



CH-3003 Berne, SECO/DA/TC/wbm

Directive

Aux : - **Autorités cantonales**
: - **Caisses de chômage publiques et privées**

Lieu, date : **Berne, le 12 mars 2020**

N° : **3 (annule et remplace la directive 2020/1 du 10 mars 2020)**

Mise en œuvre de la directive 2020/03 : Règles spéciales en cas de limitation de l'activité des organes d'exécution pour cause de pandémie

Mesdames, Messieurs,

En date du 10 mars 2020, nous vous avons envoyé la directive 2020/01 : "Règles spéciales en cas de limitation de l'activité des organes d'exécution pour cause de pandémie". **En raison de l'évolution actuelle de la propagation du coronavirus, nous avons décidé de faire entrer en vigueur cette directive dans toute la Suisse avec effet immédiat et jusqu'à nouvel ordre.**

Communication

En fonction de votre BCP, la mise en œuvre aura des conséquences sur votre communication avec les personnes assurées. A cet effet, nous vous prions de bien vouloir informer vos assurés des éventuels changements de processus.

Télétravail

Le travail à domicile pour les collaborateurs peut être mis en œuvre de différentes manières :

- Les collaborateurs disposent déjà d'appareils mobiles avec un accès sécurisé à leur réseau (appelé accès VPN). Ils permettent de travailler et de communiquer depuis la maison.
- Votre infrastructure informatique locale offre en outre (ou exclusivement) un environnement de bureau virtuel (par exemple basé sur Citrix ou VMWare Horizon). Cette infrastructure peut également être utilisée à partir d'appareils privés. Une condition

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Oliver Schärli
Holzikofenweg 36, 3003 Berne
Tél. +41 58 462 28 77, fax +41 58 462 29 83
oliver.schaerli@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch

préalable permettant une utilisation des applications de l'AC demande que les employés puissent s'identifier avec une authentification à deux facteurs comme s'ils étaient au bureau - soit avec leur carte à puce (lecteur de carte à puce externe), soit au moyen d'un jeton d'authentification.

- Nous préparons actuellement une solution minimale pour les organes d'exécution qui ne disposent pas de ces deux options. Cela permettra l'installation et l'utilisation sécurisée de certaines applications de l'AC sur les PC privés de vos employés. Cependant, avec cette solution, votre infrastructure informatique locale, telle que le mail, MS Office, le stockage de fichiers ou intranet, ne sera pas disponible pour vos employés. Nous partons du principe que cette solution minimale sera disponible en début de semaine prochaine. Nous vous informerons dès que possible et vous fournirons les documents et instructions nécessaires.
- Si vous avez d'autres questions concernant les systèmes informatiques, veuillez nous contacter via le Service Desk IT ALV ([servicedesk@alv.admin.ch](mailto: servicedesk@alv.admin.ch), +41 58 480 61 71).

Fermeture des guichets des organes d'exécution

Nous recommandons aux organes d'exécution de prendre contact avec leur fondateur avant de procéder à la fermeture des guichets afin de l'en informer.

Financement

Si, malgré les solutions proposées ci-dessus, le besoin d'appareils mobiles ou autre matériel subsiste, les frais supplémentaires justifiés seront pris en compte pour les CCh (ces frais ne seront pas pris en compte lors de la détermination d'un éventuel malus pour les CCh effectives) et pour les cantons (au titre de l'art. 7 OIFE en cas de dépassement du plafond en raison de situations spéciales).

Adresse centrale pour les demandes de renseignements

En cas de questions concernant la mise en œuvre de la directive, nous vous prions d'envoyer vos demandes à notre service chargé de la coordination des affaires (tc-geko@seco.admin.ch) qui les transmettra au service interne compétent. Ce dernier y répondra dans les meilleurs délais.

1 Indemnité de chômage (IC)

Paiements des caisses

L'IC doit être versée dans la mesure du possible dans le cadre de la procédure habituelle. Par ailleurs, afin de garantir le versement de l'IC, cette dernière peut être versée sous forme d'avances (avances établies dans le système par le biais de la gestion des bénéficiaires) sur la base d'un examen sommaire de la situation si la pandémie venait à limiter l'activité des organes d'exécution. Les personnes assurées peuvent également demander des avances par téléphone (auquel cas la demande donnera lieu à une note que l'on classera dans le dossier) ou par e-mail. On s'abstiendra d'utiliser le formulaire versement d'une avance. Le décompte définitif des prestations se fera alors une fois la situation rétablie.

Les avances peuvent être versées pour les jours contrôlés, lorsque la personne assurée a déposé une demande d'IC, qu'il est établi qu'elle remplit les conditions liées à la période de cotisation ou en est libérée. En ce qui concerne les autres conditions du droit à l'indemnité leur vraisemblance suffit.

Il conviendra de mentionner dans le décompte de prestations que l'IC a été versée sous forme d'avance et que cette dernière devra ensuite être déduite du calcul définitif du nombre d'indemnités journalières ou restituée si le droit de l'assuré est nié.

Documents à fournir à la caisse pour l'exercice de ce droit à une avance (art. 29 OACI)

Tous les documents mentionnés à l'art. 29, OACI, doivent être transmis à la caisse, sauf pour les exceptions suivantes :

- Il est sans autre possible de renoncer à l'attestation de l'employeur et à l'attestation de gain intermédiaire, lorsque la personne assurée peut fournir d'une autre manière les indications nécessaires concernant les rapports de travail (contrat de travail, décomptes de salaire, extraits bancaires, etc.).
- L'art. 29, al. 4, OACI, prend dans ce contexte d'autant plus de sens. Il stipule que la caisse peut exceptionnellement prendre en considération une déclaration signée de l'assuré, lorsque celle-ci paraît plausible, si l'assuré ne peut prouver, par des attestations, des faits permettant de juger du droit à l'indemnité.

Transmission du dossier à l'ACT en cas de doute sur l'aptitude au placement

Les caisses et les ORP ne transmettent par mail à l'ACT pour examen de l'aptitude au placement que les cas pour lesquels un doute évident existe.

La caisse refuse elle-même le droit si l'inaptitude au placement de la personne assurée ne fait aucun doute (voir à ce sujet l'art. 81, al. 2, LACI), donc les règles actuelles restent en principe inchangées.

Droit aux indemnités journalières en cas d'incapacité de travail passagère (art. 42, OACI)

Les règles actuelles restent en principe inchangées.

En ce qui concerne le certificat médical : durant la pandémie, un certificat médical ne peut être exigé lors d'une première période de maladie qu'à partir du dixième jour, soit lorsque la durée de la maladie se prolonge.

Suspension du droit à l'indemnité (art. 30 LACI)

Une suspension doit être prononcée, lorsque la faute de la personne assurée peut être clairement établie. En cas de pandémie, il est possible d'obtenir les informations pertinentes par e-mail dans le cadre de la procédure de suspension, tant auprès de la personne assurée que de l'employeur.

