



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

# Direttiva

---

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

**Luogo, data** : **Berna, 22 luglio 2020**

**N.** : **10 (sostituisce la direttiva 2020/08 del 1° giugno 2020 e le precisazioni dell'11 giugno 2020)**

---

## **Direttiva 2020/10: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»**

Gentili Signore, Egregi Signori,

La presente direttiva aggiorna e sostituisce la direttiva 2020/06, che vi abbiamo inviato il 29 maggio 2020, e le precisazioni dell'11 giugno 2020.

A meno che non sia espressamente indicata una durata diversa, le disposizioni della presente direttiva si applicano per tutta la durata dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033), vale a dire con effetto retroattivo dal 1° marzo 2020 al 31 agosto 2020.

Tutte le informazioni aggiornate e importanti sul coronavirus per gli organi esecutivi saranno pubblicate al seguente link: <https://tcnet.arbeit.swiss/publications#F-202003-0022>. In caso di domande sulla direttiva, vi invitiamo a contattare il servizio centrale o, per domande tecniche sull'attuazione, il Sostegno operativo dei gruppi supporti alle operazioni. Questi ultimi vi risponderanno nel più breve tempo possibile.

## Indice

<b>1</b>	<b>Indennità di disoccupazione (ID)</b> .....	<b>4</b>
1.1	Le disposizioni riguardanti l'ID rimangono in linea di principio invariate .....	4
1.2	Aumento del numero di indennità giornaliere e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera in data 1° marzo 2020 o successiva .....	4
1.3	Adeguamento della durata del termine quadro per il periodo di contribuzione al termine quadro prolungato per la riscossione delle prestazioni .....	5
1.4	Indennità giornaliera al ritorno da un Paese a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera .....	5
1.5	Pagamenti della cassa di disoccupazione (CD) .....	6
1.6	Dubbi sui diritti derivanti dal contratto di lavoro .....	7
1.7	ID per lavoratori su chiamata con perdita di lavoro .....	7
<b>2</b>	<b>Indennità per lavoro ridotto (ILR)</b> .....	<b>8</b>
2.1	Perdita di lavoro temporanea .....	8
2.2	Perdite di lavoro per motivi economici .....	8
2.3	Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro .....	8
2.4	Rientro di una persona da un Paese a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera .....	8
2.5	Diritto all'ILR nell'ambito del graduale allentamento delle restrizioni .....	9
2.6	Preannunci dei fornitori di prestazioni pubbliche (datore di lavoro pubblico, amministrazione pubblica ecc.) .....	10
2.7	Lavoratori non aventi diritto all'ILR in caso di lavoro ridotto dell'azienda .....	11
2.8	Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 maggio 2020 .....	12
2.9	Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 agosto 2020 .....	12
2.10	ILR per nuovi apprendisti e per apprendisti dopo la conclusione dell'apprendistato .....	13
2.11	ILR per atleti professionisti la cui perdita di lavoro non può essere determinata con precisione .....	13
2.12	ILR per i frontalieri in caso di chiusura dei confini da parte delle autorità svizzere o del Paese di domicilio .....	13
2.13	Preannuncio di lavoro ridotto .....	14
2.14	Prolungamento da 3 a 6 mesi della durata massima di autorizzazione del lavoro ridotto .....	14
2.15	Preannunci in caso di adeguamenti dell'ordinanza .....	15
2.16	Autorizzazioni concesse dal 31 agosto 2020 .....	15
2.17	Massima durata dell'ILR in caso di perdita lavorativa superiore all'85% .....	15
2.18	Esercizio del diritto e pagamento dell'ILR .....	16
2.19	Occupazione provvisoria durante ILR .....	17
2.20	Sospensione della deduzione delle ore in esubero effettuate e disciplinamento dal 1° settembre 2020 .....	17
2.21	Preannuncio di lavoro ridotto per lavoratori temporanei .....	18
2.22	Competenze di SC e CD per il lavoro ridotto per i collaboratori temporanei .....	18

2.23	Controllo dell'orario di lavoro e prove della perdita di lavoro computabile in caso di ILR per lavoratori temporanei .....	18
2.24	Conteggio dell'ILR per i collaboratori temporanei .....	18
2.25	Rischio di duplici conteggi in caso di ILR per lavoratori temporanei .....	19
2.26	Distinzione tra ILR e II in caso di chiusura prevedibile o avvenuta di un'azienda .....	19
<b>3</b>	<b><i>Altre disposizioni d'esecuzione</i></b> .....	<b>21</b>
3.1	Quarantena presso un organo esecutivo o una sede .....	21
3.2	Home office .....	21
3.3	Sospensione di tutte le attività di un organo esecutivo .....	21
3.4	Finanziamento delle spese d'esecuzione .....	21
3.5	Annuncio e obbligo di annuncio durante la disoccupazione .....	21
3.6	Attività di controllo e intermediazione dell'URC .....	22
3.7	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).....	23
3.8	Esportazione di prestazioni ai sensi dell'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004 .....	24
3.9	Sistema d'informazione COLSTA.....	24
3.10	Portale AD e servizi online .....	24
3.11	Gestione di cassa in caso di pandemia .....	24
3.12	Contabilità in caso di pandemia .....	24
3.13	Sistema di pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione: autorizzazione ai pagamenti .....	24
3.14	Trasferimento dati .....	25
3.15	Attestazione dei periodi di impiego (PDU1, U002, U004, U006, U017) .....	25
3.16	Responsabilità del titolare .....	25

# **1 Indennità di disoccupazione (ID)**

## **1.1 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.

## **1.2 Aumento del numero di indennità giornaliere e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera in data 1° marzo 2020 o successiva**

La difficile situazione economica causata dal coronavirus riduce le possibilità di trovare velocemente un lavoro. Attraverso le indennità giornaliere supplementari e i termini quadro prolungati per la riscossione delle prestazioni, si mira a evitare che le persone assicurate esauriscano le indennità giornaliere cui hanno diritto in questo periodo, anche se trovare un lavoro è molto difficile.

Ogni persona assicurata che al 1° marzo 2020 non aveva ancora esaurito le sue indennità giornaliere beneficerà al massimo di 120 indennità giornaliere supplementari per il periodo dal 1° marzo 2020 al 31 agosto 2020 (durata dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione). Le normali indennità giornaliere saranno percepite soltanto quando le 120 indennità giornaliere supplementari risulteranno esaurite. Anche durante la riscossione delle indennità giornaliere supplementari si applicano tutte le disposizioni della LADI (es. per quanto riguarda i periodi di attesa o di sospensione).

