



CH-3003 Berna, SECO/DA/TC/gsm

Direttiva

Destinatari : **Uffici cantonali del lavoro**
Casse di disoccupazione pubbliche e private

Luogo, data : **Berna, 9 aprile 2020**

N. : **6 (sostituisce la direttiva 2020/04 del 3 aprile 2020)**

Direttiva 2020/06: aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»

Gentili Signore, Egregi Signori,

il 3 aprile 2020 vi abbiamo inviato la direttiva 2020/04 in sostituzione della direttiva 2020/03. La presente aggiorna e sostituisce la direttiva 2020/04.

Questa direttiva ha validità solo fintanto che rimangono in vigore l'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033), l'Ordinanza COVID-19 obbligo di annunciare i posti vacanti (RS 823.115) e l'Ordinanza COVID-19. Ad eccezione delle disposizioni relative all'obbligo di annunciare i posti vacanti, le disposizioni della presente direttiva si applicano con effetto retroattivo dal 1° marzo 2020.

Pubblicheremo tutte le informazioni aggiornate e importanti sul coronavirus per gli organi esecutivi al seguente link: <https://tcnet.arbeit.swiss/publications#F-202003-0022>. In caso di domande sull'attuazione della direttiva, vi invitiamo a contattare il nostro servizio centrale (tc-geko@seco.admin.ch) che le inoltrerà al servizio interno competente. Quest'ultimo vi risponderà nel più breve tempo possibile.

Segreteria di Stato dell'economia SECO
Oliver Schärli
Holzikofenweg 36, 3003 Berna
Tel. +41 58 462 28 77, fax +41 58 462 29 83
oliver.schaerli@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch

1 **Indennità di disoccupazione (ID)**

Le disposizioni riguardanti l'ID rimangono in linea di principio invariate

Le disposizioni vigenti in materia di ID rimangono sostanzialmente invariate. Le eccezioni per la durata dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033) sono riportate in modo esaustivo in questa direttiva.

Aumento del numero di indennità giornaliera e prolungamento del termine quadro per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera in data 1° marzo 2020 o successiva

Nell'attuale difficile situazione economica, le possibilità di trovare un lavoro sono fortemente ridotte. L'obiettivo di questa misura è evitare quindi che durante il periodo di validità dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033) le persone disoccupate esauriscano le indennità giornaliera cui hanno diritto, anche se è praticamente impossibile trovare un lavoro.

Ogni persona assicurata che non ha esaurito la sua indennità giornaliera al 1° marzo 2020 beneficerà al massimo di 120 indennità giornaliera supplementari per tutta la durata dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione. Le indennità giornaliera normali non saranno percepite durante questo periodo. La riscossione delle 120 indennità giornaliera supplementari termina con l'abrogazione di tale ordinanza. Anche durante la riscossione delle indennità giornaliera supplementari si applicano tutte le disposizioni della LADI (es. per quanto riguarda i periodi di attesa o di sospensione).

Per tutti gli aventi diritto a partire dal 1° marzo 2020, il termine quadro per la riscossione delle prestazioni si intende prorogato della durata dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione. Questo periodo è conteggiato a partire dal 1° marzo 2020 e le presenti disposizioni si applicano fino all'abrogazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione.

Tre casi di studio illustrano l'applicazione di questa procedura nel caso esemplare in cui l'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione venga abrogata il 30.04.2020 (61 giorni dopo il 1° marzo 2020):

- La persona A ha un termine quadro dal 1° novembre 2019 e al 1° marzo 2020 ha ancora diritto a 300 indennità giornaliera. Dal 1° marzo al 30 aprile 2020 riceve le indennità giornaliera supplementari. Al 1° maggio 2020 ha ancora diritto alle sue 300 indennità giornaliera. Il suo termine quadro viene prolungato di 61 giorni.
- La persona B riceve un nuovo termine quadro per la riscossione delle prestazioni in data 17.03.2020. Durante il periodo dal 17 marzo al 30 aprile 2020 la persona B riceve esclusivamente le indennità giornaliera supplementari. La riscossione dell'indennità giornaliera normale inizia solo a partire dal 1° maggio 2020. Il suo termine quadro viene prolungato di 45 giorni.
- La persona C ha esaurito il diritto alle indennità al 25.02.2020, ma il suo termine quadro dura ancora fino al 31.03.2020. Non può percepire indennità giornaliera supplementari perché al 1° marzo 2020 non ne aveva più diritto.

Prolungamento del termine quadro per le persone che in data 1° marzo 2020 o successiva raggiungono la fine del termine quadro o esauriscono il diritto alle indennità

Il termine quadro viene prolungato per tutte le persone che al 1° marzo 2020 non hanno ancora esaurito il diritto alle indennità, dunque anche per persone che raggiungono la fine del

termine quadro dopo il 1° marzo 2020. Se, alla fine del termine quadro prolungato per la riscossione delle prestazioni, una persona desidera aprire un termine quadro seguente per la riscossione delle prestazioni, il nuovo termine quadro di contribuzione dura tanto quanto il precedente termine quadro prolungato per la riscossione delle prestazioni. Ciò garantisce il mantenimento di un eventuale diritto alla fine del termine quadro originario. Il termine quadro di contribuzione prolungato vale per tutti i termini quadro seguenti che vengono aperti a partire dalla data di scadenza dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione più la relativa durata di validità.