2 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)¹

Caractère temporaire de la perte de travail

Même si la pandémie est susceptible de connaître plusieurs vagues successives estimées à trois mois chacune, il y a lieu de retenir que tant le phénomène que les pertes de travail qui y sont associées sont temporaires et que la RHT permettra de maintenir les emplois.

Pertes de travail à prendre en considération pour motifs économiques

Du fait de sa soudaineté, de son ampleur et de sa gravité, une pandémie n'est pas un risque normal d'exploitation à la charge de l'employeur, au sens de l'art. 33, al. 1, let. a, LACI même si elle est susceptible de toucher tout employeur. Les pertes de travail résultant d'un recul de la demande de biens et de services pour ce motif peuvent dès lors être prises en considération en application de l'art. 32, al. 1, let. a, LACI. Les employeurs doivent toutefois pour cela exposer de manière crédible dans quelle mesure les pertes de travail sont à mettre sur le compte de la pandémie.

Pertes de travail dues à des mesures prises par les autorités ou à des circonstances non imputables à l'employeur (art. 32 LACI en relation avec l'art. 51 OACI)

Les mesures prises par les autorités en raison de la pandémie sont également à considérer comme des circonstances extraordinaires, de sorte que les pertes de travail occasionnées par de telles mesures tombent sous le coup de la réglementation spéciale des art. 32, al. 3, LACI et 51 OACI. Les employeurs doivent toutefois exposer de manière crédible dans quelle mesure les pertes de travail sont à mettre sur le compte de la pandémie.

Seules les pertes de travail directement consécutives aux mesures prises par les autorités (art. 32, al. 3, LACI et 51 al. 1 OACI) sont prises en considération. L'art. 51 al. 2 OACI fournit une liste exemplative et non exhaustive des mesures susceptibles d'entrer en ligne de compte.

Les pertes de travail non imputables à l'employeur telles que par exemple celles qui sont dues à l'impossibilité pour les travailleurs de se rendre sur le lieu de travail peuvent être prises en considération.

¹ Voir communication 2020/03 du 12.02.2020: Indemnité pour réduction de l'horaire de travail dans le cadre de l'épidémie de coronavirus (2019-nCoV)

Les mesures prises par les autorités qui résultent du comportement fautif de l'employeur qui requiert l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour ses travailleurs ne sont pas prises en considération (art. 51, al. 3, OACI).

Travailleurs n'ayant pas droit à l'indemnité en cas de RHT accordée à l'entreprise

Les travailleurs qui ne peuvent apporter leurs prestations de travail en raison de circonstances personnelles telles que maladie ou peur de la contagion ou d'obligations familiales (par exemple: soins à donner à un membre de la famille frappé par la maladie, garde d'enfants en cas de fermeture des écoles et garderies) n'ont pas le droit à l'indemnité en cas de RHT. Les pertes de gain qui résultent de ces empêchements ne sont pas à la charge de l'AC.

Lorsque l'entreprise subit une perte de travail à prendre en considération mais qu'il est établi que le travailleur refuserait de toute façon d'exécuter sa prestation de travail si la possibilité de travailler existait, celui-ci n'a pas le droit à l'indemnité en cas de RHT.

Pertes de travail qui ne sont pas prises en considération:

Les pertes de travail visées à l'art. 33 al. 1 let. a à f LACI ne sont pas prises en considération.

Droit à la RHT pour des frontaliers en cas de fermeture de la frontière par les autorités suisses ou par l'Etat de résidence

Principe: Lorsque l'entreprise a droit à l'indemnité en cas de RHT conformément à l'article 32 LACI (perte de travail due à des facteurs d'ordre économique, à des mesures prises par les autorités, perte de clientèle due aux conditions météorologiques ou à d'autres circonstances non imputables à l'employeur), elle peut également faire valoir ce droit pour ses frontaliers.

En particulier: Les pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités suisses qui empêcheraient les travailleurs de se rendre sur leur lieu de travail sont couvertes par l'article 32 LACI relatif à la RHT en rel. avec l'article 51 OACI. L'entreprise concernée doit apporter la preuve que l'absence des travailleurs frontaliers de son entreprise est bel et bien imputable aux mesures prises par les autorités comme le prévoit l'article 51 OACI. La même règle est applicable lorsqu'un canton décide de boucler une partie d'une localité ou d'une région en vertu de l'article 21 de la Loi sur les épidémies du 18 décembre 1970 (RS 818.101).

Obligations de l'employeur

Les obligations de l'employeur prévues à l'art. 37 LACI [(obligation d'avancer l'indemnité en cas de RHT au jour de paie habituel (let. a); de prendre en charge l'indemnité en cas de RHT durant le délai d'attente (let. b) ; de payer intégralement les cotisations aux assurances sociales (let. c)] s'appliquent sans changement. L'employeur doit continuer de procéder au contrôle du temps de travail (art. 46b OACI).

Préavis (art. 36 LACI en liaison avec l'art. 58, al. 1, et 2 OACI)

L'employeur qui parvient à prouver qu'il est touché de manière subite et imprévisible par la pandémie et ses répercussions ne doit respecter que le délai de préavis raccourci prévu par l'art. 58, al. 1, OACI. Son exposé des répercussions peut être très court.

Exercice du droit à l'indemnité (art. 38 LACI)

Si l'exercice du droit à l'indemnité dans le délai de trois mois a été rendu impossible, le droit à l'indemnité s'éteint s'il n'est pas exercé dans le délai de trois mois à compter de la normalisation de la situation (par exemple : levée des mesures prises par les autorités).

3 Dispositions d'exécution supplémentaires

Quarantaine au sein d'un organe d'exécution ou d'un site

Si un organe d'exécution est placé sous quarantaine, ses travaux s'effectuent conformément au BCP correspondant, depuis le domicile de ses collaborateurs. C'est pourquoi nous recommandons aux organes d'exécution de garantir suffisamment tôt que les conditions requises (ordinateurs mobiles, droits d'accès, etc.) sont réunies. L'organe d'exécution doit mettre à disposition l'ordinateur employé au poste de travail y compris lors du travail à domicile, conformément aux exigences de l'AC en matière de sécurité informatique. L'emploi d'ordinateurs privés n'est pas autorisé pour traiter les dossiers de l'organe d'exécution.

Suspension de l'ensemble des activités d'un organe d'exécution

Si un organe d'exécution dans son intégralité n'est temporairement plus en mesure d'assumer ses tâches, le SECO doit en être immédiatement informé. S'il s'agit d'une CCh, l'organe de compensation veille à ce que d'autres CCh prennent le relais.

Fermeture d'une mesure de marché du travail (MMT) au cours de la pandémie

Les mesures d'hygiène doivent être appliquées autant que faire se peut au sein des mesures de marché du travail.

Il conviendra d'examiner consciencieusement, avec un médecin ainsi qu'avec le médecin cantonal, s'il y a lieu de fermer une mesure. La décision finale sera prise en accord avec le service LMMT responsable ou, s'il s'agit d'une MMT nationale, avec le SECO / TCMI. Une fois prononcée, la fermeture intervient pour plusieurs jours. Après quoi, la situation est réévaluée et la fermeture à la rigueur prolongée.

