



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

# Direttiva

---

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

**Luogo,**  
**data** : **Berna, 30 giugno 2021**

**N.** : **13 (sostituisce la direttiva 2021/ 07 del 20 aprile 2021)**

---

## **Direttiva 2021/ 13: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»**

Gentili Signore, Egregi Signori,

La presente direttiva aggiorna e sostituisce la direttiva 2021/ 07, che vi abbiamo inviato il 20.04.2021.

A meno che non sia espressamente indicata una durata diversa, le disposizioni della presente direttiva si applicano dal 1° luglio 2021 fino alla modifica o all'abrogazione tramite nuova direttiva.

Invece tutte le regole di questa direttiva che permangono oltre il periodo di validità sono state inserite anche nella Direttiva 2021/ 14 «Adeguamenti delle Prassi LAD1».

Segreteria di Stato dell'economia SECO  
Oliver Schärli  
Holzikofenweg 36, 3003 Berna  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

## Indice

<b>1</b>	<b>Indennità di disoccupazione (ID)</b> .....	<b>5</b>
1.1	Abolito: Le disposizioni riguardanti l'ID rimangono in linea di principio invariate.....	5
1.2	Ripreso nella direttiva 2021/ 14: Aumento del numero di indennità giornaliere e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera al 1° marzo 2021 o ulteriormente.....	5
1.2 a	Aumento del numero di indennità giornaliere e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera al 1° marzo 2021 o ulteriormente .....	5
1.2 b	Soluzione transitoria LPTD .....	5
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	Diritto all'indennità giornaliera in caso di incapacità al lavoro temporanea / quarantena .....	7
1.5	Indennità giornaliera al ritorno da una regione a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera	7
1.6	Pagamenti della cassa di disoccupazione (CD) .....	8
1.7	Dubbi sui diritti derivanti dal contratto di lavoro .....	8
1.8	ID per lavoratori su chiamata con perdita di lavoro .....	8
1.9	Computo dell'indennità perdita di guadagno Corona sul guadagno intermedio secondo l'AD	9
1.10	Nessuna sospensione automatica del termine di disdetta in caso di quarantena / isolamento .....	9
<b>2</b>	<b>Indennità per lavoro ridotto (ILR)</b> .....	<b>10</b>
2.1	Perdita di lavoro temporanea .....	10
2.2	Perdite di lavoro per motivi economici.....	10
2.2 a	Riserve stagionali .....	10
2.2 b	Rilascio tardivo delle autorizzazioni per lavoro ridotto.....	10
2.2 c	Aziende di nuova costituzione.....	11
2.3	Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro .....	12
2.3 a	Abolito: Termini di preannuncio in caso di misure adottate con breve preavviso .....	12
2.3 b	Sospensione del termine di preannuncio dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2021 .....	12
2.3 c	Autorizzazione retroattiva per aziende interessate dai provvedimenti delle autorità in vigore dal 18 dicembre 2020 .....	14
2.4	Rientro di una persona da una regione a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera.....	15
2.4 a	Diritto al lavoro ridotto in caso di quarantena .....	16
2.5	Diritto all'ILR nell'ambito di misure gradual.....	16
2.5 a	Assunzione di personale per imprese stagionali .....	18
2.6	Preannunci dei fornitori di prestazioni pubbliche (datore di lavoro pubblico, amministrazione pubblica ecc.) .....	18
2.6 a	Preannuncio di organizzazioni non commerciali.....	19
2.7	Lavoratori senza perdita di lavoro computabile in caso di lavoro ridotto dell'azienda .....	19
2.7 a	Lavoratori di associazioni.....	20
2.8	Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 maggio 2020.....	20

2.8 a	Libertà di scelta nella comunicazione delle persone sul conteggio di ILR .....	20
2.8 b	Ripristinato il diritto all'ILR per apprendisti e libertà di scelta nella comunicazione sul conteggio di ILR.....	21
2.9	Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 agosto 2020, prolungamento lavoratori su chiamata fino al 30 settembre 2021, persone con rapporto di lavoro a tempo determinato dal 1° gennaio 2021 al 30 settembre 2021 .....	23
2.9 a	ILR per formatori di apprendisti dal 01.09.2020.....	25
2.10	ILR per nuovi apprendisti e per apprendisti dopo la conclusione dell'apprendistato .....	26
2.11	ILR per atleti professionisti la cui perdita di lavoro non può essere determinata con precisione .....	26
2.12	ILR per i frontalieri in caso di chiusura dei confini da parte delle autorità svizzere o del Paese di domicilio.....	26
2.13	Preannuncio di lavoro ridotto .....	27
2.13 a	Numero di persone interessate superiore a quello dichiarato nel preannuncio.....	28
2.14	Prolungamento da 3 a 6 mesi della durata massima di autorizzazione del lavoro ridotto ....	29
2.14 a	Prolungamento della durata massima di riscossione dell'indennità per lavoro ridotto .....	29
2.15	Preannunci in caso di adeguamenti delle condizioni quadro legali.....	30
2.16	Abolito: Autorizzazioni concesse dal 31 agosto 2020.....	30
2.17	Durata massima dell'ILR in caso di perdita lavorativa superiore all'85% .....	30
2.18	Esercizio del diritto e pagamento dell'ILR .....	30
2.18 a	Rapporto sulle ore perse per motivi economici.....	32
2.18 b	Presenza in considerazione dell'orario flessibile .....	33
2.18 c	Esercizio del diritto all'indennità in caso di concessione successiva .....	33
2.19	Occupazione provvisoria durante ILR .....	34
2.20	Sospensione della deduzione delle ore in esubero effettuate e disciplinamento dal 1° ottobre 2021 .....	34
2.21	Abolito: Preannuncio di lavoro ridotto per lavoratori temporanei .....	35
2.22	Abolito: Competenze di SC e CD per il lavoro ridotto per i collaboratori temporanei .....	35
2.23	Abolito: Controllo dell'orario di lavoro e prove della perdita di lavoro computabile in caso di ILR per lavoratori temporanei.....	35
2.24	Abolito: Conteggio dell'ILR per i collaboratori temporanei .....	35
2.25	Abolito: Rischio di duplici conteggi in caso di ILR per lavoratori temporanei .....	35
2.26	Distinzione tra ILR e II in caso di chiusura prevedibile o avvenuta di un'azienda .....	35
2.27	Numeri RIS corretti .....	36
2.28	Soluzioni settoriali per l'indennizzo dei giorni festivi .....	36
2.29	Procedura per il trattamento delle richieste di riesame e delle obiezioni in merito alla quota dei giorni di ferie e giorni festivi nel calcolo dell'indennità per lavoro ridotto .....	37
2.30	Perfezionamento professionale durante il lavoro ridotto.....	37
2.31	Nessuna ILR per lavoratori i cui datori di lavoro non sono soggetti all'obbligo di contribuzione .....	37
<b>3</b>	<b><i>Altre disposizioni d'esecuzione</i></b> .....	<b>39</b>
3.1	Chiusura temporanea / Quarantena presso un organo esecutivo o una sede .....	39
3.2	Home office .....	39

3.3	Sospensione di tutte le attività di un organo esecutivo .....	39
3.4	Finanziamento delle spese d'esecuzione .....	39
3.5	Annuncio per il collocamento .....	40
3.6	Attività di controllo e intermediazione dell'URC .....	40
3.7	Abolito: 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) .....	40
3.8	Esportazione di prestazioni ai sensi dell'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004 .....	40
3.9	Abolito: Sistema d'informazione COLSTA.....	40
3.10	Abolito: Portale AD e servizi online .....	40
3.11	Abolito: Gestione di cassa in caso di pandemia .....	40
3.12	Contabilità e SCI in caso di pandemia .....	41
3.13	Abolito: Sistema di pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione: autorizzazione ai pagamenti .....	41
3.14	Abolito: Trasferimento dati .....	41
3.15	Abolito: Attestazione dei periodi di impiego (PDU1, U002, U004, U006, U017).....	41
3.16	Responsabilità del titolare .....	41

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

**1.1 Abolito: Le disposizioni riguardanti l'ID rimangono in linea di principio invariate**

**1.2 Ripreso nella direttiva 2021/ 14: Aumento del numero di indennità giornaliera e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera al 1° marzo 2021 o ulteriormente**

⇒ Vedi anche Prassi LADI ID B38a nuovo

**1.2 a Aumento del numero di indennità giornaliera e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera al 1° marzo 2021 o ulteriormente**

L'attuazione si svolge con le stesse modalità previste per le 120 indennità giornaliera supplementari per il periodo da marzo ad agosto 2020.

