronomica cerca da subito tre aiuti-cuoco con identici requisiti), per posti vacanti di questo genere è possibile effettuare una sola segnalazione specificando quante posizioni uguali vacanti ci sono?**

Le segnalazioni multiple sono ancora consentite anche dopo l'introduzione il 1° luglio 2018. In una prima fase le notifiche multiple hanno potuto essere registrate solo nel COL-STA. Nella Job Room questa possibilità non era ancora stata implementata sul piano tecnico. Per questo motivo determinati URC hanno consigliato il campo «Dati integrativi» per indicare la possibilità della notifica multipla. Ora questa opzione è stata implementata nella Job Room.

**17. Determinati URC insieme alla notifica pretendono informazioni supplementari in merito ai candidati ricercati, come sesso ed età. Questa modalità di procedere è discriminante?**

Essenzialmente i lavoratori non possono essere discriminati a causa del proprio sesso, né direttamente né indirettamente, neppure nel processo di candidatura (art. 3 LPar). La prassi LC SPC al punto B10 fornisce informazioni in merito al contenuto della notifica dei posti vacanti presso l'URC. Non emerge alcun riferimento alle indicazioni relative al sesso o all'età. Essenzialmente perciò i requisiti relativi ad età o sesso non vengono segnalati nel processo di candidatura e non dovrebbero essere richiesti dall'URC, a meno che non sussista uno degli esempi riconosciuti di tipo non discriminante.

**18. I datori di lavoro devono notificare a posteriori posizioni che sono state proposte prima del 1° luglio 2018 e che non hanno ancora avuto modo di essere occupate dopo l'entrata in vigore dell'obbligo di notifica (esempio: un ristorante cerca un aiuto cuoco, entrata in servizio il 15 luglio 2018. Il posto è stato proposto il 20 giugno 2018. Il 1° luglio questo posto è ancora vacante, nel frattempo però con obbligo di notifica)?**

No. Le posizioni proposte prima del 1° luglio e ancora vacanti dopo il 1° luglio 2018 non devono essere notificate. Una cosiddetta retroattività (effetto di una legge su fattispecie già concluse prima della sua entrata in vigore) dovrebbe essere appositamente prevista nella regolamentazione. Nell'ambito dell'obbligo di notifica dei posti vacanti, tuttavia, non è prevista alcuna disposizione del genere.

**19. Sul portale [lavoro.swiss](http://lavoro.swiss) le professioni registrate in «Altra forza lavoro» sono soggette a obbligo di notifica. Quali posizioni rientrano in questa categoria?**

Le persone registrate sotto «Altra forza lavoro» sono difficili da inserire in una categoria professionale ben precisa. Come datori di lavoro, tuttavia, i prestatori di personale non

propongono posizioni sotto la voce «Altra forza lavoro», perché si tratta di una denominazione troppo generica per definire un profilo di requisiti. Nell'elenco delle professioni si trovano in ogni caso denominazioni che meglio si adattano al profilo di requisiti ricercato. I posti vacanti devono essere notificati in base alla denominazione che più si avvicina ai profili ricercati.

**20. Secondo il punto 7.1 dell'accordo swissstaffing/SECO (autorizzazione all'accesso), il login viene assegnato a persone e non ad aziende. È proibito comunicare il proprio login all'interno dell'azienda. È possibile ottenere un login per azienda o almeno per filiale (e non per collaboratore) per agevolare il processo di notifica?**

In correlazione con l'implementazione dell'obbligo di notifica dei posti vacanti la SECO ora estenderà il login con una registrazione IAM. I login verranno migrati con la messa in servizio di eIAM. Qui il testo della procedura dopo il 1° di luglio:

- I login esistenti verranno acquisiti al 1.7.2018 e sono essenziali per la nuova procedura di registrazione.
- Da ora, tuttavia, ogni consulente del personale di una filiale dovrà registrarsi singolarmente e identificarsi con un secondo fattore (nome utente / password e codice SMS).
- Ciò significa che non appena i consulenti si registrano verrà loro chiesto se possiedono già un login. Con questa azione di conferma sarà possibile utilizzare i nuovi dati di accesso.
- Nel processo di registrazione ogni consulente deve inserire il proprio numero di telefono (la cosiddetta identificazione a due fattori).
- Ad ogni login (con nuovi dati di accesso), il sistema invia un codice SMS al numero di telefono indicato. Questo codice SMS verrà inviato a ogni login.
- Per agevolare l'utente, la procedura verrà guidata dal sistema volta per volta.