La direction de la mesure informe les collaborateurs, les participants ainsi que les conseillers ORP et des CCh des demandeurs d'emploi concernés de la fermeture de la mesure.

L'absence pour la période correspondante est marquée comme excusée sur l'attestation MMT.

Les coûts supplémentaires attestés imputables à la fermeture temporaire de la mesure et au maintien de l'infrastructure concernée sont à porter sur le décompte du projet. Ils seront pris en charge par l'AC en sus des coûts de projet ordinaires.

S'agissant de mesures auprès d'employeurs, l'institution assignataire décide d'une interruption pure et simple de la mesure, en concertation avec l'entreprise dans laquelle elle s'effectue et compte tenu de son BCP.

Inscription et désinscription auprès des services compétents

En cas de pandémie également, les inscriptions et désinscriptions doivent être garanties. Il convient de prévoir une dérogation à l'obligation de venir s'annoncer en personne (p. e. possibilité de le faire par téléphone, mail ou courrier postal, dépendamment du BCP établi) pour les chômeurs qui ne sont pas aptes au travail ni au placement pour cause de maladie (p. e. quarantaine) et qui en raison de leur état ne peuvent s'annoncer en personne auprès de leur commune de domicile ou de l'autorité compétente désignée par le canton.

Activités de contrôle et de placement des ORP en cas de pandémie

En cas de pandémie, il n'y aura pas d'entretiens personnels de conseil et de contrôle sur place. Toutefois, les entretiens de contrôle doivent être garantis (p. e. possibilité de les faire par téléphone, dépendamment du BCP établi). Les personnes assurées doivent continuer d'effectuer des recherches d'emploi sur lesquelles au moins un contrôle sommaire sera exercé.

Le placement doit continuer dans la mesure du possible.

L'assignation à des mesures de formation et d'emploi est suspendue.

Système d'information PLASTA

L'exploitation de l'application spécialisée PLASTA est assurée en cas de pandémie, pour autant que les réseaux continuent à être disponibles. La saisie complète des données nécessaires dans le système d'information demeure en principe inchangée.

Portail de l'AC et services en ligne

L'accessibilité du portail de l'AC, travail.swiss, de l'extranet TCNet et des services en ligne comme jobroom.ch est assurée en cas de pandémie, pour autant que les réseaux continuent à être disponibles.

Cashmanagement en cas de pandémie

La CCh doit veiller à ce que le versement des avances par le biais de réservations soit garanti à tout moment. Dans la perspective d'une pandémie, nous recommandons aux CCh de faire une demande d'autorisation dans SAP auprès du SECO/ServiceDesk AC pour au moins quatre personnes.

Les liquidités des CCh doivent être garanties. Si la banque avec laquelle la CCh travaille a défini une limite maximale pour le solde d'intérêts négatifs, cette limite peut être dépassée dans la mesure où cela est nécessaire.

Tenue des comptes en cas de pandémie

En cas de pandémie également, la comptabilité doit être tenue sans interruption et sans frais supplémentaires. Les règles générales en vigueur continuent à être appliquées pour garantir la régularité de la tenue des livres. Le système de contrôle interne (SCI), soit l'ensemble des mesures de contrôle, doit se poursuivre dans la mesure définie et selon les procédures en place. Le cas échéant, des contrôles postérieurs (documentés) doivent permettre d'assurer la régularité des comptes.

Système de paiement des caisses de chômage – validation en vue du paiement

Du point de vue de la technique et de l'organisation, l'exploitation du système SIPAC (GB et SAP) est assurée en cas de pandémie avec son support et la maintenance des données auxiliaires, pour autant que les réseaux continuent à être disponibles.

Dans la perspective d'une pandémie, nous recommandons aux CCh de faire, auprès du SECO/Service desk AC, une demande d'autorisation de déblocage des paiements dans le système SIPAC-GB pour au moins quatre personnes.

Transfert de données

La surveillance du transfert de données PLASTA-SIPAC tout comme le transfert de données SIPAC-CCh – SIPAC-BCD, PLASTA et LAMDA sont garanties.

Frais de projets MMT (CAP)

Les LMMT continuent à saisir et à valider les décomptes des MMT (CAP) comme jusqu'à présent pour que la CCh puisse ensuite donner l'ordre de paiement dans SIPAC (GB et SAP).

L'organe d'exécution doit mettre à disposition l'ordinateur employé au poste de travail y compris lors du travail à domicile, conformément aux exigences de l'AC en matière de sécurité informatique. L'emploi d'ordinateurs privés n'est pas autorisé pour traiter les dossiers de l'organe d'exécution.

Attestation des périodes d'emploi (PDU1, U002, U004, U006, U017)

La CCh doit organiser la procédure concernant l'attestation des périodes d'emploi de sorte qu'elle ait lieu sans contact direct avec le client.

Responsabilité des fondateurs

Les prestations / actions consécutives à l'observation des présentes dispositions spéciales donneront lieu à une libération de l'obligation de restituer du fondateur.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Secrétariat d'Etat à l'économie



Oliver Schärli

Chef Marché du travail et assurance-chômage



Damien Yerly

Chef Marché du travail et Réinsertion

Cette directive :

- est disponible en allemand,
- est publiée sur le TCNet.

