

ACCORDI DI FORMAZIONE E DI PERFEZIONAMENTO

1 Premessa

Dei lavoratori istruiti e qualificati costituiscono una base essenziale per la prosperità degli affari e contribuiscono a garantire che il singolo lavoratore e il datore di lavoro si mantengano al passo con i progressi tecnici e aziendali. Il perfezionamento professionale rientra tra gli impegni costanti dell'azienda e del singolo lavoratore.

La presente scheda informativa illustra le problematiche inerenti all'accordo di formazione o di perfezionamento.

2 Tipologia di formazione e perfezionamento

Prima di redigere un accordo di formazione e di perfezionamento, è indispensabile chiarire il motivo di detta formazione o di perfezionamento. A tale riguardo si effettua una distinzione tra formazione e perfezionamento ordinati, prescritti e scelti dal lavoratore.

2.1 Formazione e perfezionamento ordinati (assunzione delle spese da parte del datore di lavoro)

Il datore di lavoro è tenuto a rimborsare al lavoratore tutte le spese rese necessarie dall'esecuzione del lavoro (art. 327a CO), comprese le spese derivanti da corsi di perfezionamento ordinati. Oltre ai costi del corso, il datore di lavoro deve anche pagare tutte le spese quali i costi di viaggio o indennizzi per il pranzo (altre spese ecc.). Sono nulli gli accordi in base ai quali il lavoratore deve sostenere interamente o in parte tali costi (art. 327a cpv. 3 CO). Inoltre, il tempo dedicato al corso di perfezionamento ordinato è considerato tempo di lavoro (art. 13 cpv. 4 Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro).

2.2 Formazione e perfezionamento prescritti (assunzione delle spese da parte del datore di lavoro)

Se la formazione è prevista dalla legge o necessaria per l'esercizio della professione, il datore di lavoro deve rimborsare al lavoratore tali costi (anche secondo l'art. 327a CO). Tutti i costi devono essere sostenuti dal datore di lavoro (spese di viaggio, costi dei pasti presi fuori casa, altre spese ecc.). Anche in questo caso, il tempo dedicato al corso è considerato tempo di lavoro (vedi punto 2.1 sopraelencato).

2.3 Formazione e perfezionamento scelti (assunzione delle spese conforme all'accordo)

Come regola generale, vale che il lavoratore deve sostenere da sé i costi generali della formazione e del perfezionamento.

Qualora sia il lavoratore stesso a optare per un corso di perfezionamento, può svolgerlo al di fuori dell'orario di lavoro e dovrà farsi carico delle rispettive spese. In questo caso, il lavoratore deve sostenere da sé anche i costi del viaggio o i costi causati dai pasti presi fuori casa.

Se il lavoratore desidera svolgere un corso di perfezionamento che non può essere svolto nel tempo libero e anche il datore di lavoro beneficia di tale corso di perfezionamento, può essere ragionevole mettere a disposizione del lavoratore il tempo di lavoro. È stabilito in un accordo se il datore di lavoro continua a pagare il salario e/o a sostenere inoltre in parte o interamente i costi del perfezionamento. Il datore di lavoro non è obbligato a sostenere i costi, neppure se il datore di lavoro considera la formazione auspicabile o permette al lavoratore di frequentare la formazione durante l'orario di lavoro. In questo caso, occorre stipulare un accordo tra datore di lavoro e il lavoratore.

In particolare, per i lavoratori assoggettati al CNM, ai CCL per le costruzioni ferroviarie o alla convenzione quadri della costruzione e che soddisfano i requisiti, il Parifonds Edilizia paga un'indennità forfettaria per determinati corsi di perfezionamento.

3 Dettagli del modello di accordo

Gli accordi tipo della SSIC si basano sul presupposto che il lavoratore desideri svolgere la formazione e il perfezionamento. Pertanto, viene stipulato un accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore in cui vengono regolati gli aspetti relativi alle tempistiche e finanziari. A causa dell'assunzione volontaria dei costi del perfezionamento, un accordo di rimborso è considerato ammissibile. Tuttavia, occorre esaminare caso per caso.