Ogni persona assicurata che al 1° marzo 2021 non ha ancora esaurito le sue indennità giornaliera beneficerà al massimo di 66 indennità giornaliera supplementari per il periodo dal 1° marzo 2021 al 31 maggio 2021.

Il termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato di tre mesi per tutte le persone che dal 1° marzo 2021 godevano già di tale termine quadro e che dalla stessa data (1° marzo 2021) ne hanno ancora diritto. Per le persone il cui termine quadro per la riscossione delle prestazioni si apre dopo il 1° marzo 2021, tale periodo viene prolungato per la durata che va dalla data di apertura fino al 31 maggio 2021.

**1.2 b Soluzione transitoria LPTD<sup>1</sup>**

Vedi direttiva 2021/09

**1.3 Adeguamento 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 nuovo termine quadro 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 nuovi termini quadro per la riscossione delle prestazioni che vengono aperti fino al 31 maggio 2023 compreso.

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

- La persona D avrebbe esaurito le proprie indennità giornaliera 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 giornaliera supplementari e dal 1° settembre 2020 (o prima, se le 120 indennità giornaliera supplementari sono già state percepite) può percepire le indennità giornaliera residue che le spettano. Il suo termine quadro per la riscossione delle

---

<sup>1</sup> Legge federale sulle prestazioni transitorie per i disoccupati anziani (LPTD, RS 387.2), in vigore dal 1° luglio 2021

prestazioni viene prolungato di 6 mesi. Se entro 2 anni 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), 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 2 anni 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.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ID B38c nuovo

L'attuazione per la proroga del termine quadro da marzo a maggio 2021 si svolge con le stesse modalità previste per il trattamento dei termini quadro da marzo ad agosto 2020.

Casi di studio:

- La persona F chiede un periodo quadro successivo a partire dal 01.02.2023. Era già disoccupata dal 01.11.2020 e ha ricevuto una proroga di 3 mesi del termine quadro per la riscossione delle prestazioni da marzo a maggio 2021 fino al 31.01.2023 (27 mesi in totale). Anche il termine quadro per il periodo di contribuzione dura 27 mesi, cioè dal 01.11.2020 al 31.01.2023.
- La persona G s'iscrive registra nuovamente come disoccupata a partire dal 01.02.2023. Era già disoccupata dal 01.01.2020 e ha ricevuto una proroga del termine quadro per la riscossione delle prestazioni di 6 mesi da marzo ad agosto 2020 e una proroga di altri 3 mesi da marzo ad agosto 2021 fino al 30.09.2022 (un totale di 33 mesi). Anche il termine quadro per il periodo di contribuzione dura 33 mesi, cioè dal 01.05.2020 al 31.01.2023.
- La persona H s'iscrive come disoccupata per la prima volta il 01.02.2023. Il termine quadro per il periodo di contribuzione dura 24 mesi, cioè dal 01.02.2021 al 31.01.2023.
- La persona I chiede un periodo quadro successivo a partire dal 01.02.2023, ha già un termine quadro in corso dal 01.02.2021 al 30.04.2023 (un totale di 27 mesi compreso un prolungamento di 3 mesi da marzo a maggio 2021) e il diritto massimo alle indennità giornaliere è già esaurito nell'ottobre 2022.  
Il prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni può essere completamente disattivato (analogamente alla Prassie LADI ID B56 e B70) per evitare un «guscio vuoto», ma il termine quadro ordinario di 24 mesi non può essere ridotto.  
In questo caso, anche il termine quadro per il periodo di contribuzione dura solo 24 mesi, cioè dal 01.02.2021 al 31.01.2023.
- La persona J chiede un periodo quadro successivo a partire dal 01.02.2023, ha già un periodo quadro in corso dal 01.01.2021 al 31.03.2023 (un totale di 27 mesi compreso un prolungamento di 3 mesi da marzo a maggio 2021) e il diritto massimo alle indennità giornaliere è già stato esaurito prima del 31.01.2023.  
Il prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni può essere limitato (analogamente alla Prassie LADI ID B56 e B70) di 2 mesi per porre fine al «guscio vuoto» (durata effettiva del termine quadro per la riscossione delle prestazioni 25 mesi).  
Anche in questo caso, il termine quadro per il periodo di contribuzione dura 25 mesi, cioè dal 01.01.2021 al 31.01.2023.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ID B38c e B38b nuovo

#### **1.4      *Diritto all'indennità giornaliera in caso di incapacità al lavoro temporanea / quarantena***

Il punto 1.5 si applica alla stessa maniera anche alle persone assicurate messe in quarantena che non hanno viaggiato in una regione a rischio.

Per le persone messe in quarantena senza colpa non viene negata l'idoneità al collocamento. Hanno inoltre diritto alle indennità giornaliere anche durante la quarantena, ma devono comunque continuare a svolgere ricerche di lavoro, partecipare a colloqui telefonici di consulenza o a provvedimenti inerenti al mercato del lavoro offerti online.

Per gli assicurati la cui quarantena è imputabile al proprio comportamento (ad es. mancato rispetto delle regole di igiene e del distanziamento, partecipazione ad un evento con un numero di persone non autorizzate, contatto con una persona con la quale si sapeva che questa era notoriamente infetta) l'idoneità al collocamento è negata per il periodo di quarantena. Durante la quarantena non hanno diritto alla riscossione dell'indennità giornaliera, tuttavia possono disporre del numero di giorni esenti dall'obbligo di controllo a cui hanno ancora diritto.

La valutazione spetta ai servizi competenti, considerando tutte le circostanze legate al singolo caso.

Le disposizioni vigenti rimangono invariate.

#### **1.5      *Indennità giornaliera al ritorno da una regione 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 la loro idoneità al collocamento non può essere negata in tutti i casi. 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 rischio elevato di contagio ovvero se per la destinazione valgono regolamentazioni speciali per persone vaccinate o guarite (cfr. elenco allegato all'ordinanza COVID-19 provvedimenti nel settore del traffico internazionale viaggiatori [RS 818.101.27]).

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'indennità al collocamento, in altri termini l'idoneità al collocamento deve essere negata 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. In caso di quarantena non imputabile all'assicurato può essere obbligato a partecipare a colloqui telefonici di consulenza o a provvedimenti inerenti al mercato del lavoro offerti online.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ID B263a nuovo

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

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.

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'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'articolo 29 capoverso 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.

### **1.7 Dubbi sui diritti derivanti dal contratto di lavoro**

Al fine di proteggere i lavoratori, non è possibile derogare all'applicazione dell'articolo 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.