Il termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato di 6 mesi per tutte le persone che al 1° marzo 2020 godevano già di tale termine e che dal 1° marzo 2020 ne hanno ancora diritto. Per le persone il cui termine quadro per la riscossione delle prestazioni si apre dopo il 1° marzo 2020, tale periodo viene prolungato per la durata che va dall'inizio del termine quadro per la riscossione delle prestazioni fino al 31 agosto 2020.

Tre casi di studio illustrano l'applicazione di questa procedura:

- La persona A ha un termine quadro per la riscossione delle prestazioni dal 1° novembre 2019 e al 1° marzo 2020 ha ancora diritto a 300 indennità giornaliere. Dal 1° marzo al 14 agosto 2020 riceve le 120 indennità giornaliere supplementari senza alcuna interruzione. Dal 14 agosto 2020 può riscuotere nuovamente indennità giornaliere normali e ha ancora diritto a 300 indennità giornaliere. Il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato di 6 mesi (184 giorni).
- La persona B riceve un nuovo termine quadro per la riscossione delle prestazioni in data 01.04.2020. Durante il periodo dal 1° aprile al 31 agosto 2020 la persona B riceve esclusivamente le indennità giornaliere supplementari. La riscossione dell'indennità giornaliera normale inizia solo a partire dal 1° settembre 2020. Il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato di 5 mesi.
- La persona C ha esaurito il diritto alle indennità al 25 febbraio 2020, ma il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni dura ancora fino al 31 marzo 2020. Non può percepire indennità giornaliere supplementari perché al 1° marzo 2020 non ne aveva più diritto.

Disposizione transitoria per le persone che, dopo il 1° marzo 2020, hanno esaurito il diritto alle indennità (prima dell'entrata in vigore delle disposizioni della direttiva 2020/04): Per loro, il termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato con effetto retroattivo,

in modo da consentire la riscossione delle 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.

### **1.3 Adegumento della durata del termine quadro per il periodo di contribuzione al termine quadro prolungato per la riscossione delle prestazioni**

Se, alla fine del termine quadro prolungato per la riscossione delle prestazioni, viene aperto un termine quadro seguente per la riscossione delle prestazioni, il nuovo termine quadro per il periodo 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 per la riscossione delle prestazioni. Il termine quadro prolungato per il periodo di contribuzione vale per tutti i termini quadro seguenti per la riscossione delle prestazioni che vengono aperti nei 6 mesi successivi all'abrogazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione del 31 agosto 2020.

Due casi di studio illustrano l'applicazione di questa procedura:

- La persona D avrebbe esaurito le proprie indennità giornaliere normali al 31 marzo 2020, ma il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni dura ancora fino al 1° giugno 2020. Dal 1° marzo 2020 al 31 agosto 2020 può riscuotere le 120 indennità giornaliere supplementari e dal 1° settembre 2020 (o prima, se le 120 indennità giornaliere supplementari sono già state percepite) può percepire le indennità giornaliere residue che le spettano. Il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato di 6 mesi (184 giorni). Se entro 6 mesi dal 1° settembre 2020 la persona desidera aprire un termine quadro seguente per la riscossione delle prestazioni, il termine quadro per il periodo di contribuzione sarà anch'esso prolungato di 6 mesi.
- La persona E ha un termine quadro fino al 30 aprile 2020. Il suo termine quadro viene prolungato fino al 31 ottobre 2020 (di 6 mesi o di 184 giorni), cosicché dal 1° marzo 2020 al 31 agosto 2020 riceve le indennità giornaliere supplementari. Essa può percepire le indennità giornaliere residue che le spettano al 1° marzo 2020 tra il 31 agosto 2020 (o prima, se le 120 indennità giornaliere supplementari sono già state percepite) fino al 31 ottobre 2020. Se entro 6 mesi dopo il 1° settembre 2020 la persona desidera aprire un termine quadro seguente per la riscossione delle prestazioni, il termine quadro per il periodo di contribuzione sarà anch'esso prolungato di 6 mesi.

Restano riservate eventuali disposizioni divergenti di una legge transitoria dopo il 1° settembre 2020.

### **1.4 Indennità giornaliera al ritorno da un Paese a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera**

In linea di principio, le persone che si trovano in quarantena non sono in grado di accettare un'occupazione adeguata o di partecipare a provvedimenti di reintegrazione. Tuttavia non è sempre possibile pronunciare la loro idoneità al collocamento. È determinante se, prima del viaggio, l'assicurato sapeva o doveva sapere che la destinazione era/è da considerare un

Paese o una regione con elevato rischio di contagio (cfr. elenco allegato all'ordinanza COVID-19 provvedimenti nel settore del traffico internazionale viaggiatori [RS 818.101.27])<sup>1</sup>.

Quindi, l'assicurato che ha iniziato il viaggio verso una destinazione figurante nel suddetto elenco al momento della partenza era o avrebbe dovuto essere consapevole che al suo ritorno doveva mettersi in quarantena. Tale aspetto si ripercuote sull'idoneità al collocamento, in altri termini l'idoneità al collocamento deve essere pronunciata per i 10 giorni di durata della quarantena. In questo caso l'assicurato può disporre del numero di giorni esenti dall'obbligo di controllo a cui ha ancora diritto.

Se, invece, al momento della partenza la destinazione del viaggio non figurava tra i Paesi o le regioni con un rischio elevato di contagio e lo status della destinazione è cambiato durante la vacanza, la quarantena cui l'assicurato deve sottoporsi al suo ritorno non gli è imputabile. L'idoneità al collocamento è da considerarsi data durante i 10 giorni della quarantena. In questo caso non devono essere dedotti ulteriori giorni esenti dall'obbligo di controllo né i giorni della quarantena devono essere trattati come congedo non retribuito. I giorni della quarantena sono da considerare giorni normali di disoccupazione controllata.

Durante la quarantena l'assicurato deve continuare comunque a svolgere ricerche di lavoro. Può essere altresì obbligato a partecipare a colloqui telefonici di consulenza o a provvedimenti inerenti al mercato del lavoro offerti online.

### **1.5 Pagamenti della cassa di disoccupazione (CD)**

Il pagamento dell'ID deve essere garantito, per quanto possibile, con la procedura abituale. Nel caso di una limitazione dell'attività degli organi d'esecuzione a causa della pandemia, il pagamento può avvenire 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 CD 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 non appena la CD dispone delle necessarie risorse.

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.

Per l'esercizio di tale diritto a un anticipo, alla CD devono essere presentati tutti i documenti menzionati all'art. 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.).

---

<sup>1</sup> <https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20201948/index.html>

- Occorre prestare un'adeguata attenzione all'art. 29 cpv. 4 OADI, secondo cui la CD 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.

### **1.6 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 nei confronti del datore di lavoro può essere rinviata. Nel corso dell'ultimo trimestre del 2020 si procederà a rivalutare la situazione per decidere se questa sospensione debba essere mantenuta o abolita.

