



Berna, 1º marzo 2012

FAQ Legge sul collocamento (LC)

N.	Domanda	Risposta
1.	Qual è la differenza fra il collocamento privato e la fornitura di personale a prestito?	<p><i>Collocamento privato</i> È considerato collocatore ai sensi dell'articolo 2 LC chiunque istituisca contatti fra datori di lavoro e persone in cerca d'impiego per la conclusione di un contratto di lavoro o per rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe.</p> <p><i>Personale a prestito</i> È considerato prestatore chi, ai sensi dell'articolo 12 LC, fornisce lavoratori a terzi (imprese acquisitrici) cedendo a queste ultime una parte importante del potere direttivo nei confronti del lavoratore. La fornitura di personale a prestito presuppone in ogni caso l'esistenza un rapporto di lavoro.</p>
2.	In quali casi il collocamento privato è soggetto ad autorizzazione?	È soggetta ad autorizzazione ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 LC l'attività di collocamento regolare e contro remunerazione esercitata in Svizzera. Per collocamento si intende il mettere in relazione fra loro persone in cerca d'impiego e datori di lavoro affinché concludano un contratto di lavoro. Secondo l'articolo 2 capoverso 3 LC anche il collocamento in relazione con l'estero è soggetto ad autorizzazione. L'attività di collocamento è considerata regolare se il collocatore offre tale servizio ripetutamente oppure se l'esercita almeno dieci volte o più sull'arco di 12 mesi. Si parla di collocamento contro remunerazione quando vengono corrisposti oneri e spese.



3.	Oltre al collocamento "normale", quali altri tipi di collocamento privato sono soggetti ad autorizzazione ai sensi della LC?	Vi è altresì soggetto il collocamento di persone per rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe (art. 2 cpv. 2 LC) nonché il collocamento tramite Internet.
4.	Quali casi comprende il collocamento per rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe?	Il collocamento per rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe comprende: <ul style="list-style-type: none">- artisti;- gruppi e orchestre;- musicisti solisti, animatori che si esibiscono da soli;- attori;- ballerine di cabaret;- artisti nel settore del varietà o delle arti classiche;- DJ;- fotomodelle e indossatrici.
5.	Anche i siti Internet per la ricerca di lavoro sono soggetti ad un'autorizzazione per il collocamento privato?	Il collocamento può avvenire anche tramite Internet. È considerato collocatore chi, ai sensi dell'articolo 1 lettere a e b OC, ha contatti con persone in cerca d'impiego e datori di lavoro e mette in comunicazione le due parti dopo aver effettuato una selezione oppure fornendo ad una parte liste d'indirizzi sull'altra parte. Ai sensi dell'articolo 1 lettera d OC è altresì considerato collocatore chi edita pubblicazioni specializzate (pagine Internet) che non sono collegate a una parte principale giornalistica e nelle quali si esercita il commercio di indirizzi di persone in cerca d'impiego o di datori di lavoro. È considerato contatto già il semplice contatto elettronico tramite la pagina Internet. Per tale ragione sono considerati collocatori ai sensi della LC anche i gestori dei portali d'impiego in Internet e, di conseguenza, sono soggetti ad autorizzazione quando offrono i loro servizi regolarmente e contro remunerazione.