2 Indennità per lavoro ridotto (ILR)	Perdite di lavoro non computabili	<p>Novità:</p> <p>Eccezzionalmente, in questa situazione straordinaria hanno diritto all'ILR anche le seguenti persone:</p> <ul style="list-style-type: none"> - persone con rapporto di lavoro a tempo determinato - persone in rapporto di apprendistato (Apprendisti) - persone al servizio di un'agenzia di lavoro interinale - persone in una posizione analoga a quella del datore di lavoro (Prassi LADI ID B12) e i loro coniugi (o partner registrati) che vi lavorano assieme <p>Per persone in funzioni dirigenziali (posizione analoga a quella del datore di lavoro) e per i loro coniugi (o partner registrati) che vi lavorano assieme, in deroga alle r determinate in caso di occupazione a tempo pieno, un importo forfetario di 3'320.- franchi per ogni periodo di conteggio.</p> <p>Il termine di attesa per l'UR, che era già stato ridotto, è ora abolito, cosicché per il datore di lavoro non sussiste più alcun termine di attesa.</p> <p>Abbiamo semplificato il processo di conteggio ILR come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il modulo di domanda e calcolo ILR sono combinati in un unico modulo. Il nuovo modulo di calcolo si trova in allegato. Il modulo è disponibile anche su lavoro.swiss - Non sono necessari gli altri moduli supplementari «Rapporto sulle ore perse per motivi economici», «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria stagionale di ore di lavoro». - L'azienda deve inserire solo cinque dati (campi a sfondo grigio), il resto del calcolo è automatizzato. Questi cinque dati devono essere corredati di documenti azionari, estratti del sistema di rilevamento dell'orario di lavoro). Se possibile, la CD dovrebbe basarsi su documenti che l'azienda può attingere dai suoi sistemi HR. - Sul retro, nelle note, sono elencate le categorie di persone che non hanno diritto alle prestazioni. Ciò riguarda solo persone con un rapporto di lavoro già disdetto, cui perdita di lavoro non può essere determinata (rapporti di lavoro su chiamata). - Adesso anche le persone in una posizione analoga a quella del datore di lavoro hanno diritto a una somma forfetaria. Anche in questo caso abbiamo semplificato all'AVS, l'azienda deve aggiungere ai salari dei collaboratori la somma dei forfait per le persone simili ai datori di lavoro e inserire l'importo totale nel modulo. - La procedura abbreviata, ovvero il modulo straordinario, si applica soltanto per la domanda di indennità per perdite di lavoro dettate da ragioni economiche a fir pandemia di SARS-CoV2 (Covid-19). - Il modulo può essere utilizzato anche per pagamenti anticipati approssimativi. - Il modulo è già a disposizione della CD a partire dal periodo di conteggio di marzo 2020, poiché i provvedimenti derivanti dalla decisione del Consiglio federale enti marzo 2020. <p>Pertanto la CD può calcolare l'intero periodo di conteggio marzo 2020 (per l'intero mese) secondo le nuove regole immediatamente valide.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nella situazione attuale, il SC e la CD possono eccezionalmente accettare moduli scansionati con firma autografa oppure con firma digitale. Non sono accettate fir <p>Com'è possibile pagare più velocemente con la nuova modalità di conteggio?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'azienda richiede un anticipo, ad esempio, durante il periodo di conteggio corrente: spedire all'azienda il nuovo modulo di calcolo. Non appena la CD ha ricevuto calcolato come anticipo. Non è necessario NESSUN conteggio! 2. L'azienda richiede un anticipo, ma non fornisce dati: inviare il nuovo modulo all'azienda e procedere come indicato al punto 1. 3. L'azienda non richiede alcun anticipo e consegna la sua ILR come di consueto nel seguente periodo di conteggio con l'ausilio del nuovo modulo: non sono necessari <p>Sintesi delle semplificazioni amministrative per voi e per le aziende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Solo un modulo di calcolo anziché due. 2. Le aziende devono fornire solo cinque dati con i relativi giustificativi, e non un conteggio dettagliato per i singoli collaboratori. 3. Si può rinunciare al conteggio dettagliato dopo gli anticipi se l'anticipo è stato versato sulla base del nuovo modulo di calcolo. 4. Le firme elettroniche o scansionate sono temporaneamente consentite (per effetto del diritto di necessità). <p>I capoversi 4 e 5 dell'articolo 46 della OADI sono temporaneamente abrogati. Le ore in esubero effettuate prima dell'introduzione del lavoro ridotto non devono essere la persona assicurata deve intraprendere ogni ragionevole sforzo per evitare o abbreviare l'effettuazione. In particolare, è suo compito cercare lavoro, se riesce (art. 17 cpv. 1 LADI).</p> <p>Nella valutazione se l'impegno nella ricerca di lavoro sia sufficiente in termini di qualità e quantità, l'ufficio competente ha un certo margine di discrezionalità, in co data l'eccezionalità della situazione, la ricerca di un posto di lavoro ragionevole può estremamente difficile a seconda del settore interessato, perciò occorre tener c di cui all'art. 26, cpv. 3 OADI. Di conseguenza sarà necessario rientrare in termini di quantità e qualità la strategia di integrazione e di candidatura. L'obiettivo pri assicurate nel mercato del lavoro dovrebbe comunque continuare a essere perseguito nei limiti del possibile.</p>
2 Indennità per lavoro ridotto (ILR) 3 Ulteriori disposizioni di esecuzione	Novità: Sospensione della deduzione delle ore in esubero effettuate Attività di controllo e intermediazione dell'URC in caso di pandemia	<p>In considerazione dell'attuale epidemia di coronavirus, si deve ritenere che non siano soddisfatte le condizioni per garantire l'esportazione di prestazioni di cui all'ar Raccomandiamo pertanto agli uffici competenti di rinviare ogni ulteriore decisione in materia, a eccezione delle decisioni riguardanti le persone che desiderano lasc Le persone assicurate che attualmente esportano prestazioni e non possono tornare in Svizzera a causa della quarantena o della chiusura delle frontiere devono co la Cassa di disoccupazione. L'assicurazione contro la disoccupazione continua a versare le prestazioni, mentre la persona assicurata continua ad adempiere i propri i possibile a distanza.</p> <p>Tuttavia, se durante questo periodo le prestazioni sono terminate, il pagamento può continuare solo se la persona assicurata soddisfa le condizioni per un nuovo te formalità per l'apertura del nuovo termine quadro possono essere espletate anche a distanza.</p> <p>L'employeur qui parvient à prouver qu'il est touché de manière subite et imprévisible par la pandémie et ses répercussions ne doit respecter que le délai de préavis jours. Son exposé des répercussions peut être très court.</p>