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

⇒ Vedi anche modifica della Prassi LADI ID C240

### **1.8 ID per lavoratori su chiamata con perdita di lavoro**

Di norma, per stabilire se un rapporto di lavoro su chiamata era regolare o meno, si applica la regola del 20%. Tuttavia si può rinunciare alla verifica di questa regola nel caso di persone assicurate che a causa della pandemia non vengono più chiamate. Queste persone vengono considerate come disoccupate con una perdita di guadagno computabile. Il datore di lavoro deve confermare di non aver più chiamato il lavoratore, che non lo farà neanche in futuro a causa della pandemia e che, al contempo, non ha richiesto l'ILR per questa persona.

Per lavoratori su chiamata con contratto di lavoro scaduto o che a causa della mancanza di chiamate hanno disdetto il loro rapporto di lavoro in maniera straordinaria non occorre effettuare questa verifica. Se soddisfano i requisiti previsti dall'articolo 8 LADI, hanno diritto all'ID.

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



### **1.9      *Computo dell'indennità perdita di guadagno Corona sul guadagno intermedio secondo l'AD***

In linea di principio, le persone disoccupate beneficiarie dell'ID e che ottengono un guadagno intermedio possono avere diritto alle indennità per perdita di guadagno Corona. Ciò può avvenire, per esempio, se la persona assicurata viene posta in quarantena o perché a seguito delle misure prese contro la Covid-19 la custodia dei figli da parte di terzi non è più garantita e pertanto l'attività lucrativa deve essere interrotta, a condizione che queste persone non siano già indennizzate dall'AD tramite l'ILR. In questo caso, il calcolo dell'indennità per perdita di guadagno Corona si basa sul reddito che la persona avrebbe conseguito con il guadagno intermedio. L'indennità giornaliera ammonta all'80% di questo reddito, ma al massimo a 196.- franchi.

È considerato guadagno intermedio qualsiasi reddito proveniente da un'attività lucrativa dipendente o indipendente che l'assicurato ottiene durante un periodo di controllo e il cui importo è inferiore all'indennità di disoccupazione cui ha diritto. Il computo del guadagno intermedio è di esclusiva competenza della cassa di disoccupazione (ID; Prassi LADI ID C123). Anche la compensazione del salario (continuazione del pagamento del salario secondo l'articolo 324a segg. CO, indennità giornaliera per malattia o infortunio) deve essere computata come guadagno intermedio (Prassi LADI ID C128; art. 24 LADI e art. 41a OADI).

Anche nel caso dell'indennità per perdita di guadagno prevista dall'ordinanza COVID-19 perdita di guadagno (RS 830.31) si tratta di una forma di compensazione del salario, in quanto destinata a coprire una perdita di guadagno correlata al coronavirus (p. es. per quarantena / custodia dei bambini). Per questo motivo, l'imputazione viene effettuata allo stesso modo delle indennità giornaliera per malattia o infortunio (Prassi LADI ID C128).

Se una persona è disoccupata e beneficia di un'indennità per perdita di guadagno Corona in sostituzione di un guadagno intermedio, si giustifica l'applicazione per analogia della Prassi LADI ID C128 per il computo dell'indennità per perdita di guadagno all'ID (computo dell'indennità per perdita di guadagno Corona come guadagno intermedio). In caso di pagamento separato, l'importo lordo dell'indennità giornaliera per perdita di guadagno Corona si somma al guadagno intermedio computabile ed è conteggiato come salario e non come indennità giornaliera di una assicurazione sociale (art. 28 LADI).

⇒ Vedi anche Prassi LADI ID C128a nuovo

### **1.10      *Nessuna sospensione automatica del termine di disdetta in caso di quarantena / isolamento***

Non ogni quarantena o isolamento comporta una proroga del termine di disdetta. L'articolo 336c capoverso 2 CO si applica unicamente se il lavoratore è realmente incapace di lavorare e presenta un certificato medico comprovante l'incapacità lavorativa. Solo un'incapacità lavorativa, non una semplice (auto) quarantena o un (auto) isolamento, impedisce la ricerca di lavoro o l'inizio di un'attività lavorativa.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ID C208a nuovo

## **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'articolo 33 capoverso 1 lettera 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'articolo 32 capoverso 1 lettera a LADI. Il datore di lavoro deve tuttavia comprovare in modo verosimile che le perdite di lavoro suscettibili di verificarsi nella sua impresa sono riconducibili allo scoppio della pandemia. Un semplice richiamo alla pandemia è una giustificazione insufficiente.

#### **2.2 a Riserve stagionali**

Le riserve stagionali devono essere usate con cautela nel caso di periodi di conteggio per cui è prevista l'applicazione della procedura sommaria. È necessario fare opposizione ai preannunci per lavoro ridotto (= respingimento integrale) se le perdite di lavoro sono imputabili esclusivamente e senza equivoco a oscillazioni stagionali. Nel dubbio, se non è possibile distinguere le perdite di lavoro economiche da quelle stagionali senza un calcolo preciso, nella procedura sommaria per i periodi computabili si dovrebbe rinunciare a una riserva, andando così incontro all'azienda.

Se il servizio cantonale (SCC) ha formulato riserve stagionali nell'autorizzare il lavoro ridotto, le casse di disoccupazione le verificano nel quadro delle loro possibilità. Ciò significa che per i periodi di conteggio che devono essere conteggiati con procedura sommaria basandosi sui dati e le informazioni indicate, non sono necessari ulteriori chiarimenti.

Per i periodi di conteggio che devono essere conteggiati secondo la procedura ordinaria la verifica si effettua come indicato dalla Prassi LADI ILR D11 e segg.

#### **2.2 b Rilascio tardivo delle autorizzazioni per lavoro ridotto**

Per le aziende, il cui preannuncio di lavoro ridotto è stato autorizzato solo dopo la scadenza del termine di tre mesi per l'inoltro della richiesta e del conteggio, si applica quanto segue:

alla luce delle disposizioni legali vigenti non è possibile prospettare una soluzione di carattere generale. Le casse di disoccupazione competenti devono verificare caso per caso se in applicazione dell'articolo 27 LPGa (violazione dell'obbligo di informazione e consulenza da parte dell'amministrazione) possa essere fatta un'eccezione. Nei casi in cui le premesse sono soddisfatte, le aziende interessate possono in via eccezionale ottenere un diritto che non è contemplato dalla legge.

A questo proposito esiste una decisione del Tribunale federale [DTF 131 V 472]: in applicazione del principio di buona fede che tutela il cittadino nella sua legittima fiducia nel corretto comportamento delle autorità, le informazioni erronee fornite dalle autorità amministrative possono a determinate condizioni giustificare un trattamento del richiedente in deroga al diritto materiale vigente. Secondo la giurisprudenza e la dottrina prevalenti cioè avviene:

1. se in una specifica situazione l'autorità ha agito con riferimento a una determinata persona;
2. se spettava all'autorità fornire l'informazione corrispondente o se il richiedente aveva giustificati motivi di supporto;
3. se la persona non era nelle condizioni di riconoscere spontaneamente l'inesattezza dell'informazione ricevuta;
4. se, confidando nella correttezza dell'informazione ricevuta, la persona ha adottato provvedimenti che non possono essere revocati senza subire svantaggi;
5. se dal momento in cui l'informazione è stata fornita l'ordinamento giuridico vigente non è cambiato.

Nei casi in questione non si tratta in senso stretto di un'informazione erronea fornita da un'unità amministrativa, bensì dell'evasione tardiva delle richieste di lavoro ridotto.

Le premesse da 1 a 4 possono essere considerate soddisfatte per le aziende che non hanno mai richiesto lo strumento dell'indennità per lavoro ridotto prima d'ora, perché si tratta dell'evasione di una richiesta concreta da parte del SCC, perché l'azienda non poteva sapere che i ritardi da parte delle autorità potessero comportare la perdita di determinati diritti e perché, in assenza di un'autorizzazione, l'azienda non ha potuto presentare i relativi conteggi.