Per le persone che a partire dal 1° marzo 2020 hanno esaurito il diritto alle indennità, il termine quadro viene prolungato con effetto retroattivo, in modo da consentire loro di riscuotere le indennità giornaliere supplementari retroattivamente dall'esaurimento del diritto. A tale scopo la persona deve essere attivamente iscritta all'URC. Un'eventuale re-iscrizione avviene a partire dalla data di scadenza dell'iscrizione precedente, cosicché la persona interessata possa beneficiare delle indennità giornaliere supplementari dal 1° marzo 2020. I dati della persona assicurata devono, però, essere presentati alla cassa di disoccupazione competente per l'intero periodo di riscossione, compreso l'intero mese di marzo.

Due casi di studio illustrano l'applicazione di questa procedura nel caso esemplare in cui l'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione venga abrogata il 30.04.2020 (61 giorni dopo il 1° marzo 2020):

- La persona D avrebbe esaurito le proprie indennità giornaliere normali al 31 marzo 2020, ma il suo termine quadro dura ancora fino al 1° giugno 2020. Dal 1° marzo 2020 al 30 aprile 2020 può riscuotere le indennità giornaliere supplementari e dal 1° maggio 2020 può percepire le indennità giornaliere residue che le spettano. Il suo termine quadro viene prolungato di 61 giorni. Se entro 61 giorni dopo il 1° maggio 2020 la persona apre un termine quadro seguente, il termine quadro di contribuzione sarà anch'esso prolungato di 61 giorni.
- La persona E ha un termine quadro fino al 1° aprile 2020. In questo caso, il termine quadro è prolungato fino al 31 maggio 2020 (di 61 giorni), cosicché dal 1° marzo 2020 al 30 aprile 2020 riceve indennità giornaliere supplementari. Se ha ancora diritto a indennità giornaliere residue, può riscuoterle nel periodo dal 30 aprile 2020 al 1° giugno 2020. Se entro 61 giorni dopo il 1° maggio 2020 la persona apre un termine quadro seguente, il termine quadro di contribuzione sarà anch'esso prolungato di 61 giorni.

Indennità giornaliera in caso di incapacità al lavoro temporanea

Le disposizioni vigenti rimangono quindi sostanzialmente invariate.

Per quanto riguarda i certificati medici, durante la pandemia devono essere richiesti solo per periodi di malattia prolungati, cioè a partire dal decimo giorno lavorativo.

Sospensione del diritto all'indennità

La sospensione deve essere pronunciata se la colpa della persona assicurata può essere chiaramente stabilita. In caso di pandemia, le informazioni rilevanti nel processo di sospensione possono essere ottenute anche per e-mail dalla persona assicurata e dal datore di lavoro.

Pagamenti della cassa

Il pagamento dell'ID deve essere garantito per quanto possibile con la procedura abituale. Durante la limitazione dell'attività degli organi d'esecuzione a causa della pandemia, l'ID può essere versata sotto forma di pagamenti anticipati (anticipi calcolati dal sistema attraverso la

gestione dei beneficiari) sulla base di un controllo sommario. Le persone assicurate possono anche richiedere degli anticipi telefonicamente (in tal caso la cassa crea una nota da inserire nel dossier) o via e-mail. Il modulo per pagamento anticipato non deve essere utilizzato. Il calcolo definitivo delle prestazioni viene effettuato quando la situazione si è normalizzata.

I pagamenti anticipati possono essere effettuati solo per i giorni controllati se la persona assicurata ha presentato domanda per l'ID, ha dimostrato di soddisfare le condizioni associate al periodo di contribuzione o se esiste una causa di esenzione. Per quanto riguarda le altre condizioni per il diritto all'indennità, è sufficiente la loro attendibilità.

Il conteggio delle prestazioni deve indicare che l'ID è stata versata sotto forma di anticipo e che tale anticipo dovrà essere successivamente detratto dal successivo calcolo definitivo del numero d'indennità giornaliera o restituito se il diritto della persona assicurata viene negato.

Documenti da presentare alla cassa per l'esercizio del diritto a un anticipo

È necessario presentare tutti i documenti menzionati nell'articolo 29 OADI, fatte salve le seguenti eccezioni:

- Non sono necessari l'attestato del datore di lavoro e l'attestato di guadagno intermedio se la persona assicurata è in grado di fornire in altro modo le informazioni necessarie sul rapporto di lavoro (contratto di lavoro, conteggi salariali, estratti conto bancari ecc.).
- Occorre prestare un'adeguata attenzione all'art. 29 cpv. 4 OADI, secondo cui la cassa può accettare in via eccezionale una dichiarazione firmata della persona assicurata quando ciò appaia plausibile, qualora la persona assicurata non sia in grado di fornire adeguata documentazione che attesti il suo diritto all'indennità.

Rinvio della decisione al servizio cantonale (SC) in caso di dubbi sull'idoneità al collocamento

Se esiste un dubbio evidente, la cassa e gli URC trasmettono via e-mail al SC solo i casi che necessitano di un controllo dell'idoneità al collocamento.