La SSIC ha elaborato degli accordi tipo per i corsi di perfezionamento «con» e «senza» finanziamento orientato alla persona: «Accordo di formazione e perfezionamento con finanziamento orientato alla persona da parte della Confederazione» e «Accordo di formazione e perfezionamento senza finanziamento orientato alla persona da parte della Confederazione».

3.1 Tempo richiesto

Il punto 2.1 dell'accordo tipo specifica il tempo messo a disposizione per la formazione e per il perfezionamento. Le seguenti domande devono essere chiarite: Il tempo di lavoro è messo a disposizione per la formazione o per il perfezionamento? Se sì, in che misura? Quali aspetti devono essere considerati rispetto al tempo di viaggio? Quali aspetti devono essere considerati rispetto ai giorni lavorativi? Quali aspetti devono essere considerati rispetto ai sabati o alle sere? Quali aspetti devono essere considerati rispetto al lavoro di preparazione e al lavoro di follow-up? Questi vengono eseguiti nel tempo libero del lavoratore? Il lavoratore continuerà a ricevere il salario durante questo periodo? Quali aspetti devono essere considerati rispetto alle ore di assenza?

3.2 Aspetti finanziari

Nell'accordo tipo, al punto 2.2. sono elencati i «Costi della formazione e del perfezionamento». Al punto 2.3 sotto «Disposizioni concernenti le spese di formazione e perfezionamento residue» occorre stabilire a tale proposito chi dovrà sostenere tali costi. Il lavoratore non deve neppure assumersi le spese quali i costi di viaggio o i costi per il pranzo (vedi punti 2.1 e 2.2 sopraelencati).

Se il lavoratore desidera svolgere la formazione e il perfezionamento, le parti possono concordare liberamente chi deve sostenere quali costi (vedi punto 2.3 sopraelencato). Si possono anche prendere accordi per spese quali i costi di viaggio o l'indennizzo per il pranzo. Nella compilazione della panoramica dei costi si deve tener conto di eventuali contributi di Parifonds Edilizia o dei fondi cantonali per la formazione, nonché dei contributi della Confederazione (vedi punti 3.2.1. e 3.2.2. qui di seguito).

Dovrebbero essere chiaramente definite anche le **modalità di rimborso** in caso di licenziamento anticipato del lavoratore o di licenziamento giustificato da parte del datore di lavoro. Ciò che non viene chiarito in questo ambito è a carico del datore di lavoro. Inoltre, tale accordo deve essere stipulato **prima** dell'inizio del perfezionamento. Altrimenti, non c'è diritto al rimborso delle prestazioni pagate. Occorre rispettare il minimo vitale del lavoratore nella compensazione delle richieste di rimborso con il salario (art. 323b cpv. 2 CO).

Se il datore di lavoro ha licenziato il lavoratore, in genere l'accordo di rimborso si applica solo se il lavoratore ha cagionato lui stesso il motivo di essere licenziato. Se il datore di lavoro deve disdire il contratto di lavoro

per ragioni economiche, l'obbligo di rimborso non si applica. Se il lavoratore ha un motivo importante o rispettabile per il proprio licenziamento, l'accordo di rimborso di solito non è applicato.

È anche possibile concordare quali aspetti devono essere considerati in relazione ai costi, se l'esame finale non viene superato e/o la formazione viene interrotta.

3.2.1 Contributi del Parifonds Edilizia o del fondo cantonale per la formazione

Con l'assunzione delle spese di formazione e di perfezionamento, è consigliabile tenere conto di eventuali contributi del Parifonds Edilizia, chiarendo preventivamente i dettagli di un'eventuale partecipazione alla spesa da parte del Fondo e a chi spettino esattamente i possibili contributi. Se infatti è il lavoratore ad avere diritto ai contributi del Parifonds Edilizia, i versamenti effettivi pervengono in realtà al datore di lavoro. In caso di piena corresponsione del salario e partecipazione alle spese da parte del datore di lavoro, è possibile procedere a una compensazione.