Per le aziende che hanno già richiesto l'ILR in passato, la premessa numero 3 non è invece soddisfatta. Tali aziende sanno infatti che i conteggi vanno inoltrati entro un termine di tre mesi e dovrebbero conoscere le conseguenze in caso di mancata presentazione degli stessi.

La premessa numero 5 è soddisfatta perché, relativamente ai termini per far valere il diritto all'ILR, l'ordinamento giuridico vigente non è cambiato.

Analogamente alla prassi LADI ILR I7, la cassa di disoccupazione può fissare un termine adeguato a presentare la documentazione di conteggio completa, che non può però superare i tre mesi dall'ottenimento dell'autorizzazione. In questo modo rimane garantita la possibilità di un accertamento dei fatti.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR I3a nuovo

## **2.2 c Aziende di nuova costituzione**

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'articolo 33 capoverso 1 lettera 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'articolo 32 capoverso 1 lettera a LADI, anche se l'azienda è in fase di avvio.

Si applica l'eccezione già prevista nella Prassi LADI ILR D4 a seguito di provvedimenti delle autorità. Poiché non è prevista l'applicazione della regola dei due anni, nel modulo di preannuncio semplificato non si deve indicare la data di costituzione.

La situazione sarebbe diversa per un'azienda costituita durante la pandemia (dal 16 marzo 2020) che, senza aver mai svolto in precedenza un'attività commerciale, commetterebbe un abuso del diritto imputando direttamente le ore perse a ragioni economiche. Se questi fatti vengono accertati in occasione di un controllo del datore di lavoro da parte della SECO o sulla base di una segnalazione agli organi esecutivi, l'azienda deve aspettarsi un rifiuto o un riesame dell'autorizzazione.

### **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'articolo 32 capoverso 3 LADI e dell'articolo 51 OADI. Ciò vale anche per le misure che interessano solo singoli settori o rami economici e per le misure disposte dalle autorità cantonali o comunali.

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).

#### **2.3 a Abolito: Termini di preannuncio in caso di misure adottate con breve preavviso**

#### **2.3 b Sospensione del termine di preannuncio dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2021**

Dal 20 marzo 2021 al 31 dicembre 2021 non è più necessario rispettare alcun termine di preannuncio. L'autorizzazione può quindi essere rilasciata a partire dalla data di arrivo del preannuncio.

Il termine di preannuncio per le autorizzazioni già concesse può essere revocato con effetto retroattivo al 1° settembre 2020 (inizio del lavoro ridotto autorizzato) e l'autorizzazione retrodatata alla data di inizio del preannuncio. Queste modifiche possono essere effettuate solo richiedendole per iscritto al SC entro il 30 aprile 2021.

Tuttavia, la concessione di un'autorizzazione retroattiva è possibile solo per le aziende interessate dalle misure adottate con decorrenza 18 dicembre 2020 (v. 2.3 c).

#### **Informazione – conteggio senza autorizzazione:**

Le aziende che presentano un conteggio senza un'autorizzazione valida sono informate dalla cassa di disoccupazione dell'obbligo di inviare al SC un preannuncio usando il modulo apposito (p.es. tramite e-Service) – il termine definito dalla cassa di disoccupazione al posto del SC è di due settimane – e di presentare poi un nuovo conteggio ILR corretto avente come data iniziale quella dell'inizio del lavoro ridotto autorizzato dal SC.

La cassa di disoccupazione informa il SC – p.es. con invio di una copia – in merito alla data di arrivo del conteggio e al termine per il successivo invio del preannuncio.

La data di invio del conteggio vale, secondo l'articolo 29 capoverso 3 LPGA, come data di invio del preannuncio.

Il conteggio può essere effettuato solo in presenza di un'autorizzazione valida.

Il termine di due settimane per l'invio del preannuncio è di carattere amministrativo. Se entro questo periodo non viene inviato alcun preannuncio, il SC può fissare un nuovo termine e informare delle conseguenze giuridiche.

Esempi:

1. nuovo preannuncio inviato il 29 settembre 2021, autorizzazione per sei mesi senza termine di preannuncio
2. nuovo preannuncio inviato il 29 marzo 2021, inizio del lavoro ridotto desiderato dal 1° aprile 2021, autorizzazione per sei mesi dalla data desiderata

3. autorizzazione esistente dal 15 settembre 2020, richiesta di abrogazione con effetto retroattivo del termine di preannuncio e di proroga inviati per tempo, autorizzazione per sei mesi dalla data di preannuncio
4. autorizzazione esistente dal 15 settembre 2020, richiesta di autorizzazione con effetto retroattivo dal 1° settembre 2020 inviata per tempo → **non è possibile**, autorizzazione per sei mesi dalla data di invio del preannuncio
5. autorizzazione esistente dal 15 settembre 2020, richiesta di abrogazione con effetto retroattivo del termine di preannuncio e di proroga inviati per tempo, autorizzazione dalla data di invio del preannuncio fino all'inizio dell'autorizzazione successiva

<b>Esempio</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Data di preannuncio (iniziale)	29.03.21	29.03.21	05.09.20	05.09.20	05.09.20
Inizio del lavoro ridotto inizialmente autorizzato	---	---	15.09.20	15.09.20	15.09.20
Autorizzazione iniziale valida fino al	---	---	15.12.20	15.12.20	15.12.20
Data di inizio desiderata del LR	29.03.21	<b>01.04.21</b>	<b>05.09.20</b>	<b>01.09.20</b>	05.09.20
Inizio autorizzato del LR	29.03.21	<b>01.04.21</b>	<b>05.09.20</b>	<b>05.09.20</b>	05.09.20
Autorizzazione fino al	28.09.21	30.09.21	04.03.21	04.03.21	<b>14.01.21</b>
Inizio dell'autorizzazione successiva esistente	---	---	---	---	<b>15.01.21</b>

Casi speciali:

6. autorizzazione esistente dal 1° settembre 2020, richiesta di proroga inviata per tempo, autorizzazione dalla data iniziale dell'inizio del lavoro ridotto fino all'inizio dell'autorizzazione successiva
7. autorizzazione esistente dal 15 settembre 2020, richiesta di abrogazione con effetto retroattivo del termine di preannuncio e di proroga inviata per tempo, autorizzazione per 6 mesi dalla data di preannuncio
8. autorizzazione esistente dal 15 settembre 2020, richiesta di proroga inviata per tempo, autorizzazione prorogata di sei mesi senza modifica della data di inizio del lavoro ridotto

Casi 7 e 8: la lacuna fino all'autorizzazione successiva non può essere colmata. Qual è la soluzione migliore per l'azienda? Dieci giorni supplementari a settembre 2020 o altri dieci giorni a marzo 2021?