Le CD devono erogare i versamenti ID già prima della surrogazione.

### **1.7 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)**

### **2.1 Perdita di lavoro temporanea**

Anche ammesso che la pandemia si verifichi in varie ondate, va notato che sia la pandemia stessa sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee.

### **2.2 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.

### **2.3 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 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).

### **2.4 Rientro di una persona da un Paese a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera**

In seguito alla decisione del Consiglio federale del 1° luglio 2020, dal 6 luglio 2020 è previsto l'obbligo di quarantena per le persone che entrano in Svizzera provenienti da determinate regioni<sup>2</sup>.

Secondo l'articolo 324a CO, il datore di lavoro è tenuto a continuare a pagare il salario se il lavoratore, per motivi inerenti alla sua persona (ad es. infortunio o malattia) e senza sua colpa è impedito di lavorare. Se il lavoratore si reca in una regione definita a rischio da parte delle autorità, quindi al suo ritorno deve mettersi in quarantena per 10 giorni, il datore di lavoro non è tenuto a continuare a pagare il salario poiché si tratta di un atto deliberato da parte del lavoratore (il criterio menzionato all'inizio «senza sua colpa» non è soddisfatto).

A partire dal 6 luglio vige la seguente disposizione: chi rientra in Svizzera provenendo da una regione a rischio deve rimanere in quarantena per 10 giorni, a prescindere che la persona sia partita/parta dal 6 luglio.

---

<sup>2</sup> Elenco attualmente in vigore: <https://www.bag.admin.ch/bag/it/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/empfehlungen-fuer-reisende/quarantaene-einreisende.html> e <https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20201948/index.html>

Per il diritto alle prestazioni dell'AD (ILR) ciò significa concretamente: coloro che, a partire dal 6 luglio, si recano in un Paese che al momento dell'entrata in Svizzera figura nell'elenco ufficiale delle regioni a rischio, non hanno diritto all'ILR per i 10 giorni della quarantena. Queste persone sono impediti di lavorare per colpa loro e non hanno diritto al proseguimento del pagamento del salario. La loro perdita di lavoro non deve essere considerata ai fini dell'ILR.

Coloro che si sono recati in un Paese a rischio prima del 6 luglio e rientrano in Svizzera a partire dal 6 luglio, quindi devono rimanere in quarantena per 10 giorni, possono aver diritto all'ILR se è stato ottenuto un certificato rilasciato da un medico o un'autorità. Lo stesso dicasi per le persone che si recano in una regione dichiarata a rischio solo dopo la loro partenza. In questi casi l'obbligo di continuare a pagare il salario da parte del datore di lavoro è tuttavia giuridicamente controverso. Resta da vedere quale sarà l'interpretazione dei giudici. Se il datore di lavoro non riconosce il diritto al proseguimento del pagamento del salario e non paga alcun salario per il periodo della quarantena, non deve essere corrisposta neppure l'ILR.

## **2.5      *Diritto all'ILR nell'ambito del graduale allentamento delle restrizioni***

Con il graduale allentamento delle restrizioni, per la maggior parte delle aziende interessate il provvedimento delle autorità decade come giustificazione. Pertanto, in linea di principio, l'attività deve essere ripresa non appena consentito. Questo requisito è espressione dell'obbligo di riduzione del danno. Tuttavia, vi sono quattro situazioni in cui il diritto all'ILR può ancora sussistere:

(1) In base alle misure sanitarie ancora in vigore, un'azienda può riassumere soltanto parte dei suoi collaboratori. In questo caso, il diritto all'ILR è concesso per la perdita di lavoro di quei collaboratori che non possono essere reimpiegati o che possono esserlo solo parzialmente, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto. In questo caso, la perdita di lavoro computabile è ancora dovuta a provvedimenti delle autorità e si applica l'art. 32 cpv. 3 LADI in combinato disposto con l'art. 51 OADI.

(2) Per ragioni economiche, un'azienda può riassumere soltanto parte dei suoi collaboratori oppure non è in grado di procurarsi i prodotti necessari per una completa ripresa delle sue attività e quindi può riassumere soltanto parte della sua forza lavoro. La perdita di lavoro computabile è dovuta alle conseguenze economiche della pandemia. Il diritto all'ILR è ancora valido, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto.

(3) Un'azienda deve continuare a restare chiusa se non è in grado di attuare le misure comportamentali e igieniche richieste o se si prevede che, alla riapertura, le perdite saranno superiori a quelle riportate durante la temporanea chiusura. Qualora sia oggettivamente impossibile attuare le necessarie misure comportamentali e igieniche, il lavoro deve essere sospeso. In questo caso il datore di lavoro ha diritto all'ILR per i collaboratori interessati, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto. L'azienda deve dimostrare in modo plausibile che le perdite alla riapertura supererebbero quelle riportate durante la chiusura temporanea. In tal caso, e qualora il rischio di licenziamenti o di chiusura definitiva aumenti, sussiste il diritto all'ILR.

(4) Un'azienda deve continuare a restare chiusa come conseguenza indiretta dei provvedimenti delle autorità ancora in vigore. Ad esempio, un ristorante non può riaprire perché è raggiungibile soltanto tramite un'azienda di trasporto turistico (es. funivia o cabinovia) ancora soggetta a un divieto di esercizio. Per esercitare il diritto all'ILR, il datore di lavoro deve dimostrare questa conseguenza indiretta. Ciò è dovuto al fatto che le perdite di lavoro dovute a provvedimenti ufficiali o ad altre circostanze per le quali il datore di lavoro non è responsabile

sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle con provvedimenti adeguati ed economicamente convenienti o non può indicare un terzo come responsabile del danno (art. 51 cpv. 1 OADI).

Se un'azienda continua a rivendicare una perdita di lavoro superiore all'85% per i periodi di conteggio da giugno in poi, deve presentare le corrispondenti giustificazioni alla CD e supportarle con opportuni documenti aziendali. La CD deve sottoporre al vaglio del SC i conteggi non plausibili al di sopra del valore soglia. Le modalità di verifica per le aziende appartenenti al settore della gastronomia sono descritte nell'allegato 1 della direttiva 2020/08 – l'allegato rimane in vigore. Questa procedura viene applicata in modo analogo sia ad altre aziende sia in caso di successivo allentamento delle restrizioni.

Per il periodo di conteggio relativo a maggio 2020, l'azienda può continuare ad effettuare i conteggi per oltre l'85% anche senza giustificazione. Tuttavia, la CD è libera di chiedere una giustificazione anche per questo periodo di conteggio.