La cassa stessa nega il diritto se non sussistono dubbi sull'inidoneità al collocamento della persona assicurata (cfr. art. 81 cpv. 2 LADI). Le disposizioni vigenti rimangono quindi sostanzialmente invariate.

Dubbi sui diritti derivanti dal contratto di lavoro

Al fine di proteggere i lavoratori, non è possibile derogare all'applicazione dell'art. 29 LADI. Tuttavia, alla luce dell'onere straordinario nell'esecuzione, la verifica dell'esercizio del diritto può essere rinviata a un momento successivo all'Ordinanza 2 COVID-19 (RS 818.101.24). Le casse devono erogare i versamenti ID già prima della surrogazione.

ID per lavoratori su chiamata con perdita di lavoro

Per stabilire se un rapporto di lavoro su chiamata era regolare o meno, si continua ad applicare la regola del 20%. È tuttavia possibile rinunciare alla verifica di questa regola in caso di assicurati con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui contratto non è stato disdetto e che non vengono più chiamati a causa della pandemia. Essi sono considerati disoccupati con una perdita di guadagno computabile. Il datore di lavoro deve confermare di non aver più chiamato il lavoratore a causa della pandemia e di non aver richiesto allo stesso tempo l'ILR per questa persona.

Per lavoratori su chiamata con contratto di lavoro scaduto non occorre effettuare questa verifica. Se rientrano nei requisiti di cui all'art. 8 LADI, hanno diritto all'ID.

Per i lavoratori su chiamata si rinuncia all'applicazione dell'art. 29 LADI.

2 Indennità per lavoro ridotto (ILR)

Perdita di lavoro temporanea

Anche ammesso che la pandemia si verifichi in diverse ondate successive, ciascuna della durata stimata di tre mesi, va notato che sia la pandemia stessa sia la perdita di posti di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee e che l'ILR consentirà di mantenere i posti di lavoro.

Perdite di lavoro per motivi economici

A causa dell'insorgenza improvvisa, dell'entità e della gravità, una pandemia non può essere considerata un normale rischio aziendale a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 33 cpv. 1 lett. a LADI, anche se è probabile che colpisca qualsiasi datore di lavoro. Pertanto, le perdite di lavoro dovute al calo della domanda di beni e servizi per questo motivo sono computabili in applicazione dell'art. 32 cpv. 1 lett. a LADI. L'indicazione della pandemia è una motivazione sufficiente.

Richieste dei datori di lavoro di diritto pubblico

Il senso e lo scopo dell'ILR è preservare l'occupazione nelle aziende in cui i posti di lavoro sono a rischio a seguito delle condizioni economiche sfavorevoli. Un requisito fondamentale è dunque l'esistenza di una minaccia per i posti di lavoro. Tuttavia su molti datori di lavoro di diritto pubblico non grava alcun rischio aziendale o di fallimento, perché devono assolvere i compiti affidati loro dalla legge indipendentemente dalla situazione economica. Le difficoltà economiche (ad es. di liquidità), le maggiori spese o addirittura le perdite connesse all'attività aziendale sono coperte con fondi pubblici, come sovvenzioni o altri valori monetari. In questi casi i posti di lavoro non sono a rischio. Considerate le peculiarità organizzative dell'istituto di diritto pubblico (regolamento sulle sovvenzioni, garanzie statali in mandati di prestazioni ecc.), se le eventuali conseguenze economiche negative non generano un immediato taglio dei posti di lavoro, riconoscere il diritto all'ILR contrasterebbe con le finalità della stessa.

Queste riflessioni valgono sia per i datori di lavoro di diritto pubblico (es. per i dipendenti della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni) sia per i settori privatizzati che erogano servizi su mandato di un ente pubblico sulla base di una convenzione. In tal caso è determinante che la convenzione stabilisca l'entità con cui l'ente pubblico copre i costi (mediante sovvenzioni ecc.) e che di conseguenza i posti di lavoro non sono a rischio neppure in assenza di copertura dei costi. Questo può riguardare le grandi come le piccole aziende (es. se la piscina di un Comune è gestita da privati o da un'associazione ma sussiste una garanzia di disavanzo da parte del Comune). L'unico elemento determinante è se, a seguito della situazione giuridica, vi è il rischio di una perdita immediata di posti di lavoro.

I datori di lavoro di diritto pubblico e le associazioni o i datori di lavoro privati che, su mandato pubblico, gestiscono aziende o imprese o erogano servizi, devono dimostrare che i posti di lavoro sono a rischio, nonostante le convenzioni in essere con gli enti pubblici mandanti. In mancanza di una dimostrazione credibile, non sussiste alcun diritto all'ILR.

Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro

Anche i provvedimenti adottati dalle autorità in relazione alla pandemia sono da considerarsi circostanze eccezionali, pertanto le perdite di lavoro dovute a tali provvedimenti rientrano nella regolamentazione speciale ai sensi dell'art. 32 cpv. 3 LADI e dell'art. 51 OADI. È sufficiente l'indicazione dei provvedimenti ufficiali delle autorità in relazione alla pandemia.