9. (vecchio caso, ai sensi del diritto previgente: termine di preannuncio 10 giorni) nessuna autorizzazione, inoltro del conteggio il 6 gennaio 2021, successivo invio del preannuncio l'8 gennaio 2021, la data d'invio del conteggio è considerata come «data di preannuncio», l'autorizzazione viene rilasciata dalla «data di preannuncio» + termine di preannuncio per tre mesi
10. autorizzazione esistente dal caso nove, richiesta di abrogazione con effetto retroattivo del termine di preannuncio e di proroga inviata per tempo, autorizzazione per sei mesi dalla data di preannuncio

<b>Esempio</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Data di preannuncio (iniziale)	20.08.20	05.09.20	05.09.20	<b>06.01.21</b> 08.01.21	
Inizio del lavoro ridotto inizialmente autorizzato	01.09.20	15.09.20	15.09.20		16.01.21
Autorizzazione iniziale valida fino al	30.11.20	14.12.20	14.12.20		15.04.21
Data di inizio desiderata del LR	01.09.20	<b>05.09.20</b>	<b>15.09.20</b>		<b>06.01.21</b>

<b>Esempio</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Inizio autorizzato del LR	<b>01.09.20</b>	05.09.20	15.09.20	<b>16.01.21</b>	<b>06.01.21</b>
Autorizzazione fino al	<b>05.01.21</b>	<b>04.03.21</b>	<b>14.03.21</b>	15.04.21	05.07.21
Inizio dell'autorizzazione successiva esistente	<b>06.01.21</b>	(25.03.21)	(25.03.21)	---	---

### **2.3 c Autorizzazione retroattiva per aziende interessate dai provvedimenti delle autorità in vigore dal 18 dicembre 2020**

Le aziende interessate dai provvedimenti delle autorità in vigore dal 18 dicembre 2020 (p.es. chiusura dei ristoranti dal 22 dicembre 2020, chiusura dei negozi che non vendono beni di prima necessità dal 18 gennaio 2021 [decisione del 13 gennaio 2021]), possono inviare una richiesta scritta al SC fino al 30 aprile 2021 per poter beneficiare dell'ILR a partire dall'entrata in vigore dei relativi provvedimenti, e questo indipendentemente dalla data di invio del preannuncio. Il modulo per la richiesta è disponibile su <http://www.lavoro.swiss>.

In questa fattispecie rientrano anche le aziende indirettamente toccate da questi provvedimenti, p.es. un macellaio che rifornisce ristoranti in maniera considerevole, ma non quelle la cui attività non è stata colpita dalla chiusura, come per esempio lo studio di un fiduciario.

Le aziende titolari di un'autorizzazione valida al momento della chiusura, ma che non l'hanno rinnovata in tempo utile, non possono beneficiare in maniera continuativa dell'ILR (secondo il diritto previgente). Per evitare disparità di trattamento tra aziende che all'inizio o nel periodo di durata dei provvedimenti disposti dalle autorità si trovavano nella stessa situazione, anche queste aziende possono presentare una richiesta per poter beneficiare in maniera continuativa dell'ILR.

Le aziende interessate dai provvedimenti delle autorità cantonali decise prima del 18 dicembre 2020 non possono richiedere un'autorizzazione retroattiva dalla data di chiusura. Tuttavia, le autorizzazioni esistenti possono essere approvate e/o prorogate di sei mesi su domanda a decorrere dalla data di preannuncio (v. 2.3 b).

Esempi:

1. azienda nel settore della ristorazione: preannuncio inviato il 6 gennaio 2021, richiesta di autorizzazione con effetto retroattivo dal 18 dicembre 2020 inviata per tempo, autorizzazione per sei mesi dalla data di chiusura del 22 dicembre 2020
2. azienda nel settore della ristorazione: preannuncio a posteriori inviato per tempo il 15 aprile 2020, autorizzazione dalla data di chiusura del 22 dicembre 2020
3. macellaio, fornitore nel settore della ristorazione in quantità considerevoli: preannuncio inviato l'8 febbraio 2021, richiesta di autorizzazione con effetto retroattivo dal 4 gennaio 2021 inviata per tempo, autorizzazione dalla data desiderata 4 gennaio 2021
4. commercio al dettaglio: preannuncio inviato l'8 febbraio 2021, richiesta di autorizzazione con effetto retroattivo dal 13 gennaio 2021 inviata per tempo, autorizzazione dalla data di chiusura del 18 gennaio 2021
5. falegname: preannuncio inviato l'8 febbraio 2021, richiesta di autorizzazione con effetto retroattivo dal 13 gennaio 2021 inviata per tempo, interessato da misure di chiusura del commercio al dettaglio non motivate in maniera plausibile, autorizzazione dalla data di preannuncio dell'8 febbraio 2021
6. azienda nel settore della ristorazione: preannuncio precedente scaduto il 31 dicembre 2020, nuovo preannuncio inviato il 6 gennaio 2021, richiesta di autorizzazione con effetto retroattivo dal 1° gennaio 2021 inviata per tempo, autorizzazione dalla data desiderata 1° gennaio 2021

7. azienda nel settore della ristorazione: preannuncio precedente scaduto il 31 dicembre 2020, nuovo preannuncio inviato l'8 febbraio 2021, richiesta di autorizzazione con effetto retroattivo dal 1° gennaio 2021 inviata per tempo, autorizzazione dalla data desiderata 1° gennaio 2021

<b>Esempio</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Data di preannuncio (iniziale)	06.01.21	---	08.02.21	08.02.21	08.02.21	06.01.21	08.02.21
Inizio del lavoro ridotto inizialmente autorizzato	16.01.21	---	18.02.21	18.02.21	18.02.21	16.01.21	18.02.21
Autorizzazione iniziale valida fino al	15.04.21	---	17.05.21	17.05.21	17.05.21	---	---
Data di inizio desiderata del LR	<b>18.12.20</b>	<b>22.12.20</b>	<b>04.01.21</b>	<b>13.01.21</b>	<b>13.01.21</b>	<b>01.01.21</b>	<b>01.01.21</b>
Inizio autorizzato del LR	<b>22.12.20</b>	<b>22.12.20</b>	<b>04.01.21</b>	<b>18.01.21</b>	<b>08.02.21</b>	<b>01.01.21</b>	<b>01.01.21</b>
Autorizzazione fino al	21.06.21	21.06.21	03.07.21	17.07.21	07.08.21	30.06.21	30.06.21
Inizio dell'autorizzazione successiva esistente	---	---	---	---	---	---	---
<b>Scadenza autorizzazione precedente</b>	---	---	---	---	---	<b>31.12.20</b>	<b>31.12.20</b>

#### **2.4 Rientro di una persona da una regione 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 e al suo ritorno deve quindi 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 – 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 elevato di contagio ovvero se per la destinazione valgono regolamentazioni speciali per persone vaccinate o guarite (cfr. elenco allegato all'ordinanza COVID-19 provvedimenti nel settore del traffico internazionale viaggiatori).

A partire dal 6 luglio 2020 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 per tale regione prima o a partire dal 6 luglio 2020.

Per il diritto alle prestazioni dell'AD (ILR) ciò significa concretamente: coloro che, a partire dal 6 luglio 2020, 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 2020 e rientrano in Svizzera a partire dal 6 luglio 2020, quindi devono rimanere in quarantena per 10 giorni, possono aver diritto

<sup>2</sup> Elenco attualmente in vigore: Ordinanza COVID-19 provvedimenti nel settore del traffico internazionale viaggiatori, RS 818.101.27

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 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.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR D35a nuovo

#### **2.4 a Diritto al lavoro ridotto in caso di quarantena**

La cifra 2.4 si applica allo stesso modo alle persone assicurate che vengono messe in quarantena senza recarsi in una regione a rischio.

Per le persone messe in quarantena senza colpa propria, l'azienda può addebitarle all'ILR, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il lavoro ridotto. Quanto esposto vale per tutta la durata della quarantena ordinata dalle autorità o dal medico oppure fino alla conclusione anticipata della quarantena a seguito di un test negativo<sup>3</sup>. In virtù dell'obbligo di riduzione del rischio non è possibile rinunciare al test. In caso contrario, il diritto all'ILR si estingue dopo sette giorni. L'autocertificazione è sufficiente solo in casi giustificati, per esempio se il medico cantonale non rilascia alcuna autorizzazione alla quarantena a causa del sovraccarico di lavoro. Anche in questo caso la quarantena inizia e finisce come se fosse stata normalmente disposta dal medico cantonale.