## **2.6 Preannunci dei fornitori di prestazioni pubbliche (datore di lavoro pubblico, amministrazione pubblica ecc.)**

Il senso e lo scopo dell'ILR è preservare i posti di lavoro. Questa misura serve a evitare che si verifichino licenziamenti immediati a causa di un calo temporaneo della domanda di beni e servizi e della conseguente perdita di lavoro (cfr. anche DTF 121 V 362 consid. 3. a). Tale rischio (diretto) di perdita di posti di lavoro sussiste fundamentalmente soltanto per le aziende che finanziano la loro fornitura di servizi esclusivamente con i redditi o il denaro generato da privati.

Al contrario, sui fornitori di prestazioni pubbliche non grava alcun rischio aziendale o di fallimento, poiché devono assolvere i compiti affidati loro dalla legge indipendentemente dalla situazione economica. Eventuali difficoltà economiche, le maggiori spese o addirittura le perdite connesse all'attività aziendale sono coperte con fondi pubblici, come sovvenzioni o altri valori monetari. Generalmente, in questi casi non vi è nessuna minaccia immediata di perdere posti di lavoro.

Sulla base del mandato dei fornitori di prestazioni pubbliche e tenendo conto dello scopo dell'ILR, ne consegue che i fornitori di prestazioni non hanno fundamentalmente diritto all'ILR per i loro collaboratori. La concessione dell'ILR in caso di sospensione temporanea di questa prestazione equivarrebbe a trasferire i costi salariali al fondo AD, senza il rischio di licenziamenti immediati (che il legislatore deve contrastare) in relazione a tali società di diritto pubblico.

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.

La concessione dell'ILR per i collaboratori dei fornitori di prestazioni pubbliche è consentita soltanto se i collaboratori interessati sono esposti a un rischio immediato e concreto di licenziamento. Ciò può riguardare anche solo ambiti parziali dei fornitori di prestazioni. Ad esempio, un'azienda di trasporto può comprendere sia un reparto i cui collaboratori hanno diritto all'ILR in caso di calo del fatturato (es. pullman turistici) sia un reparto i cui collaboratori non ne hanno diritto (gestione sovvenzionata di autobus locali).

Esiste un rischio diretto e concreto di perdere posti di lavoro se non c'è alcuna garanzia/sicurezza che i costi operativi vengano completamente coperti in caso di calo della domanda o di

riduzione ordinata dell'offerta da parte del cliente e se le aziende interessate hanno la possibilità di licenziare direttamente i collaboratori al fine di ridurre i costi operativi. Queste due condizioni devono essere soddisfatte contemporaneamente.

Il SC deve semplicemente verificare se esiste un rischio immediato e concreto di perdere posti di lavoro e se il datore di lavoro può dimostrarlo mediante un'adeguata documentazione. È quindi responsabilità delle aziende che forniscono prestazioni pubbliche (Service Public) fornire al SC tale documentazione adeguata (regolamenti del personale, contratti di lavoro, mandati di prestazione, concessioni, accordi di sovvenzione, CCL ecc.), al fine di dimostrare in maniera attendibile che esiste un rischio diretto e concreto di licenziamento in caso di perdita del lavoro. Non sono necessarie ulteriori verifiche. L'introduzione del lavoro ridotto va respinta soltanto se i documenti presentati dal datore di lavoro non sono in grado di provare il rischio di perdere posti di lavoro.

Se sono soddisfatte tutte le condizioni per il diritto all'indennità e l'ILR viene accordata, l'istituzione ha diritto all'ILR in misura pari alle ore di lavoro perse e alla perdita computabile senza alcuna differenza, proprio come ogni altra azienda che soddisfa le condizioni per il diritto all'ILR. In particolare occorre osservare che, nel calcolo dell'ILR, non sono dedotte né la parte sovvenzionata né la garanzia statale. Neppure eventuali misure di sostegno decise a posteriori dal Parlamento o dal Consiglio federale portano a una riduzione dell'ILR (ciò significa che questi pagamenti non comporterebbero né il versamento di un importo inferiore dell'ILR né rimborsi). Tali precisazioni entrano in vigore retroattivamente il 1° giugno 2020.

In caso di decisione su opposizione, la presenza di entrambe le suddette condizioni di diritto (rischio concreto di perdere posti di lavoro e nessuna copertura completa dei costi operativi) deve emergere *chiaramente e inequivocabilmente* dalla giustificazione, con precisi rimandi ai documenti di riferimento.

## **2.7      *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, tranne nel caso delle persone particolarmente a rischio ai sensi dell'Ordinanza 2 COVID-19 (RS 818.101.24) che possono dimostrare con un certificato medico la loro impossibilità a lavorare per motivi di salute, tuttavia solo per i periodi di conteggio da marzo a giugno 2020 (periodo di validità dell'ordinanza 2 COVID-19 [RS 818.101.24]).

Le addette alle pulizie, le collaboratrici domestiche e le mamme diurne che hanno stipulato un contratto di lavoro con un privato non hanno diritto all'ILR. L'ILR è stata introdotta per le aziende che producono beni, forniscono servizi, hanno un contatto diretto con il mercato e si assumono il proprio rischio aziendale, ovvero il rischio di fallimento in caso di difficoltà economiche. Il termine azienda non è sinonimo di datore di lavoro. Il fatto che una persona sia un datore di lavoro non basta per avere diritto a un'indennità in caso di ore di lavoro perse. Di conseguenza, una persona non ha diritto all'ILR se ha un contratto di lavoro con un privato. La situazione è diversa se un'addetta alle pulizie è impiegata presso un'impresa specializzata che, ad esempio, la colloca da un cliente privato.

## **2.8 Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 maggio 2020**

Nel suddetto periodo hanno avuto diritto all'ILR le seguenti persone:

- persone in rapporto di apprendistato (apprendisti)
- 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

Per le persone con 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, nella misura in cui è stato versato un guadagno soggetto all'obbligo di contribuzione AVS). Il salario determinante preso in considerazione per il calcolo è di 4'150 franchi.

Le persone con posizioni analoghe a quella di un datore di lavoro e i loro coniugi (o partner registrati) occupati nell'azienda, che operano nel settore ricreativo, hanno diritto all'indennità di perdita di guadagno per il coronavirus dal 1° giugno con effetto retroattivo. Il versamento della prestazione è competenza delle casse di compensazione AVS. Queste persone sono dunque equiparate ai lavoratori indipendenti colpiti indirettamente. A differenza dei loro collaboratori, non hanno diritto all'ILR.