Sono computabili le perdite di lavoro non imputabili al datore di lavoro, come quelle dovute all'impossibilità per i lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro.

Al contrario, non sono computabili le perdite di lavoro riconducibili a una condotta scorretta del datore di lavoro (art. 51 cpv. 3 OADI).

Lavoratori non aventi diritto all'ILR in caso di lavoro ridotto dell'azienda

I lavoratori che non possono svolgere il loro lavoro per motivi personali, come ad esempio malattia, timore di contagio o obblighi familiari (es. assistenza a un familiare malato o dei figli in caso di chiusura di scuole e asili infantili) non hanno diritto all'ILR. Le perdite di guadagno derivanti da questi impedimenti non sono a carico dell'AD.

Nel caso in cui l'impresa subisca una perdita di lavoro computabile ma sia accertato che il lavoratore non avrebbe comunque svolto il suo lavoro anche ne avesse avuto la possibilità, il lavoratore non ha diritto all'ILR.

Nuovi aventi diritto

Le seguenti persone hanno ora diritto all'ILR:

- 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 occupate presso un'azienda d'impiego
- 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
- tutti i lavoratori su chiamata, anche quelli il cui grado occupazionale è soggetto a oscillazioni superiori al 20% e che da almeno 6 mesi lavorano su chiamata nell'azienda.

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 regole ILR, si applica, come indennità in caso di occupazione a tempo pieno, un importo forfettario di 3'320.- franchi per ogni periodo di conteggio (indipendentemente dal guadagno precedente). Il salario determinante preso in considerazione per il calcolo è di 4'150 franchi.

Inoltre, hanno diritto all'ILR soprattutto le persone particolarmente a rischio. Ai sensi dell'Ordinanza 2 COVID-19 (RS 818.101.24), è considerato particolarmente a rischio chi soffre in particolare delle seguenti malattie: ipertensione, diabete, malattie del sistema cardiocircolatorio, malattie croniche delle vie respiratorie, malattie e terapie che indeboliscono il sistema im-

munitario, cancro. Queste persone devono presentare il relativo certificato medico che attesta il loro rischio. Il datore di lavoro è comunque tenuto ad adottare misure adeguate ed economicamente sostenibili per evitare il lavoro ridotto e, se possibile, a ricorrere, ad esempio, alla modalità di lavoro da casa (home office).

Adesso, per determinare l'orario di lavoro normale su chiamata, non si presuppone più che le variazioni del grado occupazionale siano inferiori al 20% della media mensile. Tuttavia, per poter determinare la perdita di lavoro in relazione al normale orario di lavoro resta valida la condizione che il rapporto di lavoro abbia una durata di almeno 6 mesi. Il guadagno determinante e le ore mensili previste sono calcolati sulla base della media degli ultimi 6 o 12 mesi prima dell'introduzione del lavoro ridotto. È decisivo il risultato più vantaggioso per il lavoratore su chiamata. Il guadagno medio mensile viene incluso nella «massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS di tutti i lavoratori aventi diritto». L'orario previsto medio mensile viene incluso nella «somma totale delle ore di lavoro previste di tutti i lavoratori aventi diritto». La CD non deve plausibilizzare ulteriormente il coinvolgimento dei lavoratori su chiamata.

Le disposizioni precedenti e seguenti riguardanti i lavoratori temporanei valgono solo per quei collaboratori che sono forniti almeno a un'azienda d'impiego.

Diritto all'ILR per dei frontalieri in caso di chiusura dei confini da parte delle autorità svizzere o del Paese di domicilio

Principio: se l'impresa ha diritto all'ILR ai sensi dell'articolo 32 LADI (perdita di lavoro per motivi economici, provvedimenti delle autorità, perdite di clienti dovute alle condizioni meteorologiche o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro), essa può far valere tale diritto anche per i frontalieri.

In particolare: le perdite di lavoro dovute a provvedimenti adottati dalle autorità che impediscono al lavoratore di recarsi sul luogo di lavoro sono coperte dall'art. 32 LADI relativo all'ILR in combinato disposto con l'art. 51 OADI. L'impresa in questione deve dimostrare che l'assenza dei frontalieri sul luogo di lavoro è riconducibile a un provvedimento delle autorità ai sensi dell'articolo 51 OADI. Lo stesso vale nel caso in cui un Cantone decida di bloccare parte di una località o di una zona in base all'articolo 21 della legge federale contro le malattie trasmissibili dell'essere umano del 18 dicembre 1970 (legge sulle epidemie, RS 818.101).

Preannuncio di lavoro ridotto

In deroga all'articolo 36 cpv. 1 LADI e all'articolo 58 cpv. da 1 a 4 OADI, il datore di lavoro non è tenuto ad attendere alcun termine di preannuncio se intende pretendere l'indennità per lavoro ridotto per i propri lavoratori. Le presenti disposizioni si applicano anche alle aziende che per il mese di marzo hanno già ricevuto autorizzazioni con un termine di preannuncio di 3 giorni.