Le persone che hanno causato la quarantena in seguito al loro comportamento (ad es. mancato rispetto delle regole di igiene e del distanziamento, partecipazione ad un evento con un numero di persone non autorizzate, contatto con una persona con la quale si sapeva che questa era notoriamente infetta) non hanno diritto al pagamento continuato del salario durante il periodo di quarantena. La perdita delle loro lavorative non deve essere presa in considerazione dall'ILR.

Se, nonostante la quarantena, le persone interessate lavorano da casa (home office), prendono giorni di ferie o riducono le ore straordinarie, le aziende sono obbligate a continuare a pagare il loro salario, ma non vi è alcuna perdita di lavoro dovuta a motivi economici o a provvedimenti delle autorità e quindi nessun diritto all'ILR.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR D35b nuovo

#### **2.5 Diritto all'ILR nell'ambito di misure gradualità**

L'attività deve essere ripresa o proseguita non appena consentito. Questo requisito è espressione dell'obbligo di riduzione del danno. Tuttavia, ci sono quattro situazioni in cui il diritto all'ILR può sussistere:

(1) In base alle misure sanitarie in vigore, un'azienda può assumere 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 dovuta a provvedimenti delle autorità e si applica l'articolo 32 capoverso 3 LADI in combinato disposto con l'articolo 51 OADI.

---

<sup>3</sup> Art. 3e ordinanza COVID-19 situazione particolare (RS 818.101.26), in vigore dal 08.02.2021



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

(3) Un'azienda deve restare chiusa se non è in grado di attuare le misure comportamentali e igieniche richieste o se si prevede che, alla riapertura / continuazione, 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 / continuazione 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 restare chiusa come conseguenza indiretta dei provvedimenti delle autorità. Ad esempio, un ristorante non può aprire perché è raggiungibile soltanto tramite un'azienda di trasporto turistico (es. funivia o cabinovia) 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).

(5) Un'azienda deve rispettare le condizioni imposte dall'autorità che le impediscono di svolgere un'attività economica, per esempio la limitazione dell'orario di apertura fino alle 19 per un ristorante che genera buona parte dell'incasso la sera. L'azienda deve dimostrare in modo plausibile che le perdite dovute alla continuazione parziale 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.

Se un'azienda continua a rivendicare una perdita di lavoro superiore all'85% per i periodi di conteggio da giugno 2020 a novembre 2020 in poi e da giugno 2021 una perdita di lavoro superiore al 50%, 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.

Per dimostrare la plausibilità delle perdite di lavoro fatte valere, i beneficiari di lunga durata devono – con effetto immediato<sup>4</sup> – in particolare essere tenuti a comprovare che

- le perdite di lavoro dovute a motivi economici continuano a essere inevitabili;
- vi sono ancora perdite di lavoro attribuibili alla pandemia o ai corrispondenti provvedimenti delle autorità; e
- la perdita di lavoro continua a essere considerata temporanea e l'ILR permetterà di mantenere i posti di lavoro.

---

<sup>4</sup> Vedi comunicazione 2021/9 del 18 giugno 2021 <https://tcnet.arbeit.swiss/publication/download/P-202106-0143/it>

## **2.5 a Assunzione di personale per imprese stagionali**

Lo scopo dell'ILR è di preservare posti di lavoro e non finanziarne di nuovi. D'altra parte però, nell'ottica dell'obbligo di riduzione del danno, ci si aspetta anche che le aziende riprendano l'attività non appena e nella misura in cui ciò sia consentito o, nel caso delle aziende stagionali, dal momento in cui la stagione ha normalmente inizio. E questo può richiedere l'assunzione di personale.

Per questo motivo è possibile far valere il diritto all'ILR anche per il personale appena assunto, a patto che siano soddisfatte le altre condizioni previste dal diritto. Tuttavia, nell'ottica dell'obbligo di limitare i danni, il numero delle ore perse dovrebbe essere mantenuto il più basso possibile. Motivo per cui non si dovrebbe assumere più personale di quanto sia normalmente necessario durante la stagione.

## **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.

## **2.6 a Preannuncio di organizzazioni non commerciali**

L'articolo 31 LADI disciplina le condizioni per il diritto alla riscossione dell'ILR. Non si può escludere a priori che i lavoratori del settore pubblico, delle aziende parastatali o di associazioni private non abbiano alcun diritto all'indennità per lavoro ridotto. Lo status del datore di lavoro (diritto pubblico, associazione, cooperativa, fondazione ecc.) è irrilevante ai fini della questione, mentre al contrario è importante lo status contributivo del lavoratore. Per ogni singolo caso è necessario verificare se sussistono le condizioni per il diritto alla riscossione previste dall'articolo 31 LADI e se vi sia il rischio che il lavoratore interessato possa perdere il posto di lavoro. Se un'azienda o un'attività commerciale è tenuta a garantire lo svolgimento dell'attività a prescindere dalla situazione economica e dalle difficoltà economiche, e se le maggiori spese sostenute o le perdite generate sono coperte da fondi pubblici, di norma per i lavoratori interessati non esiste alcun rischio di licenziamento immediato. In questi casi la richiesta dell'ILR dovrebbe essere respinta.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR D38 nuovo

## **2.7 Lavoratori senza perdita di lavoro computabile in caso di lavoro ridotto dell'azienda**

Le assenze dei 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 possono essere riportate nel modulo di conteggio sommario sul campo «Somma totale delle ore perse per ragioni economiche». Tuttavia, questi lavoratori devono comunque essere compresi nel numero di persone aventi diritto, nel conteggio delle ore previste e della massa salariale. 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 potevano 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]).

Dal 18 gennaio 2021 sussiste di nuovo il diritto all'ILR in base alle misure ordinate per le persone particolarmente a rischio ai sensi dell'articolo 27a dell'ordinanza 3 COVID-19 (RS 818.101.24), a condizione che l'azienda soddisfi l'insieme dei requisiti per l'ILR. Questo diritto è valido fino al 31 agosto 2021, ma può essere prorogato.

### **2.7 a      *Lavoratori di associazioni***

Nel caso delle associazioni la questione dell'influenza determinante sulle decisioni del datore di lavoro deve essere esaminata in maniera analoga a quanto indicato nella Prassi LADI ILR B37 e segg. A questo proposito va osservato che una persona con una funzione direttiva spesso svolge piuttosto una funzione amministrativa ed è quindi sullo stesso piano degli altri impiegati, mentre i poteri decisionali rimangono nelle mani del Comitato.

Caso di studio 1: un membro di un gruppo musicale organizzato come associazione assume la direzione del gruppo e ne cura la contabilità, compresa quella salariale, ma non ha competenze più ampie rispetto agli altri membri del gruppo. Questi ultimi devono essere trattati tutti allo stesso modo e hanno tutti – sulla base della valutazione della situazione – diritto all'ILR o meno.

Caso di studio 2: un membro di un'associazione teatrale assume la direzione dell'associazione e ne cura l'attività amministrativa. Tuttavia, le decisioni vengono prese dal Comitato. Anche se è «direttore», questa persona non ha una posizione analoga a quella del datore di lavoro.

### **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, e a condizione che gli altri requisiti siano soddisfatti, non hanno diritto all'ILR.

### **2.8 a      *Libertà di scelta nella comunicazione delle persone sul conteggio di ILR***

Per le persone che si trovano in una posizione analoga a quella del datore di lavoro e per gli apprendisti, nei mesi da marzo a maggio 2020 le aziende hanno avuto la possibilità di scegliere se includere o meno le ore di lavoro previste e i salari nel conteggio ILR. Questa libertà di scelta non si applica ai periodi di conteggio a partire da giugno 2020 né a tutti gli altri gruppi di persone. Ciò significa che la somma delle ore di lavoro previste e la massa salariale deve tenere conto di tutti i dipendenti dei gruppi di persone aventi diritto. Le persone che non hanno (o non hanno più) diritto alle prestazioni non devono più essere prese in conto.