## **2.9 Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 agosto 2020**

Nel suddetto periodo hanno diritto all'ILR le seguenti persone:

- persone con rapporto di lavoro a tempo determinato
- persone al servizio di un'agenzia di lavoro interinale occupate presso un'azienda d'impiego
- 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
- i formatori professionali che subiscono una perdita di lavoro e che continuano a sostenere gli apprendisti nella loro formazione

Inoltre, le persone particolarmente a rischio ai sensi dell'Ordinanza 2 COVID-19 (RS 818.101.24) hanno diritto all'ILR per i periodi di conteggio da marzo 2020 a giugno 2020 a condizione che il lavoro perso per motivi economici rappresenti almeno il 10% dell'attività complessiva o del reparto operativo. Le persone particolarmente a rischio devono essere in grado di dimostrare con un certificato medico la loro impossibilità a lavorare per motivi di salute. 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).

Per determinare l'orario di lavoro normale dei lavoratori su chiamata, ora 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. 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.

In caso di ILR per lavoratori temporanei vale quanto segue: sia il diritto che le ulteriori disposizioni contenute nella presente direttiva valgono solo per quei collaboratori temporanei che sono forniti ad almeno un'azienda d'impiego.

### **2.10 *ILR per nuovi apprendisti e per apprendisti dopo la conclusione dell'apprendistato***

I nuovi apprendisti possono essere impiegati da un'azienda, anche se questa attua il lavoro ridotto.

Gli apprendisti che hanno concluso il loro apprendistato possono continuare a lavorare presso la loro azienda di formazione, anche se questa attua il lavoro ridotto. Il proseguimento dell'occupazione dopo il completamento dell'apprendistato offre agli apprendisti la possibilità di acquisire una prima esperienza lavorativa anche durante la crisi causata dal coronavirus, riducendo così il rischio di disoccupazione e il pagamento delle indennità giornaliere. Il rapporto di lavoro può anche essere limitato nel tempo, ad esempio per un periodo di 12 mesi. Tuttavia, va sottolineato che i collaboratori temporanei perderanno il loro diritto all'ILR a partire dal 1° settembre 2020 in seguito all'abrogazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione.

### **2.11 *ILR per atleti professionisti la cui perdita di lavoro non può essere determinata con precisione***

Il diritto all'ILR per i giocatori di società sportive professionali può essere concesso per il periodo durante il quale non si possono giocare partite a causa di una perdita lavorativa pari al 100%. Invece, il diritto all'ILR è da negare in assenza di una perdita lavorativa o di almeno una perdita lavorativa determinabile dal momento in cui possono essere svolte attività preparatorie, come ad esempio gli allenamenti. Di conseguenza, ciò vale anche in caso di ripresa delle partite, indipendentemente dal fatto che gli spettatori siano ammessi o meno. In questi casi non è obbligatoria la riconsiderazione da parte del SC e la CD può respingere il conteggio mediante una disposizione a causa di una perdita lavorativa non determinabile.

Qualora sia consentita una parziale ripresa delle attività, cioè non appena sono consentiti gli allenamenti di squadra ma non si possono ancora giocare partite, occorre distinguere se le attività saranno effettivamente riprese parzialmente oppure no. Nel primo caso, il diritto all'ILR deve essere negato per la mancanza di una perdita lavorativa determinabile. Nel secondo caso, invece, tale diritto può essere rivendicato se la società sportiva può dimostrare in modo plausibile che le misure imposte non possono essere attuate in modo ragionevole o che le perdite in caso di ripresa sarebbero superiori a quelle riportate durante la sospensione temporanea e quindi vi è il rischio di un'imminente perdita di posti di lavoro.

### **2.12 *ILR per i frontalieri in caso di chiusura dei confini da parte delle autorità svizzere o del Paese di domicilio***

Un'azienda con diritto all'ILR ai sensi dell'art. 32 LADI 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'azienda interessata deve dimostrare che l'assenza dei frontalieri sul luogo di lavoro è riconducibile a un provvedimento delle autorità ai sensi dell'art. 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'art. 21 della legge federale contro le malattie trasmissibili dell'essere umano del 18.12.1970 (legge sulle epidemie, RS 818.101).

### **2.13 Preannuncio di lavoro ridotto**

In deroga all'art. 36 cpv. 1 LADI e all'art. 58 cpv. da 1 a 4 OADI, per il periodo dal 1° marzo 2020 al 31 maggio 2020 non dev'essere considerato alcun termine di preannuncio. 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.

Per i preannunci con data di ricevimento dal 1° giugno 2020 vale nuovamente un termine di preannuncio di 10 giorni. I preannunci con cui, tra il 1° marzo 2020 e il 31 maggio 2020, è stato dichiarato il lavoro ridotto legato alla pandemia, possono essere prorogati con una nuova disposizione per al massimo 6 mesi senza che sia necessario un nuovo preannuncio. La cassa di compensazione raccomanda di emettere autorizzazioni solo fino al 31 agosto 2020, poiché quelle di durata superiore a 3 mesi perdono la loro validità il 31 agosto 2020, quindi decadono. Tali precisazioni entrano in vigore retroattivamente il 1° giugno 2020.

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

In caso di domande presentate in ritardo, tuttavia fino al 31 marzo 2020 (data di ricevimento/timbro postale), e relative a chiusure di attività (provvedimenti delle autorità), la data del provvedimento delle autorità (generalmente il 17 marzo 2020, ma ad esempio il 13 marzo 2020 per alcune stazioni sciistiche) può essere utilizzata come data di ricevimento.

Se per il mese precedente non è stata presentata alcuna domanda di ILR unicamente per il fatto che alcune categorie sarebbero state considerate nuove aventi diritto soltanto in un secondo momento, il preannuncio per il mese precedente può essere effettuato anche con effetto retroattivo. Ad esempio, ciò vale per i lavoratori su chiamata che, conformemente alla decisione del 9 aprile 2020, hanno ottenuto il diritto all'ILR con effetto retroattivo dal 1° marzo 2020.

La concessione dell'ILR in relazione al coronavirus avviene in modo rapido e senza burocrazia in una procedura sommaria. Questa semplificazione riguarda in particolare le domande contenute nel modulo «COVID-19 Preannuncio lavoro ridotto». Il modulo è disponibile anche su [www.lavoro.swiss](http://www.lavoro.swiss) e in TCnet. Le informazioni necessarie per il preannuncio sono elencate nel relativo modulo e qui vengono adattate. Anche tutti i preannunci relativi alla pandemia pervenuti con moduli tradizionali possono essere esaminati con le stesse modalità del nuovo modulo semplificato.

### **2.14 Prolungamento da 3 a 6 mesi della durata massima di autorizzazione del lavoro ridotto**

In deroga all'art. 36 cpv. 1 LADI, il preannuncio deve essere rinnovato se il lavoro ridotto dura più di 6 mesi. Le autorizzazioni rilasciate per un periodo inferiore a 6 mesi possono essere prolungate in una procedura sommaria fino a un massimo di 6 mesi mediante una nuova disposizione (autorizzazione) su richiesta dell'azienda o direttamente attraverso il SC.