Se la data di ricevimento/timbro postale non può più essere determinata a causa di errori o informazioni ambigue da parte degli organi esecutivi, il periodo previsto inizia a decorrere come annunciato dal datore di lavoro, non prima del 17 marzo 2020, e funge da data di ricevimento.

In caso di richieste presentate tardivamente, la data di ricevimento del 17 marzo 2020 fa fede se l'azienda ha dovuto chiudere a seguito dei provvedimenti delle autorità e ha presentato la richiesta prima del 31 marzo 2020 (data di ricevimento/timbro postale).

La SECO ha ora adottato ulteriori misure di semplificazione per autorizzare l'ILR in relazione al coronavirus in modo rapido e senza burocrazia. Questa semplificazione riguarda in particolare le domande contenute nel nuovo modulo «Preannuncio di lavoro ridotto» (si veda il modulo allegato). Il modulo è disponibile anche su www.lavoro.swiss e in TCnet. I SC devono richiedere solo le informazioni obbligatorie (8 domande) e l'organigramma dell'azienda complessiva (compreso l'organico nelle unità organizzative). Anche tutti i preannunci in relazione alla pandemia già pervenuti con moduli tradizionali possono essere esaminati con le stesse modalità del nuovo modulo semplificato. Se il datore di lavoro annuncia il lavoro ridotto per l'intera azienda e non solo per un reparto della stessa, non è necessario l'organigramma.

Il preannuncio viene esaminato dal SC del Cantone in cui si trova la sede dell'azienda. L'azienda deve, tuttavia, presentare come in precedenza al SC di competenza un preannuncio separato per ogni suo reparto.

Le imprese che hanno già presentato un preannuncio di lavoro ridotto possono annunciare ex post direttamente alla cassa di disoccupazione nuovi collaboratori aventi diritto, con effetto retroattivo alla data di invio al SC.

Per i versamenti per i periodi di conteggio da marzo 2020 e fino all'abrogazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033) non è necessario attendere il termine di ricorso di 30 giorni per procedere al pagamento delle ILR.

Tutti i periodi di conteggio da marzo 2020 e fino all'abrogazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033) vengono gestiti tassativamente secondo la procedura sommaria. L'azienda non può dunque scegliere se presentare il modulo di calcolo straordinario o quello precedente.

Preannuncio di lavoro ridotto per lavoratori temporanei

In quanto datore di lavoro, spetta al prestatore di personale preannunciare l'ILR presso il Servizio cantonale (SC). I collaboratori forniti a un'azienda d'impiego interessata dal lavoro ridotto sono considerati un reparto aziendale del datore di lavoro (prestatore di personale).

Per ogni reparto aziendale (qui: collaboratori temporanei aventi diritto forniti a un'azienda d'impiego interessata dal lavoro ridotto) occorre presentare un preannuncio separato e compilare un proprio modulo di richiesta e conteggio.

Esempio:

l'agenzia di prestito di personale X ha 7 collaboratori in servizio presso l'azienda d'impiego Y. Tutti e 7 costituiscono un reparto aziendale del prestatore di personale X.

Nel «Preannuncio di lavoro ridotto», nel campo «Reparto aziendale» occorre inserire il nome e l'indirizzo dell'azienda d'impiego presso cui i collaboratori prestano servizio. Tutti gli altri dati da inserire nel preannuncio si riferiscono ai collaboratori forniti dal prestatore di personale a questa azienda d'impiego.

Competenze di SC e CD per il lavoro ridotto per i collaboratori temporanei

Nell'ambito delle attuali agevolazioni è consentito presentare tutti i preannunci dei vari reparti aziendali in modo centrale presso il SC competente per la sede principale dell'azienda (qui: il prestatore di personale). Per le grandi aziende di prestito di personale consigliamo di gestire le richieste e i conteggi tramite le filiali. Se il prestatore di personale sceglie la stessa cassa

per tutti i reparti aziendali, può anche presentare i moduli di richiesta e di conteggio presso la stessa cassa.

Prolungamento da 3 a 6 mesi della durata di autorizzazione di lavoro ridotto

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 cpv. 1 LADI, il preannuncio dev'essere rinnovato se il lavoro ridotto dura più di 6 mesi.

Alle disposizioni di autorizzazione deve essere aggiunta la riserva secondo cui il diritto all'ILR si estingue in caso di abrogazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033). Le disposizioni di autorizzazione già emesse prima del 06.04.2020 non devono essere integrate con questa riserva.

La limitazione del periodo di riscossione massimo in caso di perdita di lavoro superiore all'85% è sospesa per la durata dell'Ordinanza 2 COVID-19 (RS 818.101.24). I periodi di conteggio da marzo 2020 fino all'abrogazione di questa ordinanza non vengono computati per la durata di riscossione massima in caso di perdita di lavoro superiore all'85%.

Esercizio del diritto e pagamento dell'ILR

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 modo plausibile sulla base della documentazione aziendale (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 plausibilizzazione deve essere effettuata per la somma totale delle ore previste di tutti i lavoratori aventi diritto (riga 22 del modulo di domanda e calcolo).

Il termine di attesa per l'ILR, che era già stato ridotto, è ora abolito, cosicché per il datore di lavoro non sussiste più alcun termine di attesa dal periodo di conteggio marzo 2020 fino all'abrogazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033).