3 Ulteriori disposizioni di esecuzione	Novità: Esportazione di prestazioni ai sensi dell'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004	<p>Par communication du 12 février 2020, le SECO a déjà informé les organes d'exécution qu'il considérait que l'apparition inattendue du nouveau coronavirus et ses c d'exploitation, pour autant qu'il existe un rapport de causalité adéquat entre la perte de travail et l'apparition du virus et que toutes les autres conditions du droit à (RHT) sont remplies.</p>
2 Indennità in cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)	Prévis (art. 36 LACI en liaison avec l'art. 58, al. 1 e 2 OACI)	<p>Le SECO a pris des mesures supplémentaires pour faciliter l'octroi de l'indemnité en cas de RHT en lien avec le coronavirus de façon rapide et peu bureaucratique. C auxquelles il faut répondre sur le nouveau formulaire exceptionnel «Préavis de réduction de l'horaire de travail» (cf. formulaire en annexe). Celui-ci est également valable que pour les préavis RHT en lien avec la pandémie SARS-CoV-2 (Covid-19). Les autorités cantonales (ACT) ne doivent exiger que les indications obligatoires (É l'effectif des différentes unités organisationnelles. Tous les préavis RHT relatifs à la pandémie et reçus au moyen du formulaire conventionnel peuvent également é</p> <p>Comme déjà communiqué dans la directive 2020/02 Simplification pour les préavis de réduction de l'horaire de travail en lien avec le coronavirus, le formulaire «A» que la copie de l'extrait actuel du registre du commerce ne doivent pas être envoyés avec les préavis. Les employeurs doivent toutefois confirmer par écrit, dans le de l'horaire de travail sont d'accord avec l'introduction de la RHT.</p> <p>L'autorité compétente pour traiter les préavis est l'ACT du canton dans lequel l'entreprise ou le secteur d'exploitation de l'entreprise concerné est situé. Dans le cadr centraliser tous les préavis des différents secteurs d'exploitation d'entreprise et de les envoyer à l'ACT du siège de l'entreprise. Il faut toutefois présenter un préa d'habitude (pour des raisons techniques liées au paiement des indemnités par les CCh).</p> <p>Suite à la décision du Conseil fédéral du 20 mars 2020 d'étendre le droit à la RHT à un spectre plus large de personnes, les entreprises qui ont déjà déposé une dem ayant droit après coup et avec effet rétroactif à la date de leur première demande directement aux CCh. Les entreprises bénéficieront donc des assouplissements d employés remplissant les conditions pour l'ensemble de la période de décompte mars 2020, indépendamment de la date de préavis RHT.</p> <p>Pour les préavis RHT acceptés par les autorités cantonales en raison des mesures officielles prises à la suite de la pandémie SARS-CoV-2 (Covid-19), il n'est pas néce procéder au paiement des indemnités RHT.</p>
2 Indennità in cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)	Paiement de l'indemnité de réduction de l'horaire de travail	<p>La somme des salaires soumis aux cotisations AVS de tous les travailleurs ayants droit (ligne 27 du formulaire de demande et décompte) doit être plausibilisée avec de comparer la somme des salaires soumis aux cotisations AVS avec celle du journal de l'entreprise. Ce même contrôle doit également être fait au niveau des jour demande et décompte.</p> <p>Le premier entretien de conseil et de contrôle peut avoir lieu de manière téléphonique et doit avoir lieu, durant la situation extraordinaire, au plus tard 30 jours apr du placement. Les bases légales seront modifiées en conséquence.</p> <p>La personne assurée est tenue d'entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger d'elle pour éviter le chômage ou l'abrégé. Elle a en particulier l'obligat profession qu'elle a apprise (art. 17, al. 1, LACI).</p> <p>L'office compétent à une certaine marge d'appréciation pour évaluer si les recherches en vue de trouver un emploi sont suffisantes sur le plan qualitatif et quantita circonstances propres au cas particulier dans son évaluation.</p> <p>La situation extraordinaire rend la recherche d'un emploi convenable extrêmement difficile selon la branche concernée; il convient d'accorder une grande importat 26, al. 3, OACI, et la stratégie de réinsertion et de candidature doit être revue sur le plan quantitatif et qualitatif. Le but premier de réinsertion rapide et durable de toutefois, dans la mesure du possible, pas être mis en péril.</p> <p>La personne assurée doit apporter la preuve de ses recherches d'emploi durant la situation extraordinaire, au plus tard un mois après la fin de celle-ci. Toute la durée de contrôle. La vérification des recherches d'emploi par l'office compétent aura lieu une fois la situation extraordinaire terminée.</p> <p>Sofern der Arbeitgeber nachzuweisen vermag, dass er plötzlich und unvorhersehbar von der Pandemie und deren Auswirkungen betroffen ist, ist nur die verkürzte 1 nämlich drei Tage. Die Begründung der Auswirkungen durch den Arbeitgeber kann sehr knapp gehalten werden.</p>