L'ufficio di compensazione raccomanda urgentemente di concedere autorizzazioni soltanto per 3 mesi (vedi 2.16).

### **2.15 Preannunci in caso di adeguamenti dell'ordinanza**

In caso di adeguamenti dell'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione e durante la sua validità, non occorre alcun nuovo preannuncio. Ciò vale in particolare per l'abolizione del diritto all'ILR per le persone simili ai datori di lavoro o gli apprendisti a partire dal 1° giugno 2020.

Tuttavia, anche senza un nuovo preannuncio, per ogni periodo di conteggio devono essere applicate le disposizioni vigenti dell'ordinanza. Ad esempio, anche dopo il 1° giugno 2020 continuerà ad essere applicata una durata di autorizzazione di sei mesi a partire dal 17 marzo 2020, ma per i periodi di conteggio a partire da giugno non sarà più possibile effettuare conteggi per persone simili ai datori di lavoro e apprendisti.

### **2.16 Autorizzazioni concesse dal 31 agosto 2020**

Con l'abrogazione di gran parte degli articoli dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033) il 31 agosto 2020, la durata massima dell'autorizzazione sarà nuovamente ridotta da 6 a 3 mesi.

Le autorizzazioni già in vigore da oltre 3 mesi al 1° settembre 2020 sono valide solo fino all'abrogazione dell'ordinanza del 31 agosto 2020. Questa procedura è coerente con l'integrazione delle autorizzazioni con riserva in base alla direttiva 2020/04, secondo cui il diritto all'ILR si estingue in caso di abrogazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione. Se necessario, l'azienda deve presentare un nuovo preannuncio per il lavoro ridotto. A seconda della situazione economica, è quindi prevedibile che già ad agosto 2020 il numero di preannunci aumenterà (a causa del termine di preannuncio di 10 giorni).

Le autorizzazioni valide da meno di 3 mesi al 1° settembre 2020 saranno ridotte a una durata totale di 3 mesi il 1° settembre 2020. Pertanto, a partire da giugno 2020, è necessario indicare una riserva corrispondente sulle autorizzazioni. L'ufficio di compensazione raccomanda urgentemente di concedere autorizzazioni soltanto per 3 mesi a partire da giugno 2020; in questi casi si può anche rinunciare alla riserva. Per i periodi di conteggio a partire da settembre 2020, si applicano le consuete disposizioni della LADI, fatte salve diverse disposizioni transitorie di legge.

### **2.17 Massima durata dell'ILR in caso di perdita lavorativa superiore all'85%**

La limitazione della durata massima di riscossione in caso di perdita lavorativa superiore all'85% è sospesa per i 6 mesi di durata dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033). I periodi di conteggio da marzo 2020 fino ad agosto 2020 compreso non vengono computati per la durata massima di riscossione pari a quattro periodi di conteggio in caso di perdita lavorativa superiore all'85%.

Caso di studio: un'azienda ha già rivendicato il lavoro ridotto con una perdita lavorativa del 90% a gennaio e febbraio 2020 e durante i periodi di conteggio da marzo ad agosto 2020 rivendica una perdita lavorativa del 100%. A partire da settembre 2020, può ancora rivendicare una perdita lavorativa superiore all'85% per due periodi di conteggio<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> A condizione che la legge COVID-19 e la modifica dell'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione siano poste in vigore come previsto.

## **2.18 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 è ora abolito. In questo modo per il datore di lavoro non sussiste alcun termine di attesa per i periodi di conteggio da marzo 2020 fino ad agosto 2020 compreso. Dal 1° settembre 2020 torna in vigore un termine di attesa di 1 giorno.

Per i versamenti relativi ai periodi di conteggio da marzo 2020 ad agosto 2020 compreso, non è necessario attendere il termine di ricorso di 30 giorni.

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.

Il processo di conteggio nella procedura sommaria è stato semplificato e riguarda in particolare il modulo «COVID-19 Domanda e conteggio di indennità per lavoro ridotto»:

- Il modulo di domanda e il 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 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 persone con un rapporto di lavoro già disdetto, persone che non sono d'accordo con il lavoro ridotto e, dal 1° giugno 2020, anche persone che si trovano 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 così come gli apprendisti.
- Per i periodi di conteggio da marzo 2020 a maggio 2020, le persone in una posizione analoga a quella del datore di lavoro hanno diritto a una somma forfettaria. Anche in questo caso l'ufficio di compensazione ha 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 non vi è nulla da ricalcolare.
- In alternativa, il modulo può essere utilizzato anche per pagamenti anticipati approssimativi, che tuttavia devono essere sostituiti ed eventualmente corretti da un conteggio definitivo al massimo dopo 3 mesi.
- 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 01.03.2020. Pertanto la CD deve calcolare l'intero periodo di conteggio relativo a marzo 2020 (per l'intero mese) secondo le nuove regole.

- 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.

Gli assicurati il cui diritto deriva soltanto dalla successiva modifica dell'ordinanza (es. lavoratori su chiamata con variazioni del grado occupazionale superiori al 20% a partire dal 9 giugno 2020) possono rientrare nel conteggio con effetto retroattivo dal 1° marzo 2020. Se il conteggio per marzo è già stato presentato, il datore di lavoro deve correggerlo nuovamente e la CD può effettuare il pagamento successivo.

Tutti i periodi di conteggio da marzo 2020 fino ad agosto 2020 compreso vengono gestiti tassativamente secondo la procedura sommaria. L'azienda non può dunque scegliere se presentare il modulo di calcolo straordinario o quello precedente.

### **2.19 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.

### **2.20 Sospensione della deduzione delle ore in esubero effettuate e disciplinamento dal 1° settembre 2020**

I capoversi 4 e 5 dell'art. 46 della OADI sono temporaneamente abrogati dal 1° marzo al 31 agosto 2020. Le ore in esubero effettuate prima dell'introduzione del lavoro ridotto non devono essere più innanzitutto dedotte.

Dal 1° settembre 2020 le ore in esubero effettuate dai singoli lavoratori nei 6 mesi precedenti all'apertura del termine quadro per la riscossione delle prestazioni devono essere nuovamente dedotte dalle perdite di lavoro.

Durante un termine quadro in corso, tutte le ore in esubero accumulate negli ultimi 12 mesi prima della nuova riduzione del lavoro devono tornare a essere dedotte dalle perdite di lavoro dal 1° settembre.

Le ore in esubero accumulate prima dei periodi di conteggio secondo l'ordinanza COVID-19 e che non hanno dovuto essere dedotte da questi periodi di conteggio non devono essere più considerate neppure nei periodi di conteggio successivi a partire da settembre. La disposizione garantisce che lo scopo della deroga, secondo cui durante il periodo di validità dell'ordinanza COVID-19 le ore in esubero accumulate precedentemente non devono essere computate alle perdite di lavoro, non sia inficiato a posteriori.