Per consentire ai datori di lavoro di versare il salario ai lavoratori nel giorno usuale di paga, i datori di lavoro possono richiedere l'erogazione dell'ILR senza doverla anticipare.

Le seguenti semplificazioni sono state apportate al processo di conteggio e riguardano il modulo «Domanda e calcolo di indennità per lavoro ridotto COVID-19»:

- Il modulo di richiesta e conteggio ILR sono combinati in un unico modulo.
- Non sono necessari gli altri moduli supplementari «Rapporto sulle ore perse per motivi economici», «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria» e «Questionario per la determinazione della perdita 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 aziendali adeguati (es. libro paga, panoramica dei conteggi orari, estratti del sistema di rilevamento dell'orario di lavoro). Se possibile, la cassa di disoccupazione (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, persone che non sono d'accordo con il lavoro ridotto o la 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 forfettaria. Anche in questo caso abbiamo semplificato il calcolo:

nell'indicazione della massa salariale soggetta 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.

- Se, quando una domanda viene presentata tempestivamente durante il periodo di conteggio, le ore di lavoro previste, le ore perse e la massa salariale del mese sono già stabilite con sufficiente certezza, vale a dire che i giustificativi richiesti possono già essere presentati dal datore di lavoro, si può dare corso immediato al pagamento definitivo. In questa situazione – probabilmente quella più ricorrente – non vi è nulla da ricalcolare.
- In alternativa, 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 entrano in vigore con effetto retroattivo a partire dal 17 marzo 2020. Pertanto la CD può calcolare l'intero periodo di conteggio marzo 2020 (per l'intero mese) secondo le nuove regole immediatamente valide.
- Nella situazione attuale, il SC e la CD possono eccezionalmente accettare moduli scansionati con firma autografa oppure con firma digitale. Non sono accettate firme inserite come file d'immagine.
- Conteggio dell'ILR per i collaboratori temporanei: In «Richiesta e conteggio dell'indennità per lavoro ridotto» deve essere inserita la somma delle ore di lavoro previste e delle ore perse per motivi economici in relazione alla rispettiva azienda d'impiego e ai collaboratori a essa forniti. Come massa salariale soggetta all'AVS deve essere indicata la retribuzione dovuta dal prestatore di personale a questi collaboratori.

Il diritto all'indennità si estingue se non viene rivendicato entro tre mesi dall'abrogazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033).

Controllo dell'orario di lavoro e prove della perdita di lavoro computabile in caso di ILR per lavoratori temporanei

Per ogni periodo di conteggio, il prestatore di personale deve raccogliere presso l'azienda d'impiego tutte le informazioni e le prove concernenti la somma delle ore previste e delle ore perse per motivi economici di tutti i collaboratori temporanei aventi diritto per ogni azienda d'impiego interessata dal lavoro ridotto (reparto aziendale).

Il prestatore di personale deve inoltre assicurare la possibilità di controllare la perdita di lavoro e delle ore di lavoro effettivamente prestate così come fornire le prove del controllo dell'orario di lavoro in azienda per un eventuale controllo a valle del datore di lavoro da parte della SECO.

Gestione dei preannunci già approvati e dei conteggi per l'ILR per i lavoratori temporanei

Per i preannunci e i conteggi già presentati dai prestatori di personale prima dell'entrata in vigore della presente direttiva, viene mantenuta la procedura finora utilizzata dall'organo esecutivo (es. annuncio dell'intera azienda presso un SC con un modulo [per tutti i collaboratori temporanei e i dipendenti fissi] o vari moduli [suddivisione tra dipendenti fissi e collaboratori temporanei] ecc.), per il periodo di conteggio marzo 2020.

Per i periodi di conteggio da aprile 2020 occorre adottare la procedura descritta in questa direttiva (creazione di reparti aziendali comprendenti i collaboratori temporanei forniti aventi di-

ritto per ogni azienda d'impiego interessata dal LR). Allo stesso modo, tutti i prestatori di personale devono presentare al SC competente un nuovo «preannuncio di lavoro ridotto», qualora il preannuncio già presentato differisca dalle nuove prescrizioni valide.

È possibile che in applicazione della procedura finora utilizzata, l'organo esecutivo (SC/CD) neghi ai prestatori di personale o ai collaboratori temporanei da essi forniti il diritto alla ILR, perché non hanno raggiunto la condizione della perdita di lavoro minima mensile del 10%. In tal caso e qualora, applicando la procedura descritta nella presente direttiva (creazione di reparti aziendali comprendenti i collaboratori temporanei forniti aventi diritto per ogni azienda d'impiego interessata dal LR), essi raggiungano la perdita di lavoro minima mensile del 10%, l'organo esecutivo deve rivedere la propria decisione. Se la decisione non è ancora passata in giudicato, può essere annullata senza forma speciale e sostituita da una nuova decisione. Se la decisione è già passata in giudicato, l'annullamento deve essere effettuato in forma di riconsiderazione (art. 53 cpv. 2 LPGa).