Qualora il caso non sia compreso nel raggio d'applicazione del Parifonds Edilizia, è possibile ricorrere a diversi fondi cantonali per la formazione. In tali casi si applicano le condizioni del rispettivo fondo per la formazione.

3.2.2 Finanziamento orientato alla persona da parte della Confederazione

Dal 2018 la Confederazione sostiene finanziariamente tutti i partecipanti ai corsi preparazione agli esami professionali federali per capo squadra muratore/muratrice, capo muratore/muratrice, conduttore/conduttrice di lavori, impresario/impresaria costruttore e altri titoli professionali, a condizione che vengano rispettate le condizioni specificate (art. 56a cpv. 1 della legge federale sulla formazione professionale). I corsi preparatori sovvenzionabili nel settore principale della costruzione includono in particolare le seguenti formazioni:

Esami professionali

- capo squadra muratore/muratrice
- capo muratore/muratrice
- capo costruttore/costruttrice stradale
- capo costruttore/costruttrice di binari
- capo sondatore/sondatrice
- specialista in risanamento edile
- controllore di materiali da costruzione
- specialista del brillamento
- artigiano/artigiana addetto/a alla conservazione dei monumenti storici

- ▶ **Nota:** Anche i corsi di preparazione a livello di capo squadra muratore/muratrice sono considerati corsi di preparazione agli esami federali di capo muratore/muratrice e sono sovvenzionabili se successivamente viene svolto l'esame di capo muratore/muratrice. Si raccomanda di regolare il finanziamento orientato alla persona per quanto attiene alla scuola dei capi squadra nell'accordo di perfezionamento per la formazione dei capo muratori.

Esami professionali superiori

- conduttore/conduttrice di lavori
- impresario costruttore/impresaria costruttrice

I contributi della Confederazione mirano a ridurre l'onere finanziario a carico dei partecipanti ai corsi. Entro le soglie massime prescritte, la Confederazione contribuisce per il 50% alle spese del corso:

- ▶ Soglia massima per l'esame professionale: Spese del corso CHF 19'000, contributo massimo della Confederazione CHF 9'500
- ▶ Soglia massima per l'esame professionale superiore: Spese del corso CHF 21'000, contributo massimo della Confederazione CHF 10'500

In base al nuovo modello di finanziamento, la Confederazione versa dei contributi unicamente per le spese del corso che il lavoratore ha sostenuto personalmente e per le quali ha ricevuto una fattura intestata a suo nome dall'organizzatore del corso. In caso di partecipazione alle spese del corso da parte del datore di lavoro, è opportuno ricordare che le fatture del corso vengono sempre inviate direttamente al lavoratore. Si consiglia ai datori di lavoro di far pervenire il proprio contributo finanziario direttamente al collaboratore, anziché effettuare pagamenti agli organizzatori dei corsi. Solo in tal modo si garantisce che i contributi della Confederazione vengano versati al lavoratore.

Il sostegno finanziario che il datore di lavoro fornisce direttamente al lavoratore non ha alcuna ripercussione sul finanziamento della Confederazione. Per la valutazione del diritto al sussidio si tiene conto di tutte le spese dei corsi direttamente sostenute dal lavoratore. Nel quadro dei corsi di formazione con sussidio, il datore di lavoro concorda direttamente con il lavoratore se e in quale forma il lavoratore dovrà rimborsare eventuali somme prefinanziate una volta ricevuti i contributi della Confederazione. Tale aspetto può essere disciplinato mediante un accordo di prestito, come previsto nel modello di accordo della SSIC «Accordo di formazione e di perfezionamento con finanziamento orientato alla persona da parte della Confederazione».

Per ulteriori informazioni, non esitate a contattare il servizio giuridico della SSIC:

Hotline: +41 58 360 76 76, rechtsberatung@baumeister.ch

Zurigo, 19 maggio 2025