3 Dispositions d'exécution supplémentaires	Activité de contrôle et de placement des ORP en cas de pandémie	<p>Mit Mitteilung vom 12. Februar 2020 wurden die Durchführungstellen bereits darüber informiert, dass das SECO das unerwartete Auftreten des neuen Coronavirus Betriebsrisiko gebührend erachtet, sofern der Arbeitsausfall in einem adäquaten Kausalzusammenhang mit dem Auftreten des Coronavirus steht und alle anderen Ar Kurzarbeitsentschädigung (KAE) erfüllt sind.</p> <p>Das SECO hat nun weitere Massnahmen getroffen, um die Gewährung von KAE im Zusammenhang mit dem Coronavirus rasch und unbürokratisch zu vereinfachen. neuen Formular «Vor Anmeldung von Kurzarbeit» zu beantwortenden Fragen (siehe Formular im Anhang). Das Formular steht zudem auf Arbeit.swiss und im T-Net Kurzarbeit aufgrund von behördlichen Massnahmen infolge Pandemie SARS-CoV-2 (Covid-19). Die kantonalen Anstalten (KAST) sollen nur die zwingenden Angabe Gesamtbetriebes (inkl. Personalbestand in den Organisationseinheiten) einfordern. Sämtliche bereits mit herkömmlichen Formularen eingegangenen Voranmeldu vereinfachten neuen Formular geprüft werden.</p> <p>Wie bereits in der Weisung 2020/02 Erleichterung der Voranmeldung im Zusammenhang mit dem Coronavirus erwähnt, müssen das Formular «Zust Handelsregisterauszug bei Voranmeldungen von Kurzarbeit nicht eingereicht werden. Die Arbeitgeber müssen jedoch in der Voranmeldung schriftlich bestätigen, c der Einführung von Kurzarbeit einverstanden sind.</p> <p>Zuständig für die Behandlung der Voranmeldung ist die KAST des Kantons, in dem sich der Betrieb oder die Betriebsabteilung befindet. Im Rahmen der vorliegender verschiedenen Betriebsabteilungen zentral bei der KAST am Hauptsitz des Betriebes einzureichen. Es muss jedoch nach wie vor für jede Abteilung eine separate Vor Gründen betreffend die Auszahlung durch die Arbeitslosenkassen).</p> <p>Nach dem Bundesratsbeschluss vom 20. März 2020, wurde entschieden, den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung auf neue anspruchsberechtigte Zielgruppen a Voranmeldung für Kurzarbeit eingereicht haben, können neue anspruchsberechtigte Mitarbeitende nachträglich und rückwirkend direkt der Arbeitslosenkasse mel anspruchsberechtigten Mitarbeitenden für die gesamte Abrechnungsperiode März 2020 von den Lockerungen profitieren, egal wann sie KAE vorangemeldet haben</p> <p>Für Auszahlungen, die von den KAST aufgrund von behördlichen Massnahmen infolge Pandemie SARS-CoV-2 (Covid-19) bewilligt wurden, muss die Rechtmässigkeit Die AHV-pflichtige Lohnsumme aller anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden (Zeile 27 des Antrags- und Abrechnungsformulars) muss anhand der Unterlagen des dem Lohnjournal). Die gleiche Plausibilisierung ist für die Summe der Sollstunden aller anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden durchzuführen (Zeile 22 des Antrag Das erste Beratungs- und Kontrollgespräch kann telefonisch durchgeführt werden und muss während der ausserordentlichen Lage innerhalb von 30 Tagen nach der rechtlichen Grundlagen werden entsprechend angepasst.</p> <p>Die versicherte Person muss alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Sie hat insbesondere die Pflicht, zumutbare Arbeit Berufs (Art. 17 Abs. 1 AVIG).</p> <p>Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein gewisser Ermessensspielra heranzuziehen sind.</p> <p>In Anbetracht der ausserordentlichen Lage ist die Suche nach einer zumutbaren Arbeitsstelle abhängig von der betroffenen Branche äusserst erschwert, weshalb di 3 AVIG ein hoher Stellenwert beizumessen ist und folglich die Wiedereingliederungs- und Bewerbungsstrategie in quantitativer und qualitativer Hinsicht neu ausger dauerhaften Wiedereingliederung der versicherten Personen in den Arbeitsmarkt soll allerdings weiterhin im Rahmen des Möglichen angestrebt werden.</p> <p>Die versicherte Person muss den Nachweis der Arbeitsbemühungen während der ausserordentlichen Lage spätestens einen Monat nach Beendigung der ausserorde die ganze Dauer der ausserordentlichen Lage. Die Überprüfung der getätigten Arbeitsbemühungen durch die zuständige Amtsstelle erfolgt nach Ablauf der ausserorde</p> <p>Questa specifica non è disponibile in italiano. Questa specifica non è disponibile in italiano. Questa specifica non è disponibile in italiano.</p> <p>Solange die Verordnung des Bundesrates über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19-Verordnu anspruchsberechtigten Personen maximal 120 zusätzliche Tagelöcher. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug wird um 2 Jahre verlängert, sofern der vollständige Be Änderungen gelten rückwirkend für alle Versicherten, welche im März 2020 anspruchsberechtigt waren und sind.</p> <p>In Abweichung von Artikel 36 Absatz 1 AVIG sowie Artikel 58 Absätze 1 bis 4 AVIG muss der Arbeitgeber keine Voranmeldefrist abwarten, wenn er beabsichtigt, für r machen.</p> <p>Die AHV-pflichtige Lohnsumme aller anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden (Zeile 27 des Antrags- und Abrechnungsformulars) muss anhand der Unterlagen des dem Lohnjournal). Ein Vergleich der AHV-beitragspflichtigen Lohnsumme mit dem Lohnjournal des Betriebes ist ausreichend. Die gleiche Plausibilisierung ist für die Arbeitnehmenden durchzuführen (Zeile 22 des Antrags- und Abrechnungsformulars).</p> <p>Beabsichtigt ein Arbeitgeber, für seine Arbeitnehmenden KAE geltend zu machen, so muss er dies der zuständigen KAST schriftlich voranmelden. In Abweichung vor erneuem, wenn die Kurzarbeit länger als 6 Monate dauert.</p>
2 Indennità per lavoro ridotto (ILR) 2 Indennità per lavoro ridotto (ILR) 3 Ulteriori disposizioni di esecuzione 1 Arbeitslosenentschädigung (ALE)	Prenuncio di lavoro ridotto (art. 36 LADI e art. 58 cpv. 1 e 2 OADI) Pagamento dell'indennità per lavoro ridotto Attività di controllo e intermediazione dell'URC in caso di pandemia Erhöhung der Anzahl der Tagelöcher und Verlängerung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug für versicherte Personen	<p>2 Kurzarbeitsentschädigung (KAE) 2 Kurzarbeitsentschädigung (KAE)</p> <p>Vergütung der Kurzarbeitsentschädigung</p> <p>Kontroll- und Vermittlungstätigkeit der RAV im Pandemiefall</p>
2 Kurzarbeitsentschädigung (KAE)	Vor Anmeldung von Kurzarbeit (Art. 36 AVIG und Art. 58 Abs. 1 und 2 AVIG)	<p>2 Kurzarbeitsentschädigung (KAE)</p> <p>Vergütung der Kurzarbeitsentschädigung</p>
2 Kurzarbeitsentschädigung (KAE)	Verlängerung der Bewilligungsdauer von Kurzarbeit von 3 auf 6 Monate	<p>2 Kurzarbeitsentschädigung (KAE)</p> <p>Verlängerung der Bewilligungsdauer von Kurzarbeit von 3 auf 6 Monate</p>