A partire dal periodo di conteggio settembre 2020 le aziende possono scegliere liberamente se includere nel conteggio i lavoratori su chiamata – che di norma sono esclusi dal diritto all'ILR – in quanto l'inclusione di tali lavoratori potrebbe eventualmente avere un impatto negativo sull'azienda per quanto concerne l'ammontare dell'indennità e il raggiungimento della perdita minima del 10%. Se le aziende fossero costrette per ogni singolo caso a includere questa categoria di persone nel conteggio, e se ciò portasse a un peggioramento o addirittura alla perdita del diritto (ostacolo del 10%), si andrebbe contro lo scopo perseguito dall'ordinanza COVID-19.

Tuttavia, per ogni periodo di conteggio, il conteggio deve includere tutti i lavoratori su chiamata o escluderli del tutto.

A partire dal periodo di conteggio di gennaio 2021, le aziende possono scegliere liberamente se includere nel conteggio anche le persone con rapporto di lavoro a tempo determinato. Tuttavia, per ogni periodo di conteggio, il conteggio deve includere tutte le persone con rapporto di lavoro determinato o escluderle del tutto.

### **2.8 b Ripristinato il diritto all'ILR per apprendisti e libertà di scelta nella comunicazione sul conteggio di ILR**

A partire dal periodo di conteggio gennaio 2021 fino a quello di settembre 2021 compreso, gli apprendisti avranno diritto all'indennità per lavoro ridotto qualora siano cumulativamente soddisfatte le seguenti condizioni:

- la formazione viene continuata.  
La formazione degli apprendisti deve continuare ad essere garantita (p.es. tramite l'assegnazione a reparti pienamente occupati, proseguimento della formazione anche in assenza di clienti mantenendo comunque le attività rilevanti ai fini didattici, scuole d'arti e mestieri temporanee ecc.).
- L'azienda è stata chiusa a causa dei provvedimenti delle autorità o ne è stata di fatto vietata l'attività principale.
- L'ILR viene richiesta in via sussidiaria, ossia l'azienda non riceve nessun'altra prestazione di sostegno finanziaria (p. es. fondi cantonali, assunzione dei salari degli apprendisti da parte di un altro settore dell'azienda / di un'altra azienda) o comunque non sono sufficienti per coprire i salari degli apprendisti. L'azienda che ha difficoltà finanziarie a pagare il salario degli apprendisti deve quindi dimostrare che non riceve un doppio indennizzo per il pagamento dei salari.

Per beneficiare dell'ILR per gli apprendisti, l'impresa deve comprovare nell'ambito del preannuncio dal 20 gennaio 2021 che tutte le condizioni sono cumulativamente soddisfatte. Le aziende chiuse dalle autorità così come le aziende la cui attività principale è stata di fatto vietata (p.es. settore ricreativo), devono dimostrare in maniera plausibile che proseguono la formazione degli apprendisti e che non ricevono altre prestazioni di sostegno finanziario per pagare i salari degli apprendisti. Firmando, l'azienda comprova di aver soddisfatto tutte le condizioni giuridiche.

Il SCC verifica la credibilità dell'autodichiarazione dell'azienda relativa al diritto all'ILR per apprendisti e determina con la sua decisione le condizioni da soddisfare per ottenere l'ILR per apprendisti.

Nel conteggio per gli apprendisti – come per i lavoratori su chiamata – le aziende possono scegliere liberamente se includere nel conteggio dell'ILR le ore previste e i salari. Non è necessario trattare tutti gli apprendisti allo stesso modo, cioè includere nel conteggio tutti gli apprendisti o escluderli del tutto poiché l'ulteriore formazione può variare a seconda del percorso formativo o del periodo formativo già assolto (p.es. la formazione degli apprendisti per la professione di cuoco in un take-away è tutt'ora possibile, ma non per apprendisti camerieri).

Le ore previste devono essere riportate integralmente, incluse quelle relative alla scuola professionale. Tuttavia, la frequenza della scuola professionale e dei corsi interaziendali non può essere contabilizzata come lavoro ridotto. Le ore di formazione aziendale vengono comunicate tramite il corrispondente supplemento al modulo di domanda/conteggio (sul modulo di aiuto per lavoratori a basso reddito), sommate alle ore perse e il totale inserito nel formulario di conteggio.

Da gennaio 2021 per il conteggio dell'ILR degli apprendisti vale quanto segue:

- caso A)
  - A1) L'azienda dispone di un'autorizzazione valida fino al 20 gennaio 2021. Le ore perse degli apprendisti possono essere computate perché l'autorizzazione non prevede nessuna condizione in merito.
  - A2) Se nel frattempo l'azienda è venuta a conoscenza delle condizioni e ha ripreso o continuato la formazione, anche queste ore di formazione aziendale possono essere integrate nel computo.

Esempio A1: il 4 gennaio 2021 un ristorante invia un preannuncio di lavoro ridotto per tutti i collaboratori e, secondo le informazioni ricevute, il preannuncio include anche l'apprendista cuoco che è stato lasciato a casa. All'inizio di gennaio non erano ancora note tutte le condizioni per il computo dell'ILR per le persone in formazione. Il SC rilascia un'autorizzazione per un periodo di tre mesi. L'azienda può computare le ore perse relative al suo apprendista per i mesi di gennaio, febbraio e marzo.

Esempio A2: il 4 gennaio 2021 un ristorante invia un preannuncio di lavoro ridotto per tutti i collaboratori e, secondo le informazioni ricevute, il preannuncio include anche l'apprendista cuoco che è stato lasciato a casa. All'inizio di gennaio non erano ancora note tutte le condizioni per il computo dell'ILR per le persone in formazione. Il SC rilascia un'autorizzazione per un periodo di tre mesi. L'azienda può computare le ore perse relative al suo apprendista per il mese di gennaio. Da febbraio, se l'azienda riprende la formazione del futuro cuoco nonostante la chiusura, anche le ore di formazione di febbraio e marzo possono essere computate per l'ILR.

- Caso B)

L'azienda dispone di un'autorizzazione rilasciata dopo il 20 gennaio 2021. Questa autorizzazione contiene un rimando alle condizioni per il conteggio dell'ILR per le persone in formazione. In questo caso possono essere computate solo le ore di formazione in azienda o svolte in formati alternativi alla formazione in azienda (p. es. atelier temporanei).

Esempio B: il 26 gennaio 2021 un ristorante invia un preannuncio di lavoro ridotto per tutti i collaboratori e per l'apprendista cuoco. L'azienda è a conoscenza delle condizioni per il diritto all'indennità per le persone in formazione, come indicato nel modulo di preannuncio e nell'autorizzazione rilasciata dal SC. L'azienda è consapevole che la formazione aziendale deve essere continuata. Se non riesce a farlo autonomamente, l'azienda può impiegare formati sostitutivi, collaborare con altre aziende ecc. Per il periodo autorizzato dal SC, l'azienda può computare le ore di formazione dei propri apprendisti nel quadro dell'ILR per i periodi di conteggio approvati.

La cassa di disoccupazione verifica la plausibilità del conteggio. Se la cassa di disoccupazione ritiene sproporzionato il numero di ore comunicato, chiede una spiegazione all'azienda e, se necessario, rinvia il caso al servizio competente cantonale per una decisione.