**21. Come si fa a ottenere il codice di accesso all'interfaccia API della Job Room?**

Per informazioni tecniche e la richiesta dei dati di accesso viene messo a disposizione lo sviluppatore di applicazioni eGov all'indirizzo e-mail [jobroom-api@seco.admin.ch](mailto:jobroom-api@seco.admin.ch).

**22. Le agenzie di collocamento con il login alla Job Room hanno accesso anche ai posti soggetti al periodo di blocco?**

Durante il periodo di vantaggio informativo di cinque giorni lavorativi l'accesso ai posti soggetti all'obbligo di notifica è riservato alle persone in cerca di un impiego registrate presso l'URC. Una volta trascorso il periodo di blocco i posti possono essere ulteriormente diffusi nell'area pubblica. Verranno comunque contrassegnati come posti soggetti a obbligo di notifica. Questa distinzione non ha nulla a che vedere con lo stato (periodo di blocco sì/no) del posto in sé.

**23. I prestatori di personale devono effettuare un'ulteriore comunicazione della posizione, qualora debbano sostituire poco dopo l'inizio del servizio il personale da loro prestato (ad es. l'azienda acquisitrice non è soddisfatta del collaboratore, mancata presentazione, disdetta del periodo di prova, ecc.)?**

Essenzialmente devono essere segnalate tutte le posizioni vacanti soggette ad obbligo di notifica e che non possono essere occupate da una persona in cerca di impiego iscritta all'URC. Il punto di collegamento per l'obbligo di notifica dei posti vacanti è quindi un posto da occupare concretamente nelle tipologie professionali soggette all'obbligo di notifica. Il decreto prevede solo poche eccezioni all'obbligo di notifica di cui all'art. 53d OC (ad es. nel caso di una durata dell'occupazione di massimo 14 giorni di calendario). La sostituzione di un collaboratore che si è appena dimesso non rientra tra le eccezioni enumerate in modo conclusivo nella legge. Per questo motivo in un caso di questo genere deve essere emessa un'ulteriore notifica del posto.

**24. Nel caso del Try & Hire il posto deve essere notificato due volte, la prima dal prestatore per l'impiego temporaneo e la seconda dall'azienda acquisitrice per l'assunzione fissa?**

Sì. Nel caso del Try & Hire si tratta di due contratti separati (superiori a 14 giorni) con due datori di lavoro diversi.

**25. Se ogni candidato indica nel questionario personale/modulo di candidatura se è iscritto all'URC e se gli viene fatto presente l'obbligo di comunicare immediatamente al mediatore di personale l'eventualità che questa circostanza si modifichi, il mediatore di personale può fare legalmente affidamento su questo documento per non incorrere in sanzioni, laddove non notifichi un posto?**

L'elemento decisivo è il fatto che l'obbligo di notifica del posto compete al datore di lavoro e che non può essere scaricato né direttamente né indirettamente sul lavoratore. Questo significa che la responsabilità non può essere trasferita sul lavoratore e che, nonostante la consegna di questo modulo interno, se non notifica un posto il mediatore di personale può essere sanzionabile.

**26. Pare che ora sussista l'obbligo di un colloquio di presentazione se l'URC propone candidati idonei. È vero o è una bufala?**

In base alla direttiva SECO (vedere punti B22, B23 e B25) i datori di lavoro devono verificare i dossier trasmessi dal servizio pubblico di collocamento e convocare le persone da questi ritenute idonee, ossia devono tenere in considerazione queste persone nell'ambito del loro processo di assunzione. I datori di lavoro comunicano al servizio pubblico di collocamento quali candidati hanno ritenuto idonei, quali candidati sono stati convocati a un colloquio e se una di queste persone è stata assunta. I datori di lavoro, tuttavia, non sono tenuti a motivare perché non hanno ritenuto idoneo un candidato. I datori di lavoro decidono autonomamente e senza imposizioni quali debbano essere i candidati classificati come idonei e le relative motivazioni. In altre parole, il datore di lavoro può decidere da solo quali candidati ritenga idonei, senza l'obbligo di motivare questa sua

decisione. Se i candidati non vengono ritenuti idonei dal datore di lavoro (e non dall'URC), di conseguenza non sussiste neppure l'obbligo a un colloquio di presentazione.

## **27. L'URC può obbligare il prestatore a comunicare il nome del cliente (impresa acquisitrice) in sede di candidatura?**

In linea di massima, fino all'introduzione dell'obbligo di notifica del posto non sussisteva alcun obbligo per le aziende di prestito o mediazione di menzionare l'azienda acquisitrice/cliente.