6.	In quali casi la fornitura di personale a prestito è soggetta ad autorizzazione?	È soggetta ad autorizzazione l'attività di fornitura di personale a prestito esercitata in modo regolare e con l'intenzione di conseguire un profitto (art. 29 cpv. 1 OC). Entrambi i criteri devono essere soddisfatti. Si è in presenza di un'attività regolare se si concludono più di dieci contratti di fornitura di personale a prestito all'anno (art. 29 cpv. 2 OC). L'intenzione di conseguire un profitto è presupposta quando l'importo fatturato è superiore ai costi effettivi del servizio. Attenzione: se il fatturato annuo è pari o superiore a 100 000 franchi all'anno, l'attività di fornitura è soggetta ad autorizzazione indipendentemente dal numero di contratti annui (art. 29 cpv. 1 OC).
7.	A chi deve essere richiesta l'autorizzazione?	La domanda d'autorizzazione per il collocamento (art. 11 OC) e per la fornitura di personale a prestito (art. 40 OC) deve essere inoltrata in forma scritta all'autorità cantonale competente. Quest'ultima trasmette alla SECO la domanda di autorizzazione qualora tale domanda concerna un'attività di collocamento o di fornitura di personale a prestito in relazione con l'estero. Gli indirizzi delle autorità cantonali competenti sono pubblicati in Internet (cfr. documento PDF " <i>Indirizzi delle autorità cantonal</i> "). I moduli per la domanda possono essere scaricati dal sito Internet del Cantone in questione.
8.	In quali casi è necessaria anche un'autorizzazione federale oltre a quella cantonale?	L'autorizzazione cantonale autorizza i collocatori privati o i fornitori di personale a prestito a esercitare su tutto il territorio nazionale. Se l'attività viene estesa a un campo territoriale più ampio, includendo l'attività di collocamento e/o la fornitura di personale a prestito dall'estero o verso l'estero, è necessaria un'autorizzazione federale rilasciata dalla SECO (art. 3 cpv. 3 e art. 12 cpv. 2 LC). Per il collocamento o la fornitura di personale dall'estero sono considerate straniere le seguenti categorie di persone: <ul style="list-style-type: none">- cittadini UE/AELS che entrano per la prima volta in Svizzera con un permesso B;- cittadini UE/AELS con un permesso L;- cittadini UE/AELS che entrano per la prima volta in Svizzera con un permesso G (per frontalieri);- cittadini di Stati terzi, fatta eccezione per quelli con un permesso C.



9.	Quali documenti devo allegare alla domanda di autorizzazione?	<p>La persona indicata come responsabile nella richiesta di autorizzazione deve allegare alla domanda i seguenti documenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- modulo "Domanda d'autorizzazione";- modulo "Persona responsabile";- CV, copia dei titoli di studio e degli attestati di lavoro;- copia leggibile di un documento d'identità valido, del permesso di soggiorno o di lavoro;- estratto del registro esecuzione e fallimenti;- estratto del casellario giudiziale;- certificato sulla reputazione (se l'ufficio comunale o cantonale competente rilascia tale documento);- conferma dell'autorità fiscale dell'assenza di debiti fiscali;- estratto del registro di commercio;- contratti di lavoro e contratti di fornitura di personale a prestito nonché il contratto di collocamento, se il collocamento per le persone in cerca d'impiego è dietro remunerazione. <p>N.B. Al momento della prima domanda, il rilascio dei documenti ufficiali non deve risalire a più di sei mesi.</p>
----	---	--



10.	Quali requisiti aziendali devono essere soddisfatti ai fini del rilascio dell'autorizzazione?	<p>L'impresa deve essere iscritta nel Registro svizzero di commercio. L'attività di collocamento e/o di prestito di personale deve essere indicata quale scopo dell'impresa oppure tale attività deve essere desumibile da un termine generico. La persona indicata come responsabile nell'autorizzazione deve comparire nell'iscrizione al registro. N.B. l'autorizzazione viene rilasciata per succursale.</p> <p>b) L'impresa deve disporre di un locale commerciale adeguato. Questo criterio va valutato in particolare tenendo conto delle disposizioni in merito alla protezione dei dati.</p> <p>c) L'impresa non deve esercitare nessun'altra attività commerciale che possa ledere gli interessi delle persone in cerca d'impiego, dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle imprese acquisitrici. Ciò sarebbe segnatamente il caso, se il collocatore o il prestatore stabilisse una relazione con altre attività commerciali per ostacolare la libertà di decisione delle persone in cerca d'impiego, dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle imprese acquisitrici oppure per aumentarne la dipendenza, imponendo loro obblighi supplementari (art. 8 cpv.1 e art. 32 OC).</p> <p>Nel campo del collocamento è dunque escluso il rilascio di un'autorizzazione alle imprese di intrattenimento e di svago, alle agenzie matrimoniali, agli istituti di credito e alle persone che dirigono una delle imprese summenzionate o vi lavorano.</p>
11.	Quali requisiti personali devono essere soddisfatti ai fini del rilascio dell'autorizzazione?	<p>Le persone responsabili devono essere titolari di un attestato di fine tirocinio o di una formazione equivalente, aver maturato un'esperienza professionale pluriennale, disporre di una formazione riconosciuta di collocatore o prestatore oppure avere un'esperienza professionale pluriennale nel settore del collocamento, della fornitura di personale a prestito, della consulenza in materia di personale o della gestione del personale (art. 9 OC). Per pluriennale si intende un periodo di almeno tre anni. La persona che richiede l'autorizzazione deve godere di buona reputazione (non deve avere precedenti penali, esecuzioni, procedure di fallimento o debiti fiscali concernenti l'attività di collocamento).</p>