Rischio di duplici conteggi in caso di ILR per lavoratori temporanei

Al fine di arginare gli abusi e individuare eventuali duplici conteggi di ILR da parte delle aziende d'impiego per i collaboratori temporanei loro forniti sono previsti controlli dei datori di lavoro a valle da parte della SECO.

Non sussiste alcun obbligo di verifica ulteriore per i SC e le CD. Le evidenti trasgressioni di questa direttiva devono naturalmente essere perseguite d'ufficio. Le trasgressioni possono essere notificate senza forma speciale a tc-revisionsdienst@seco.admin.ch.

Occupazione provvisoria durante ILR

Le persone che riscuotono la ILR possono svolgere un'occupazione provvisoria ai sensi dell'art. 41 LADI. In deroga all'art. 63 OADI, il reddito risultante dall'occupazione provvisoria non determina più la riduzione dell'ILR. Questo neppure se il reddito risultante dal lavoro ridotto e il reddito risultante dall'occupazione provvisoria superano il guadagno determinante.

Sospensione della deduzione delle ore in esubero effettuate

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 più innanzitutto dedotte.

Finanziamento delle spese amministrative

Il necessario aumento di risorse del personale degli organi esecutivi può essere gestito come di consueto tramite indennizzo delle spese d'esecuzione (ISE). I costi supplementari verificabili vengono presi in considerazione dalle CD tramite i relativi punti di prestazione e dai Cantoni tramite l'art. 7 Ordinanza sull'indennizzo delle spese d'esecuzione della LADI (situazioni speciali).

3 *Altre disposizioni d'esecuzione*

Quarantena presso un organo esecutivo o una sede

Se un organo esecutivo (sede) viene messo in quarantena, il lavoro viene svolto normalmente da un'altra sede o da casa in base al corrispondente BCP (business continuity plan).

L'organo esecutivo deve in linea di massima mettere a disposizione la postazione di lavoro anche in caso di attività svolta da casa, in conformità con i requisiti di sicurezza informatica dell'AD. Eventuali deroghe all'utilizzo di dispositivi privati per l'elaborazione dei casi sono gli accessi tramite una virtualizzazione del desktop.

Home office

L'home office (o lavoro da casa) per i collaboratori può essere attuato in diversi modi:

- I collaboratori dispongono già oggi di dispositivi mobili con accesso sicuro alla loro rete (cosiddetto accesso VPN). Questa soluzione permette di lavorare e comunicare facilmente da casa.
- La vostra infrastruttura IT locale offre anche (o esclusivamente) un cosiddetto ambiente desktop virtuale (ad esempio, basato su Citrix, VMWare Horizon o altri prodotti). Questa infrastruttura può essere utilizzata anche da dispositivi privati. Requisito necessario per il corretto utilizzo delle applicazioni specialistiche dell'AD è che i collaboratori possano autenticarsi con l'autenticazione a 2 fattori come se fossero in ufficio, per mezzo di una smart card o di un token.
- Per gli organi d'esecuzione che non dispongono di queste due opzioni esiste una soluzione minima. Tale soluzione consente l'installazione e l'uso sicuro di selezionate applicazioni specialistiche dell'AD anche sui PC privati dei vostri collaboratori. In questo caso, tuttavia, la vostra infrastruttura IT locale, come la posta elettronica, MS Office, l'archiviazione dei file o l'intranet, non sarà disponibile per i vostri collaboratori, di conseguenza il lavoro degli organi d'esecuzione sarà notevolmente limitato con questa soluzione.
- Se sussiste ancora la necessità di dispositivi mobili o di altro tipo, i costi supplementari verificabili saranno presi in considerazione dalle CD (con esclusione delle casse con sistema effettivo delle spese dalla determinazione di un eventuale malus) e dai Cantoni (art. 7 OISE per il superamento del plafond per motivi straordinari).

Sospensione di tutte le attività di un organo esecutivo

Se un organo esecutivo non è temporaneamente in grado di garantire l'operatività, la SECO deve essere immediatamente informata. Se si tratta di una CD, la SECO coordina il trasferimento dei compiti ad altre casse.

Iscrizione e cancellazione presso l'ufficio competente

Le iscrizioni e le cancellazioni (incl. mutazioni in COLSTA) devono essere garantite anche in caso di pandemia. Queste possono essere effettuate per e-mail o per posta in base al BCP corrispondente. Gli organi esecutivi possono, in base alla valutazione della situazione locale, derogare all'obbligo di presentarsi personalmente. Tuttavia, per le iscrizioni presso l'ufficio competente resta obbligatoria per le PCI l'identificazione personale con il proprio certificato AVS e con un documento d'identità. I dati anagrafici e le copie dei documenti d'identità devono essere trasmessi per e-mail o per posta agli organi d'esecuzione competenti.

Attività di controllo e intermediazione dell'URC in caso di pandemia

Il primo colloquio di consulenza e di controllo deve essere effettuato entro 30 giorni dalla data in cui l'assicurato si è annunciato per il collocamento e può essere svolto telefonicamente.

La persona assicurata deve intraprendere ogni ragionevole sforzo per evitare o abbreviare la disoccupazione. In particolare, è suo compito cercare lavoro, se necessario anche fuori della professione appresa in precedenza (art. 17 cpv. 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 considerazione di tutte le circostanze del singolo caso.