Le direttive della SECO sulla LC (vedere pag. 183) a questo proposito chiariscono che i mediatori di lavoro privati possono comunicare all'URC il nome del datore di lavoro/azienda acquisitrice. Tuttavia, la decisione se dare queste informazioni all'URC oppure no può essere presa liberamente. Nella versione francese viene addirittura stabilito che i mediatori di lavoro privati non possono essere obbligati a comunicare il nome dell'azienda acquisitrice. Nell'attuale accordo swissstaffing/SECO non si parla dell'obbligo di comunicare all'URC il nome del datore di lavoro/azienda acquisitrice.

Dall'introduzione dell'obbligo di notifica dei posti vacanti ora i datori di lavoro devono segnalare i posti vacanti nelle tipologie professionali dell'ufficio del servizio pubblico di collocamento competente a livello locale (art. 53b OC). Devono trasmettere i seguenti dati: lavoro ricercato, attività, inclusi requisiti speciali, sede di lavoro, monte ore di lavoro, data di entrata in servizio, tipo di rapporto di lavoro (a termine o a tempo indeterminato), indirizzo di contatto, nome dell'azienda.

La versione modificata della Direttiva relativa all'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti è stata pubblicata dalla sul sito [lavoro.swiss](http://lavoro.swiss) il 15. Aprile 2019. La modifica riguarda in particolare il punto B36 di questa direttiva. Ormai è esplicitamente precisato che i prestatori devono notificare al SPC per l'annuncio di un posto il nome dell'impresa acquisitrice del collaboratore.

Come prima, siamo del parere che il nuovo obbligo menzionato di comunicare/indicare il nome dell'impresa acquisitrice, risulta problematico dal punto di vista costituzionale, dell'annuncio di posti di lavoro vacanti, della concorrenza e della protezione dei dati. Si deve pertanto partire dal presupposto che ora alcuni URC esigeranno, basandosi sulla sudetta direttiva della SECO, che i prestatori comunichino il nome dell'impresa acquisitrice. In singoli casi, il servizio legale di swissstaffing è lieto di fornire ulteriori informazioni in merito.

**28. Se un posto vacante che sottosta all'obbligo d'annuncio dei posti di lavoro vacanti è stato limitato a 3 mesi, dopo questi 3 mesi è esteso oppure convertito in un impiego a tempo indeterminato, si tratta di un nuovo posto specifico da occupare (= obbligo di annuncio)? O al contrario non è necessario di annunciare di nuovo il posto vacante, in quanto si tratta di un prolungamento del contratto?**

Nel passaggio da un impiego di durata limitata in un nuovo impiego di durata limitata ovvero a tempo indeterminato con lo stesso profilo del posto di lavoro nasce formalmente un nuovo contratto (prolungamento del contratto). Se il posto vacante è già stato notificato alla SPC, il nuovo impiego a durata limitata oppure indeterminata - in caso che la stessa persona senza interruzioni di lavoro continui ad essere impiegata - non deve essere emessa un'ulteriore notifica del posto.

**29. L'obbligo di annunciare dei posti vacanti si applica al Payrolling (se l'impresa acquisitrice ha già reclutato il proprio personale e lo consegna solo alle aziende prestatrici per lo svolgimento amministrativo)?**

Dopo che l'azienda acquisitrice ha già reclutato i suoi dipendenti (in proprio) e in base alla premessa di avere effettivamente notificato i posti vacanti, l'obbligo di annunciare i posti vacanti è soddisfatto, anche se il Payrolling, ovvero lo svolgimento amministrativo, è stato esternalizzato al prestatore. Perché il prestatore come agenzia di collocamento e prestito entra in gioco solo dopo il reclutamento e in caso di posti vacanti che sottostanno all'obbligo d'annuncio dopo la loro notifica. Questo procedimento non è contestabile. L'obbligo d'annuncio è soddisfatto (indipendentemente dal fatto che lo sia da parte dell'azienda acquisitrice o prestatrice) è il prestatore non deve notificare di nuovo questo posto, altrimenti sarebbe un funzionamento a vuoto. Al fine di escludere qualsiasi rischio, raccomandiamo ai prestatori di farsi confermare l'adempimento dell'obbligo d'annuncio in ogni singolo caso da parte dell'impresa acquisitrice al momento del rivelamento dei contratti. Questo procedimento garantisce che i posti vacanti che sottostanno a tale obbligo siano stati effettivamente notificati al servizio pubblico di collocamento.

Per maggiori ragguagli a tale riguardo, potete scrivere agli indirizzi [legal@swissstaffing.ch](mailto:legal@swissstaffing.ch).

Dübendorf, 20.5.2019