Dal 1° settembre, invece, vigono le regole reintrodotte per il computo delle ore in esubero che si sono accumulate durante o dopo il periodo di conteggio conformemente all'ordinanza COVID-19.

Caso di studio 1: un'azienda conteggia l'ILR per il periodo maggio 2020 – ottobre 2020. Le ore in esubero, che sono state prestate prima di maggio, ossia prima dei periodi di conteggio secondo l'ordinanza COVID-19, non vengono dedotte dall'ILR. Da settembre 2020 devono essere invece dedotte le ore in esubero prestate dai collaboratori a partire da maggio 2020 e non ancora compensate.

Caso di studio 2: un'azienda conteggia l'ILR a partire dal mese di settembre. A questo punto si apre un termine quadro per la riscossione della prestazione. Da marzo 2020 ad agosto 2020, l'azienda non

ha ricevuto alcun ILR. Le ore in esubero che sono state prestate negli ultimi 6 mesi prima dell'introduzione del lavoro ridotto devono essere dedotte (prassi LADI ILR B7).

Caso di studio 3: un'azienda ha conteggiato l'ILR per il periodo novembre 2019 – gennaio 2020 e la conteggia nuovamente a partire da ottobre 2020. Il termine quadro per la riscossione della prestazione va da novembre 2019 a ottobre 2021. Da marzo 2020 ad agosto 2020, l'azienda non ha ricevuto alcun ILR. Devono essere dedotte le ore in esubero effettuate al massimo negli ultimi 12 mesi dall'ultima perdita di lavoro (prassi LADI ILR B8).

### **2.21 Preannuncio di lavoro ridotto per lavoratori temporanei**

In quanto datore di lavoro, spetta al prestatore di personale preannunciare l'ILR presso il 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. Tutti gli altri dati da inserire nel preannuncio si riferiscono ai collaboratori forniti dal prestatore di personale a questa azienda d'impiego.

### **2.22 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.

### **2.23 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.

### **2.24 Conteggio dell'ILR per i collaboratori temporanei**

Nel modulo «COVID-19 Domanda e conteggio di 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.

## **2.25      *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](mailto:tc-revisionsdienst@seco.admin.ch).

## **2.26      *Distinzione tra ILR e II in caso di chiusura prevedibile o avvenuta di un'azienda***

Se la cassa di disoccupazione o il servizio cantonale dispone di indizi sufficienti sull'imminente o avvenuta chiusura di un'azienda, i versamenti devono essere momentaneamente sospesi - anche se il lavoro ridotto è stato approvato - dato che presumibilmente la condizione relativa al carattere temporaneo della perdita di lavoro e alla conservazione dei posti di lavoro non è o non è più adempiuta (cfr. Prassi LADI ILR B23). I due organi esecutivi devono informarsi reciprocamente e senza indugio riguardo alle loro constatazioni.

Spetta poi al servizio cantonale chiarire in tempi brevi se è effettivamente prevista o ha avuto luogo la chiusura dell'azienda.

Se dalle indagini approfondite risulta che la chiusura dell'azienda non è né prevista né già avvenuta, il servizio cantonale deve informare la cassa di disoccupazione che il blocco dei versamenti può essere revocato.

Se la chiusura dell'azienda è effettivamente prevista o ha già avuto luogo, tale blocco rimane in vigore. Il servizio cantonale deve revocare la sua precedente decisione positiva di ILR a decorrere dalla data in cui è stata decisa la chiusura dell'azienda (revisione processuale o riconsiderazione). La restituzione dell'ILR può essere chiesta soltanto per il periodo successivo alla revoca della decisione positiva di ILR.

Per poter presumere che vi sarà una chiusura dell'azienda bisogna disporre di indizi chiari, ad esempio verbali di sedute del consiglio di amministrazione o decisioni della direzione da cui risulta che è prevista una cessazione dell'attività. In virtù dell'articolo 36 capoverso 3 LADI il servizio cantonale può esigere tutti i documenti di cui ha bisogno per decidere.

L'esecuzione di un'eventuale restituzione spetta, conformemente alla ripartizione delle competenze prevista dalla legge, alla cassa competente.

Se durante o immediatamente dopo la riscossione dell'ILR si verifica una circostanza che dà diritto all'II (dichiarazione di fallimento), si applicano le seguenti varianti di versamento dell'II per quanto riguarda gli ultimi quattro mesi precedenti tale circostanza:

- se durante la fase di lavoro ridotto il datore di lavoro ha versato ai dipendenti il salario secondo quanto previsto (ossia almeno l'80%), questi ultimi non hanno diritto all'II in tale proporzione;
- se durante la fase di lavoro ridotto il datore di lavoro non ha versato ai dipendenti il salario secondo quanto previsto, questi ultimi hanno diritto all'II nella misura del salario non corrisposto. È irrilevante se per questo periodo è già stata versata al datore di lavoro l'ILR. Purtroppo in questi casi bisogna prevedere l'esistenza di doppi versamenti, dato che i dipendenti non sono responsabili delle omissioni del datore di lavoro. Nella

procedura di fallimento occorre inserire i versamenti II effettuati e le eventuali domande di restituzione pendenti concernenti l'ILR.

A tale riguardo attiriamo l'attenzione degli organi esecutivi sul loro obbligo di informazione secondo l'articolo 27 LPGGA, in particolare riguardo alla procedura che i dipendenti devono seguire in caso di mancato pagamento del salario (Distinzione II/ID Prassi LADI II A2 segg., ecc.). Nel contesto attuale questo obbligo d'informazione è di importanza fondamentale per gli assicurati.

### **3      *Altre disposizioni d'esecuzione***

#### **3.1      *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.

#### **3.2      *Home office***

L'home office (o lavoro da casa) per i collaboratori è consentito e può essere attuato in diversi modi, come descritto nelle comunicazioni di TCNet.

#### **3.3      *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.

#### **3.4      *Finanziamento delle spese d'esecuzione***

Se necessario, le spese straordinarie per le misure di protezione e di igiene in relazione al COVID-19 vengono indennizzate mediante l'applicazione dell'art. 7 (situazioni speciali) dell'Ordinanza sull'indennizzo delle spese d'esecuzione della LADI (RS 837.023.3).

Le spese del personale per la gestione delle richieste ILR vengono compensate dalla CD mediante i relativi punti di prestazione, mentre per i Cantoni ciò avviene tramite l'art. 7 dell'Ordinanza sull'indennizzo delle spese d'esecuzione della LADI (RS 837.023.3).