12.	Quanto costa e per quanto è valida l'autorizzazione?	<p>L'emolumento riscosso per il rilascio dell'autorizzazione è compreso tra 700 e 1500 franchi, in funzione dell'onere richiesto alle autorità (art. 4 cpv. 4 e art. 15 cpv. 4 LC in combinato disposto con art. 1 cpv. 1 OEm-LC). L'autorizzazione è di durata indeterminata (art. 4 cpv. 1 e art. 15 cpv. 1 LC).</p> <p>L'emolumento riscosso per la modifica successiva dell'autorizzazione (cambiamento d'indirizzo, nuovo responsabile, ecc.) è compreso tra 200 e 800 franchi, in funzione dell'onere richiesto alle autorità (art. 4 cpv. 4 e art. 15 cpv. 4 LC in combinato disposto con l'art. 1 cpv. 2 OEm-LC).</p> <p>Se un richiedente ritira la domanda durante la procedura di autorizzazione, in virtù dell'ordinanza generale sugli emolumenti (OgeEm) verrà comunque riscosso un emolumento minimo di 700 franchi per i costi di trattamento già sostenuti.</p>
13.	Perché nel quadro della procedura per il rilascio dell'autorizzazione le autorità esaminano i contratti di lavoro, i contratti di fornitura di personale a prestito e/o di collocamento?	<p>In virtù degli articoli 6 e 17 capoverso 1 LC le autorità sono autorizzate a richiedere in ogni momento al prestatore o al collocatore tutte le informazioni e la documentazione necessaria. Poiché dopo l'entrata in vigore della LC - all'inizio degli anni '90 - si è più volte riscontrato che i contratti aziendali contravvenivano a tale legge, al diritto del contratto di lavoro, alla legge sul lavoro, alle leggi in materia di assicurazione sociale e ad altre leggi, dal 1995, sulla base degli articoli citati, le autorità hanno sempre proceduto ad una verifica dei modelli di contratto aziendali già in fase di procedura di autorizzazione. Tale verifica è assolutamente opportuna: in tal modo le aziende sono sicure di operare con contratti che non presentano problemi dal punto di vista giuridico e non si deve successivamente procedere alla correzione dei contratti o all'indennizzo dei lavoratori.</p> <p>N.B. Nel caso di imprese che impiegano i contratti modello della SECO la verifica della domanda di autorizzazione risulta molto più semplice.</p>



14.	A quanto ammonta la cauzione che devo versare in qualità di fornitore di personale a prestito?	<p>Secondo l'articolo 6 capoverso 1 OEm-LC la cauzione ammonta a 50 000 franchi per ogni succursale autorizzata. Per le succursali che intendono operare oltre confine, secondo l'articolo 6 capoverso 3 l'importo della cauzione aumenta di 50 000 franchi, arrivando all'importo di 100 000 franchi. Se nell'anno civile la succursale ha messo a disposizione lavoratori per oltre 60 000 ore di lavoro, l'importo della cauzione aumenta di altri 50 000 franchi. La cauzione massima per ogni succursale può dunque arrivare a 150 000 franchi.</p> <p>Secondo l'articolo 6 capoverso 4 OEm-LC la cauzione massima depositata da una sede principale, per sé e per le proprie succursali, ammonta a 1 000 000 di franchi. Con questa cauzione di importo massimo le succursali vengono sollevate dall'obbligo di pagare la cauzione.</p>
15.	Come può essere corrisposta la cauzione?	<p>La cauzione può essere corrisposta nei seguenti modi (art. 14 cpv. 2 LC in combinato disposto con l'articolo 37 OC):</p> <ul style="list-style-type: none">- fideiussione da parte di una banca o di un istituto d'assicurazione;- dichiarazione di garanzia da parte di una banca o di un istituto d'assicurazione;- assicurazione cauzionale;- obbligazioni di cassa; o- deposito in contanti.
16.	Quali requisiti devono adempiere i cittadini stranieri per poter gestire un'impresa di fornitura di personale a prestito e/o di collocamento?	<p>I cittadini stranieri devono avere un permesso C. Sono altresì autorizzati a gestire un'impresa di fornitura di personale a prestito e/o di collocamento i cittadini di uno Stato UE/AELS con un permesso B. Per i frontalieri è richiesto un permesso di lunga durata (rapporto di lavoro a tempo indeterminato o di durata pluriennale).</p>