Data l'eccezionalità della situazione, la ricerca di un posto di lavoro ragionevole può essere estremamente difficile a seconda del settore interessato, perciò occorre tener conto prioritariamente di questa circostanza nella verifica di cui all'art. 26 cpv. 3 OADI. Di conseguenza sarà necessario riorientare in termini di quantità e qualità la strategia di reintegrazione, candidatura e collocamento.

L'obiettivo primario del reinserimento rapido e duraturo delle persone assicurate nel mercato del lavoro dovrebbe comunque continuare a essere perseguito nei limiti del possibile.

Le persone assicurate dovranno inoltrare la prova delle ricerche di lavoro entro un mese dopo l'abrogazione dell'ordinanza 2 COVID-19 (RS 818.101.24). Come unico periodo di controllo si applica l'intera durata di validità dell'Ordinanza 2 COVID-19, ma le persone assicurate sono tenute a dimostrare gli sforzi intrapresi per trovare lavoro dopo questo periodo mediante lista mensile. La verifica degli sforzi intrapresi per trovare lavoro da parte dell'ufficio competente avviene dopo l'abrogazione di tale ordinanza.

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)

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 collocamento, come disciplinato nell'art. 21a cpv. 2 LStrl.
- 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 ad annunciare al servizio pubblico di collocamento i posti di 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 servizio pubblico di collocamento in Svizzera.
- 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 registrate e che ritiene adeguate. Il datore di lavoro non è tenuto 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 i risultati al servizio pubblico di collocamento.
- 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 (RS 823.115). Le offerte di lavoro

possono essere presentate come sempre attraverso i 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. Mentre l'obbligo di annunciare i posti vacanti è sospeso, gli annunci dei posti vacanti arrivano direttamente nella Job-Room tramite l'interfaccia API e vengono qui pubblicati.

- L'Ordinanza COVID-19 obbligo di annunciare i posti vacanti (RS 823.115) è in vigore dal 26 marzo 2020 alle ore 00.00. L'implementazione tecnica nei sistemi IT dell'AD è avvenuta la sera del 27 marzo 2020.

Esportazione di prestazioni ai sensi dell'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004

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'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004.

Raccomandiamo pertanto agli uffici competenti di rinviare ogni ulteriore decisione in materia, a eccezione delle decisioni riguardanti le persone che desiderano lasciare definitivamente la Svizzera.

Le persone assicurate che attualmente esportano prestazioni e non possono tornare in Svizzera a causa della quarantena o della chiusura delle frontiere devono contattare telefonicamente il rispettivo URC, che informerà la Cassa di disoccupazione. L'assicurazione contro la disoccupazione continua a versare le prestazioni, mentre la persona assicurata continua ad adempiere i propri obblighi (ricerca di lavoro, colloqui con l'URC), per quanto possibile a distanza.

Sistema d'informazione COLSTA

Il funzionamento dell'applicazione specialistica COLSTA continua ad essere garantito. La necessità di un inserimento completo dei dati rilevanti nel sistema d'informazione rimane sostanzialmente invariato.

Portale AD e servizi online

Il portale AD www.lavoro.swiss, l'extranet TCNet nonché i servizi online come jobroom.ch ecc. continuano ad essere in servizio.

Gestione di cassa in caso di pandemia

La CD deve garantire in ogni momento il versamento di anticipi attraverso le prenotazioni.

La liquidità della CD deve essere garantita. Se la banca di riferimento della CD ha definito un limite massimo di saldo per gli interessi negativi, tale limite può essere superato nella misura necessaria.

Contabilità in caso di pandemia

Anche in caso di pandemia, la contabilità deve essere tenuta in modo completo e impeccabile. Le norme generali in vigore continuano a essere applicate per garantire la regolarità della contabilità. Il sistema di controllo interno (SCI) deve essere mantenuto solo nei settori contabilità e sicurezza informatica. La verifica in relazione al lavoro nero (casi LLN) è rimandata.

Sistema di pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione: autorizzazione ai pagamenti

Il funzionamento tecnico e organizzativo del sistema SIPAD (BB e SAP), compreso il supporto e la corretta manutenzione dei dati ausiliari, continua a essere garantito.

Trasferimento dati

Il monitoraggio del trasferimento dati COLSTA-SIPAD e il trasferimento dati SIPAD-CD – SIPAD-BDC, COLSTA e LAMDA sono garantiti.

Attestazione dei periodi di impiego (PDU1, U002, U004, U006, U017)

La procedura per l'attestazione dei periodi di impiego deve essere organizzata dalla CD senza contatto diretto con il cliente.

Responsabilità del titolare

La revisione per il periodo di applicazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033) prevede la responsabilità dei titolari solo per danni provocati con la violazione intenzionale o per negligenza grave delle disposizioni legali.

Cordiali saluti

Segreteria di Stato dell'economia



Oliver Schärli

Capo del settore Mercato del lavoro /
Assicurazione contro la disoccupazione



Damien Yerly

Capo del settore Mercato e integrazione

La presente direttiva

- è disponibile in lingua francese e tedesca,
- è pubblicata in TCNet.