2 Kurzarbeitsentschädigung (KAE)	Nicht anrechenbare Arbeitsausfälle	<p>Neu gilt: Ausnahme haben in dieser ausserordentlichen Lage auch die folgenden Personen Anspruch auf KAE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personen in einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Dauer • Personen in einem Lehrverhältnis (Lernende und Lehrmeister) • Personen im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit • Personen in arbeitsgeberähnlicher Stellung (AVIG-Praxis ALE B12) und ihre mitarbeitenden Ehegatten (oder eingetragenen Partner) <p>Für Personen in leitenden Funktionen (arbeitsgeberähnliche Stellung) und ihre mitarbeitenden Ehegatten (oder eingetragene Partner) gilt in Abweichung der Regeln § 320 Franken als Entschädigung bei Vollzeitschäftigung. Als massgebender Lohn werden § 150 Franken für die Berechnung berücksichtigt. Die notwendige Aufstockung der Personalressourcen der Durchführungsstellen kann wie üblich über die VKE abgewickelt werden. Die Berücksichtigung der nachwe Leistungspunkte für die KAE und bei den Kantonen über Art. 7 VKE (Überschreitung des Platfonds aus a.o. Gründen).</p> <p>Das erste Beratungs- und Kontrollgespräch erfolgt innerhalb von 30 Tagen nach der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung und kann telefonisch geführt werden. Der B. angepasst.</p>
2 Kurzarbeitsentschädigung (KAE)	Finanzierung der Verwaltungskosten	
3 Weitere Vollzugsbestimmungen	Kontroll- und Vermittlungstätigkeit der RAV im Pandemiefall	<p>Die versicherte Person muss alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Sie hat insbesondere die Pflicht, zumutbare Arbeit Berufs (Art. 17 Abs. 1 AVIG). Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein gewisser Ermessensspielraum heranzuziehen sind. In Anbetracht der ausserordentlichen Lage ist die Suche nach einer zumutbaren Arbeitsstelle abhängig von der betroffenen Person äusserst erschwert, weshalb die Arbeitgeber müssen offene Stellen bei Berufungsguppen, Tätigkeitsbereichen oder Wirtschaftsregionen mit einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit r über die gemeldeten Stellen wird nicht für eine befristete Zeit auf Personen beschränkt, die bei der ÖAV in der Schweiz angemeldet sind. Die versicherte Person muss den Nachweis der Arbeitsbemühungen spätestens einen Monat nach Aufhebung der COVID-19-Verordnung 2 (SR 818.101.24) einreich Gültigkeitsdauer der COVID-19-Verordnung 2. Die Überprüfung der getätigten Arbeitsbemühungen durch die zuständige Amtsstelle erfolgt nach Aufhebung dieser V Vorübergehend werden alle offenen Stellen veröffentlicht. Der Informationsvorsprung bei der ÖAV gemeldeten Stellensuchenden gemäss Art. 21a Abs. 2 AGI entf r über die gemeldeten Stellen wird nicht für eine befristete Zeit auf Personen beschränkt, die bei der ÖAV in der Schweiz angemeldet sind. • Die ÖAV muss den Arbeitgebern keine passenden Dossiers von angemeldeten Stellensuchenden in der kürzest möglichen Frist zustellen. Der Arbeitgeber muss keine geeignete Bewerbungsgespräch oder einer Eignungsabklärung einladen. Die Resultate müssen nicht der ÖAV mitgeteilt werden. • Der Stellenmeldeprozess selbst wird durch die COVID-19-Verordnung Stellenmeldepflicht nicht tangiert. Stellen können nach wie vor über die bekannten Kanäle e Room veröffentlicht. Einzig die Meldepflicht – und damit auch die 5-tägige Sperrfrist vor der öffentlichen Publikation – fällt weg. Während die Stellenmeldepflicht a Schrittschritt direkt in den Job-Room und werden dort publiziert. Die Verordnung über Massnahmen im Bereich der Stellenmeldepflicht im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19-Verordnung Stellenmeldepflicht) tritt a Dauer von sechs Monaten ab Inkrafttreten. Die technische Umsetzung in den IT-Systemen der ALV erfolgt am 27. März 2020 abends. Tant que l'ordonnance sur les mesures dans le domaine de l'assurance-chômage en lien avec le coronavirus (ordonnance COVID-19 assurance-chômage) sera en vig recevront 120 indemnités journalières supplémentaires au maximum. Le délai-cadre d'indemnisation des assurés est prolongé de deux ans pour autant que l'indemnité cadre en cours. Les modifications s'appliquent de manière rétroactive à tous les assurés qui avaient et ont un droit à l'indemnité en mars 2020. En dérogation à l'art. 36, al. 1, LACI et à l'art. 58, al. 1 à 4, OACI, l'employeur n'est pas tenu de respecter de délai de préavis lorsqu'il a l'intention de requérir l'indere des travailleurs. La somme des salaires soumis aux cotisations AVS de tous les travailleurs ayants droit (ligne 27 du formulaire de demande et de décompte) doit être plausibilisée a suffit de comparer la somme des salaires soumis aux cotisations AVS avec celle du journal de l'entreprise. Ce même contrôle doit également être fait au niveau de la demande et décompte. L'employeur qui a l'intention de faire valoir l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour ses travailleurs doit transmettre un préavis écrit en ce sens à 36, al. 1, LACI, le préavis n'est à renouveler que si la réduction de l'horaire de travail dure plus de six mois. La nouvelle règle est la suivante: Dans cette situation extraordinaire les personnes suivantes ont exceptionnellement également droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail: • les personnes dans un rapport de travail à durée déterminée • les personnes qui sont en apprentissage (apprentissage) et les maîtres d'apprentissage • les personnes au service d'une organisation de travail temporaire • les personnes dont la position est assimilable à celle d'un employeur (Bulletin LACI IC B12) et leur conjoint (ou partenaire enregistré)</p>
3 Weitere Vollzugsbestimmungen	Aufhebung der Pflicht von den Arbeitgebern zur Meldung meldepflichtiger Stellen und der damit verbundenen Aufgaben und Pflichten für Arbeitgeber sowie die öffentliche Arbeitsvermittlung (ÖAV)	
1 Indemnité de chômage (IC)	Augmentation du nombre d'indemnités journalières et prolongation du délai-cadre d'indemnisation des assurés	
2 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)	Préavis (art. 36 LACI en liaison avec l'art. 58, al. 1 et 2 OACI)	
2 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)	Paiement de l'indemnité de réduction de l'horaire de travail	
2 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)	Augmentation de la durée d'autorisation de la réduction de l'horaire de travail de trois à six mois	
2 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)	Pertes de travail non prises en compte	
2 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)	Financement des frais d'administration	
3 Dispositions d'exécution supplémentaires	Activité de contrôle et de placement des ORP en cas de pandémie	<p>En dérogation aux règles concernant l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, les personnes assumant une fonction dirigeante (personnes dont la pos conjoint (ou partenaire enregistré) ont droit à une indemnité forfaitaire de 3'320 francs pour une activité à temps plein. Le salaire déterminant pris en compte pour le financement de l'augmentation nécessaire des ressources en personnel des organes d'exécution se fait de manière habituelle au travers des frais d'administratio se fait pour les CH par les unités de prestations de la RHT et pour les cantons au moyen de l'art. 7 OIE (dépassement du plafond en raison de situations spéciales). Le premier entretien de conseil et de contrôle a lieu dans un délai de 30 jours à compter de l'inscription au service de l'emploi. Il peut avoir lieu par téléphone. Le Cr correspondants.</p>