Le spese relative al numero crescente di persone in cerca di impiego o di beneficiari vengono compensate, come di consueto, attraverso un corrispondente aumento dei costi amministrativi o dei punti di prestazione.

#### **3.5      *Annuncio e obbligo di annuncio durante la disoccupazione***

Gli annunci e l'obbligo di annuncio durante la disoccupazione (incl. mutazioni in COLSTA) devono essere garantiti anche in caso di pandemia. Gli annunci possono essere effettuati per e-mail o per posta in base al BCP corrispondente, mentre l'obbligo di annuncio può essere assolto come sempre anche telefonicamente. 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.

### 3.6 **Attività di controllo e intermediazione dell'URC**

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. Inoltre, tutti i colloqui di consulenza e di controllo possono svolgersi per telefono e con una frequenza ridotta fino a 3 mesi.

L'ufficio di compensazione raccomanda di proseguire i colloqui telefonici con le persone in cerca di impiego con cui erano già stati avviati colloqui personali prima della pandemia. Alle persone in cerca di impiego che finora hanno avuto solo contatti telefonici, che desiderano avere un contatto personale o che ritengono ragionevole un accompagnamento più continuo, si raccomanda di riprendere al più presto i colloqui di consulenza personale, sempre che le condizioni di salute e le misure di protezione lo consentano.

Spetta agli organi esecutivi decidere quando sarà nuovamente possibile entrare in contatto con i clienti. Le date di apertura degli URC devono essere comunicate all'ufficio di compensazione ([tc-geko@seco.admin.ch](mailto:tc-geko@seco.admin.ch)). Per la riapertura devono essere soddisfatte le seguenti condizioni:

- i requisiti e le raccomandazioni dell'UFSP sono rispettati
- è disponibile un piano di protezione adeguato alle condizioni locali<sup>4</sup>
- la situazione cantonale consente un'apertura
- i regolamenti e le disposizioni specifiche del Cantone consentono un'apertura

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).

In considerazione della crisi causata dal coronavirus, in alcuni settori la ricerca di un posto di impiego ragionevole può risultare estremamente difficile, 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.

Nel collocare e assegnare i posti vacanti, occorre prestare particolare attenzione alla ragionevolezza per motivi di salute (Prassi LADI ID B287 e B290), soprattutto nel caso di persone particolarmente a rischio ai sensi dell'Ordinanza 2 COVID-19. Tuttavia, le persone particolarmente a rischio non sono di per sé considerate inadatte al 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.

Per le persone assicurate già disoccupate al 1° marzo 2020, i mesi da marzo 2020 fino ad agosto 2020 compreso (1° marzo 2020 - 31 agosto 2020) valgono come un unico periodo di controllo. Tuttavia, le persone assicurate dovranno presentare la prova delle ricerche di lavoro effettuate mensilmente entro il 5 settembre 2020. Il termine di perenzione di sei mesi inizia conseguentemente il 1° settembre 2020.

---

<sup>4</sup> Come standard minimo, si considera il piano di protezione standard della SECO per gli uffici con contatti occasionali con i clienti: [https://backtowork.easygov.swiss/wp-content/uploads/2020/05/DE\\_Schutzkonzept\\_Bueroarbeitsplaetze\\_11052020.pdf](https://backtowork.easygov.swiss/wp-content/uploads/2020/05/DE_Schutzkonzept_Bueroarbeitsplaetze_11052020.pdf)

Per gli annunci presentati dopo il 1° marzo 2020, il periodo che va dalla disoccupazione fino ad agosto 2020 compreso è considerato un unico periodo di controllo. Per le ricerche di lavoro prima della disoccupazione si applicano le consuete disposizioni di legge. Per le cancellazioni prima del 31 agosto 2020, il periodo da marzo 2020 (o più tardi dalla disoccupazione) fino alla cancellazione è considerato un unico periodo di controllo. Gli organi esecutivi stabiliscono autonomamente se, in questo caso, chiedere di presentare le ricerche di lavoro direttamente con la cancellazione o solo a partire dal 5 settembre 2020. Tali precisazioni entrano in vigore retroattivamente il 1° giugno 2020.

Per orientare e adattare la strategia di reintegrazione, l'URC può chiedere alla persona, in maniera non vincolante, di presentare le ricerche di lavoro già prima (es. sempre nel mese seguente). L'obbligo d'informazione ai sensi dell'art. 27 LPGGA deve comunque essere rispettato. Il controllo delle ricerche di lavoro ed eventuali sospensioni avverranno solo a partire dal 5 settembre 2020 per l'intero periodo di controllo. Le sospensioni si basano sulla consueta griglia, come se l'intero periodo di controllo corrispondesse a un solo mese.

### **3.7 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)**

Le seguenti disposizioni si applicano solo fino all'abrogazione dell'Ordinanza COVID-19 obbligo di annunciare i posti vacanti (RS 823.115) dell'8 giugno 2020. Dall'8 giugno 2020 sono di nuovo in vigore tutte le disposizioni relative all'obbligo di annunciare i posti vacanti.

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. 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 26.03.2020 alle ore 00.00. L'implementazione tecnica nei sistemi IT dell'AD è avvenuta la sera del 27.03.2020.

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

In considerazione dell'attuale crisi causata dal coronavirus, si deve ritenere che non siano soddisfatte le condizioni per garantire l'esportazione di prestazioni di cui all'art. 64 del regolamento (CE) n. 883/2004. Pertanto, l'ufficio di compensazione raccomanda agli uffici competenti di rinviare ogni ulteriore decisione in materia, ad eccezione delle decisioni riguardanti le persone che desiderano lasciare definitivamente la Svizzera.

Con la progressiva riapertura delle frontiere, anche le richieste di esportazione di prestazioni (prestazioni durante la ricerca di lavoro all'estero) verso i Paesi dell'UE/AELS saranno nuovamente possibili alle condizioni abituali. Queste precisazioni entrano in vigore retroattivamente il 1° giugno 2020.

Se al rientro in Svizzera viene imposta una quarantena all'assicurato interessato da esportazione di prestazioni, questi può informare telefonicamente il suo URC entro il termine prescritto e adempiere i suoi obblighi ai fini della ricerca di un impiego (ricerca di lavoro, misure online ecc.) dal proprio domicilio.

### **3.9 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.

### **3.10 Portale AD e servizi online**

Il portale AD [www.lavoro.swiss](http://www.lavoro.swiss), l'extranet TCNet nonché i servizi online come [jobroom.ch](http://jobroom.ch) ecc. continuano ad essere in servizio.

### **3.11 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.

### **3.12 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.

### **3.13 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.

### **3.14 Trasferimento dati**

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

### **3.15 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.

### **3.16 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 italiana (dal 27 luglio 2020) ed
- è pubblicata in TCNe e in [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) (dal 27 luglio 2020).