17.	Un collocatore privato o un fornitore di personale a prestito con sede all'estero può esercitare in Svizzera?	<p>Un'agenzia di collocamento privata con sede all'estero non è autorizzata a mettere in contatto le persone in cerca d'impiego con datori di lavoro o terzi con sede in Svizzera. Ha però la possibilità di collaborare con un'agenzia di collocamento svizzera che dispone sia dell'autorizzazione cantonale sia dell'autorizzazione federale. Tale agenzia ha il diritto di disporre unicamente dell'autorizzazione per il collocamento (non le è consentito disporre anche dell'autorizzazione per la fornitura di personale a prestito). L'agenzia svizzera di collocamento deve firmare i contratti di collocamento insieme alle persone in cerca d'impiego e ai datori di lavoro e osservare l'importo massimo per la provvigione di collocamento di cui all'articolo 3 OEm-LC a carico della persona in cerca d'impiego. Se viene richiesta una provvigione alla persona in cerca d'impiego, tale provvigione deve essere divisa con l'agenzia di collocamento estera.</p> <p>Un fornitore di personale a prestito con sede all'estero non può in alcun caso esercitare in Svizzera. Secondo l'articolo 12 LC la fornitura di personale a prestito dall'estero in Svizzera non è permessa. Tale interdizione comprende da un lato il divieto per il fornitore di personale a prestito con sede all'estero di fornire lavoratori a imprese svizzere e dall'altro lato il divieto per il fornitore di personale a prestito con sede all'estero di fornire lavoratori a datori di lavoro esteri che forniscono prestazioni in Svizzera.</p>
-----	---	--



18.	Cosa differenzia i lavoratori a prestito dai lavoratori "normali"?	<p>In linea di principio hanno gli stessi diritti.</p> <p>Eccezioni:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Per quanto concerne il termine di disdetta nel caso dei lavoratori temporanei, l'articolo 19 capoverso 4 LC e l'articolo 49 OC permettono di derogare al Codice delle obbligazioni. In tal modo il termine di disdetta è ridotto ad almeno due giorni lavorativi durante i primi tre mesi d'impiego ininterrotto (lett. a) e ad almeno sette giorni dal quarto al sesto mese di impiego ininterrotto (lett.b).2. Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro è stipulato per un periodo inferiore ai tre mesi, il datore di lavoro non è tenuto a continuare a versare il salario secondo l'articolo 324 a CO nei casi in cui il lavoratore non può lavorare, senza sua colpa, a causa di malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o d'una funzione pubblica. I lavoratori temporanei che svolgono di frequente attività di durata inferiore ai tre mesi non sono quindi assicurati contro tali perdite di guadagno, a meno che una tale eventualità non sia prevista in un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale o nel contratto di lavoro.3. Se sussiste un'assicurazione obbligatoria, come ad esempio in caso di incidente (SUVA), indennità di maternità, servizio militare, servizio civile, servizio di protezione civile (indennità per perdita di guadagno) o assicurazione militare, il lavoratore il cui rapporto di lavoro è stato stipulato per un periodo inferiore ai tre mesi, è anche assicurato durante i primi tre mesi d'impiego. La perdita di salario gli sarà corrisposta all'80 %. Se la prestazione dell'assicurazione è inferiore all'80 %, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza fino a tale ammontare. Se le prestazioni assicurative sono versate dopo un periodo d'attesa (la SUVA ad es. versa le prestazioni a partire dal terzo giorno dopo l'infortunio), il datore di lavoro è tenuto a versare l'80 % del salario (art. 324 b cpv. 3 CO) durante tale periodo.
19.	Qual è l'importo massimo della tassa d'iscrizione fatturabile alle persone collocate?	<p>Tassa d'iscrizione</p> <p>Secondo l'articolo 2 capoverso 1 OEm-LC la tassa d'iscrizione ammonta al massimo a 40 franchi e può essere riscossa soltanto una volta per ogni mandato di collocamento. Secondo l'articolo 2 capoverso 3 OEm-LC un contratto di</p>