3 Dispositions d'exécution supplémentaires	Suppression de l'obligation pour les employeurs de communiquer les postes soumis à l'obligation d'annonce et suppression des tâches et des obligations y relatives pour les employeurs et le service public de l'emploi (SPE)	<p>La personne assurée est tenue d'entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger d'elle pour éviter le chômage ou l'abréger. Elle a en particulier l'obligation profession qu'elle a apprise. (art. 17, al. 1, LACI). L'office compétent à une certaine marge d'appréciation pour évaluer si les recherches en vue de trouver un emploi sont suffisantes sur le plan qualitatif et quantita circonstances propres au cas particulier dans son évaluation. La situation extraordinaire rend la recherche d'un emploi convenable extrêmement difficile selon la branche concernée; il convient d'accorder une grande importan 26, al. 3, OACI, et la stratégie de réinsertion et de candidature doit être revue sur le plan quantitatif et qualitatif. Le but premier de réinsertion rapide et durable de toutefois, dans la mesure du possible, pas être mis en péril. L'assuré doit remettre la preuve de ses recherches d'emploi au plus tard un mois après la date d'abrogation de l'ordonnance 2 COVID-19 (RS 818.101.24). La totalité compte comme période unique de contrôle. L'autorité cantonale compétente procédera au contrôle des recherches d'emploi effectuées au terme de la durée de vi Compte tenu de la situation d'urgence particulière qui prévaut actuellement, les mesures suivantes doivent être mises en œuvre pour une durée déterminée : • Temporairement, tous les postes vacants seront publiés. L'avance d'information pour les demandeurs d'emploi inscrits au SPE selon l'art. 21a al. 2 LEI tombe. • Les employeurs ne sont pas tenus d'annoncer au SPE les postes vacants dans les genres de professions, domaines d'activités ou régions économiques qui enregist l'accès aux informations concernant les postes communiqués n'est pas restreint, pour une période limitée, aux personnes inscrites auprès du service public de l'em • Le SPE n'est pas tenu d'adresser à l'employeur, dans les meilleurs délais, des dossiers pertinents de demandeurs d'emploi inscrits. L'employeur n'a pas l'obligator professionnelle les candidats dont le profil correspond au poste vacant. Il n'est pas tenu de communiquer les résultats au service public de l'emploi. • La procédure d'annonce des postes vacants elle-même n'est pas affectée par l'ordonnance COVID-19 obligation d'annoncer les postes vacants. Les postes pour ser ensuite publiés dans Job-Room. Seule l'obligation d'annonce – ce qui comprend également le délai d'attente de 5 jours avant la publication officielle – est sur se les annonces de postes arriveront directement dans Job-Room via l'interface API et seront publiées dans cette plateforme. • L'ordonnance sur les mesures concernant l'obligation d'annoncer les postes vacants en lien avec le coronavirus (ordonnance COVID-19 obligation d'annoncer les 00. Elle a effet pour une durée de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur. La mise en œuvre technique dans les systèmes informatiques de l'AC sera assu Finché rimane in vigore l'Ordinanza del Consiglio federale sulla misura nel settore dell'assicurazione contro la disoccupazione riguardo al coronavirus (Ordinanza CO aventi diritto beneficiano al massimo di 120 indemnités journalières supplémentaires. Il termine quadro per la riscossione della prestazione è prolungato di 2 anni se l r caso. Queste modifiche sono valide retroattivamente per tutte le persone assicurate aventi diritto nel marzo 2020. in deroga all'articolo 36 cpr. 1 LADI e all'articolo 58 cpr. da 1 a 4 OADI, il datore di lavoro non è tenuto ad attendere alcun termine di preannuncio se intende preter</p>
1 Indennità di disoccupazione (ID)	Aumento del numero di indennità giornaliere e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone assicurate	
2 Indennità per lavoro ridotto (ILR)	Preannuncio di lavoro ridotto (art. 36 LADI e art. 58 cpr. 1 e 2 OADI)	
2 Indennità per lavoro ridotto (ILR)	Pagamento dell'indennità per lavoro ridotto	
2 Indennità per lavoro ridotto (ILR)	Prolungamento da 3 a 6 mesi della durata di autorizzazione di lavoro ridotto	
2 Indennità per lavoro ridotto (ILR)	Perdite di lavoro non computabili	<p>La massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS di tutti i lavoratori aventi diritto (riga 27 del modulo di domanda e calcolo) deve essere dimostrata in m (es. massa salariale sul libro paga). È sufficiente confrontare la massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS con il libro paga dell'azienda. La stessa plusa delle ore previste di tutti i lavoratori aventi diritto (riga 22 del modulo di domanda e calcolo). Un datore di lavoro, se intende pretendere l'ILR per i suoi lavoratori, deve avvertire per scritto il servizio cantonale competente. In deroga all'art. 36 cpr. 1 LADI, il p più di 6 mesi. Novità: Eccezionalmente, in questa situazione straordinaria hanno diritto all'ILR anche le seguenti persone: • persone con rapporto di lavoro a tempo determinato • persone in rapporto di apprendistato (apprendisti) e maestri di tirocinio • persone al servizio di un'agenzia di lavoro interinale • persone in una posizione analoga a quella del datore di lavoro (Prassi LADI ID B12) e i loro coniugi (o partner registrati) che vi lavorano assieme</p>
2 Indennità per lavoro ridotto (ILR)	Finanziamento delle spese amministrative	
3 Ulteriori disposizioni di esecuzione	Attività di controllo e intermediazione dell'URC in caso di pandemia	<p>Per persone in funzioni dirigenziali (posizione analoga a quella del datore di lavoro) e per i loro coniugi (o partner registrati) che vi lavorano assieme, in deroga alle r occupazione a tempo pieno, un importo forfetario di 3'320.- franchi per ogni periodo di contagio. Il salario determinante preso in considerazione per il calcolo è d il necessario aumento di risorse del personale degli organi esecutivi può essere gestito come di consueto tramite RSA. I costi supplementari verificabili vengono pre: per l'ILR e dai Cantoni tramite l'art. 7 RSA (superamento del plafond per motivi straordinari). Il primo colloquio di consulenza e di controllo si svolge telefonicamente ed entro 30 giorni dalla data in cui l'assicurato si è annunciato per il collocamento. Il Consigli</p>
3 Ulteriori disposizioni di esecuzione	Sospensione dell'obbligo dei datori di lavoro di annunciare i posti di lavoro vacanti soggetti all'obbligo di annuncio e dei relativi compiti e obblighi per i datori di lavoro e per il servizio pubblico di collocamento (SPC)	<p>La persona assicurata deve intraprendere ogni ragionevole sforzo per evitare o abbreviare la disoccupazione. In particolare, è suo compito cercare lavoro, se necc (art. 17 cpr. 1 LADI). Nella valutazione se l'impegno nella ricerca di lavoro sia sufficiente in termini di qualità e quantità, l'ufficio competente ha un certo margine di discrezionalità. In cor Data l'eccezionalità della situazione, la ricerca di un posto di lavoro ragionevole può essere estremamente difficile a seconda del settore interessato, perciò occorre verifica di cui all'art. 26 cpr. 3 OADI. Di conseguenza sarà necessario orientare in termini di quantità e qualità la strategia di reintegrazione e di candidatura. L'obiet persone assicurate nel mercato del lavoro dovrebbe comunque continuare a essere perseguito nei limiti del possibile. Le persone assicurate dovranno inoltre la prova delle ricerche di lavoro entro un mese dopo l'abrogazione dell'ordinanza 2 COVID-19 (RS 818.101.24). Come unico dell'Ordinanza 2 COVID-19. La verifica degli sforzi intrapresi per trovare lavoro da parte dell'ufficio competente avviene dopo l'abrogazione di tale ordinanza.</p>
3 Ulteriori disposizioni di esecuzione	Sospensione dell'obbligo dei datori di lavoro di annunciare i posti di lavoro vacanti soggetti all'obbligo di annuncio e dei relativi compiti e obblighi per i datori di lavoro e per il servizio pubblico di collocamento (SPC)	<p>In virtù della particolare situazione di emergenza attuale, le seguenti misure devono essere attuate per un periodo limitato: • Temporaneamente sono pubblicati tutti i posti vacanti. Decade la precedenza d'informazione per le persone in cerca di impiego iscritte al servizio pubblico di coll • Nei gruppi professionali, nei settori di attività o nelle regioni economiche con un tasso di disoccupazione superiore alla media, i datori di lavoro non sono tenuti a lavoro vacanti. L'accesso alle informazioni riguardanti i posti annunciati non è riservato, per un periodo di tempo limitato, alle persone che sono registrate presso il • Il servizio pubblico di collocamento non è tenuto a trasmettere al datore di lavoro, entro breve termine, i dossier delle persone in cerca d'impiego che sono regisr tenuti a invitare i candidati che corrispondono al profilo richiesto a un colloquio di assunzione o a un test di attitudine professionale. Non è necessario comunicare • Di per sé il processo di annuncio dei posti vacanti non subisce variazioni in seguito all'ordinanza COVID-19 obbligo di annunciare i posti vacanti. Le offerte di lavor canali noti; esse saranno poi pubblicate nella Job-Room. Decade solo l'obbligo di annuncio, e quindi anche il periodo protetto di 5 giorni prima della pubblicazione. I gli annunci dei posti vacanti arrivano direttamente nella Job-Room tramite l'interfaccia API e vengono qui pubblicati. • L'Ordinanza sulle misure concernenti l'obbligo di annunciare i posti vacanti in relazione al coronavirus (Ordinanza COVID-19 obbligo di annunciare i posti vacanti) e per un periodo di sei mesi dalla sua entrata in vigore. L'implementazione tecnica nei sistemi IT dell'AD avverrà la sera del 27 marzo 2020.</p>