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia DFE

Segreteria di Stato dell'economia SECO

Libera circolazione delle persone e Relazioni di lavoro
Collocamento e personale a prestito

		collocamento espletato senza successo è considerato estinto al più presto dopo sei mesi.
--	--	--



20.	Qual è l'importo massimo della provvigione di collocamento fatturabile alle persone collocate?	<p>Provvigione di collocamento</p> <p>Principio Secondo l'articolo 3 capoverso 1 OEm-LC la provvigione di collocamento ammonta al massimo al 5 per cento del primo salario annuo lordo. Se la persona in cerca d'impiego viene collocata per un periodo superiore a un anno, la provvigione non può nuovamente essere prelevata. Ciò vale anche per sportivi e artisti. Secondo l'articolo 3a OEm-LC l'imposta sul valore aggiunto gravante la provvigione può essere trasferita alle persone in cerca d'impiego anche se in tal modo l'ammontare della provvigione supera l'importo massimo prescritto.</p> <p>Rientrano nel salario lordo:</p> <ul style="list-style-type: none">- il salario netto;- la quota di contributi sociali a carico del lavoratore (ma non la quota a carico del datore di lavoro!);- le deduzioni per vitto e alloggio, ecc. <p>Provvigione di collocamento a carico delle persone collocate per rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe Secondo l'articolo 4 capoverso 1 OEm-LC la provvigione di collocamento ammonta al massimo:</p> <ul style="list-style-type: none">- all'8 per cento per gruppi e orchestre (lett. a);- all'8 per cento per ballerine di cabaret (lett. b);- al 10 per cento per tutti gli artisti che si esibiscono da soli, ad eccezione delle ballerine di cabaret (lett. c). <p>Secondo l'articolo 4 capoverso 3 OEm-LC, per contratti di durata inferiore ai sei giorni lavorativi la provvigione di collocamento massima di cui al capoverso 1 può essere maggiorata al massimo di un quarto (dall'8 al 10%; dal 10 al 12%). Secondo lo stesso capoverso, il collocatore è autorizzato a fatturare in ogni caso un importo minimo di 80 franchi; ciò per evitare che gli artisti sconosciuti non vengano mai collocati.</p> <p>Secondo l'articolo 4 capoverso 2 OEm-LC la provvigione ai sensi dell'articolo 3</p>
-----	--	---



capoverso 1 OEm-LC non può superare, anche nel caso di collocamento di persone per rappresentazioni artistiche o manifestazioni analoghe, il 5 per cento dell'onorario lordo del primo ingaggio annuo.

Se nel quadro del collocamento di un artista all'estero (e non dall'estero in Svizzera!) il collocatore deve collaborare con collocatori esteri, secondo l'articolo 4 capoverso 4 OEm-LC la provvigione può essere maggiorata al massimo della metà (dall'8 al 12%, dal 10 al 15%).

Se per il collocamento dall'estero in Svizzera il collocatore collabora con un collocatore estero, la provvigione deve essere divisa fra i due e non deve essere superato l'importo massimo per quest'ultima.

Indennità per prestazioni di servizio oggetto di un accordo speciale

Secondo l'articolo 9 capoverso 1 LC per prestazioni di servizio oggetto di un accordo speciale può essere richiesta un'indennità supplementare. Tale prestazione deve:

- andare oltre una normale attività di collocamento;
- essere oggetto di un accordo speciale; e
- ai sensi dell'articolo 20 capoverso 3 OC non possono essere fissati importi forfettari ma devono essere fatturati solo i costi effettivi.

Rientrano fra le prestazioni di servizio oggetto di un accordo speciale:

- test psicoattitudinali;
- particolari test d'idoneità;
- analisi dell'idoneità al mercato del lavoro;
- fornitura di informazioni supplementari inerenti il mercato del lavoro;
- consulenza in merito alla redazione delle candidature e ai colloqui di lavoro.

Provvigione a carico del nuovo datore di lavoro

I collocatori non sono soggetti ad alcuna prescrizione in tal senso. Di norma viene fatturata una determinata percentuale del salario. Per un collocamento "normale", di solito viene prelevata una provvigione solamente dal nuovo datore di lavoro e non dalla persona in cerca d'impiego.