**2.9 Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 agosto 2020, prolungamento lavoratori su chiamata fino al 30 settembre 2021, persone con rapporto di lavoro a tempo determinato dal 1° gennaio 2021 al 30 settembre 2021**

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

- a) valido fino al 31 agosto 2020 e valido di nuovo a partire dal 1° gennaio 2021 fino al 30 settembre 2021: persone con rapporto di lavoro a tempo determinato (anche senza aver concordato una possibilità di disdetta). Dal 1° luglio 2021 si devono osservare condizioni aggiuntive (v. sotto).
- b) fino al 31 agosto 2020: persone al servizio di un'agenzia di lavoro interinale occupate presso un'azienda d'impiego.
- c1) valido fino al 31 agosto 2020: tutti i lavoratori su chiamata a condizione che da almeno 6 mesi lavorano su chiamata nell'azienda, compresi quelli il cui grado occupazionale è soggetto a oscillazioni superiori al 20%.
- c2) valido dal 1° settembre 2020 fino al 30 settembre 2021: tutti i lavoratori su chiamata a condizione che da almeno 6 mesi lavorano su chiamata nell'azienda con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, compresi quelli il cui grado occupazionale è soggetto a oscillazioni superiori al 20%. Dal 1° luglio 2021 si devono osservare condizioni aggiuntive (v. sotto).
- d) i formatori professionali che subiscono una perdita di lavoro e che continuano a sostenere gli apprendisti nella loro formazione (regola dal 01.09.2020, cfr. 2.9 a).

Condizioni per persone con rapporto di lavoro a tempo determinato e lavoratori su chiamata dal 1° luglio 2021 al 30 settembre 2021:

Il diritto all'ILR per queste persone può essere fatto valere solo se i provvedimenti delle autorità impediscono la ripresa completa del lavoro in azienda, cioè se l'attività è ostacolata da provvedimenti restrittivi, p. es. dalle restrizioni relative al numero di persone autorizzate.

Esempi:

- Un ristorante che, a causa dei provvedimenti delle autorità relativi all'uso degli spazi interni del ristorante, non riesce a servire lo stesso numero di clienti e quindi non può riprendere completamente la sua attività. → le condizioni possono essere soddisfatte
- Un teatro che non può riprendere completamente la sua attività a seguito delle limitazioni a 1'000 persone per gli eventi aperti al pubblico che si tengono al chiuso. → le condizioni possono essere soddisfatte
- Un ristorante che ha estese aree di posti a sedere all'aperto che sono coperte e riparate dal vento e quindi poco dipendenti dalle condizioni meteorologiche, e che dispone quindi delle stesse capacità di prima del Covid. → Le condizioni non sono soddisfatte

Le CD trasmettono al SC per verifica i casi per cui vi sia motivo di credere che le suddette condizioni non siano rispettate.

a) Dal 1° marzo 2020 al 31 agosto 2020 tutte le persone con rapporto di lavoro a tempo determinato avevano diritto all'ILR.

Dal 1° gennaio 2021 al 30 settembre 2021 tutte le persone con rapporto di lavoro a tempo determinato con tasso di occupazione definito hanno diritto all'ILR fino al termine del loro rapporto di lavoro (ossia fino al 30.09.2021). Tra queste rientrano anche tutte le persone

impiegate con un «contratto con retribuzione oraria con orario di lavoro normale all'interno di una certa fascia di variazione», per analogia alla Prassi LADI ID B95 segg.

Personae con rapporto di lavoro a tempo determinato: si rammenta che – senza diritto straordinario all'ILR – dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2020 e a partire ' dal 1° ottobre 2021 le persone che non sono «veramente» a tempo determinato perché il loro contratto prevede una possibilità di disdetta mantengono il diritto all'ILR (Prassi LADI ILR D29), tuttavia solo fino a quando il contratto di lavoro non è stato disdetto o dal momento in cui non è più possibile una disdetta anticipata mediante disdetta regolare.

In caso di disdetta, durante il periodo di disdetta il datore di lavoro non ha più alcun diritto all'indennità per lavoro ridotto e i lavoratori licenziati hanno diritto al salario contrattuale. Il termine di disdetta può essere indicato nel contratto o disciplinato da un contratto collettivo di lavoro.

Se il termine di disdetta comprende solo parte di un mese, nei totali corrispondenti si devono conteggiare solo le ore previste, le ore perse e i salari del periodo precedente all'inizio del periodo di disdetta.

Caso di studio 1: per un impiegato con un contratto di lavoro a tempo determinato e un termine di disdetta concordato a livello contrattuale di due settimane che il 29 luglio 2020 riceve la notifica di disdetta con effetto dal 31 agosto 2020, nel modulo di conteggio si dovranno riportare solo le ore previste e le ore perse precedenti al 18 agosto 2020 e solo la parte di salario precedente al 18 agosto 2020.

Caso di studio 2: un dipendente con un contratto di lavoro a tempo determinato fino al 15.11.2020 ha un termine di disdetta concordato contrattualmente di 1 mese alla fine di ogni mese. Se il rapporto di lavoro non è già stato risolto entro la fine di settembre a fine ottobre, non è più possibile risolvere anticipatamente il contratto e il rapporto di lavoro non può essere risolto prima della scadenza del termine fissato al 15.11.2020. Di conseguenza, dall'inizio di ottobre non sussiste più il rischio di disoccupazione prima della fine del contratto di lavoro a tempo determinato, per cui dall'inizio di ottobre non sussiste più il diritto a ILR. Dal 01.10.2020 la persona non può più essere elencata nel modulo di conteggio alla voce «Numero di lavoratori colpiti dal lavoro ridotto». Non possono essere elencate né le ore di lavoro previste, né le ore perse, né la quota di salario.

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

c1/2) Per i lavoratori su chiamata si applicano i periodi di conteggio da marzo 2020 fino a settembre 2021. 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.

A partire da settembre 2020 fino a settembre 2021, ciò si applicherà solo ai contratti a tempo indeterminato, i contratti di lavoro che non sono «veramente» a tempo determinato sono da considerarsi a tempo indeterminato.

Per questi dipendenti su chiamata a tempo indeterminato a partire dal periodo di conteggio ottobre 2021 bisogna utilizzare di nuovo la delimitazione «Lavoro su chiamata» oppure «Contratto con retribuzione oraria con orario di lavoro normale all'interno di una certa fascia di variazione», per analogia alla Prassi LADI ID B95 segg.

Tuttavia, per poter determinare la perdita di lavoro in relazione al normale orario di lavoro resta sempre valida la condizione che il rapporto di lavoro abbia una durata di almeno 6 mesi, indipendentemente dall'inizio del lavoro ridotto per l'azienda o parte di essa. Il diritto è previsto per i lavoratori su chiamata impiegati da 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 per questa persona. Per un rapporto di lavoro della durata compresa tra 6 e 12 mesi, il guadagno determinante sarà calcolato in base alla media degli ultimi 6 mesi o di tutti i mesi d'impiego. Nel periodo corrispondente (6 o 12 mesi oppure 6 o tutti i mesi) vengono considerati tutti i mesi d'impiego, anche i mesi senza attività svolta. È decisivo il risultato più vantaggioso per il lavoratore (la media degli ultimi 6 o 12 mesi oppure di 6 o di tutti i mesi).

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 deve plausibilizzare il coinvolgimento dei lavoratori su chiamata fino al periodo di conteggio settembre 2021 incluso solo per quanto riguarda le condizioni aggiuntive (v. sopra.).

<b>Avevano o hanno diritto all'ILR:</b>	<b>Lavoro su chiamata (oscillazioni &gt; 20%)</b>	<b>Contratto con retribuzione oraria con orario di lavoro normale all'interno di una certa fascia di variazione*</b>	<b>Contratto di lavoro con tasso di occupazione fisso (retribuzione oraria o mensile)</b>
<b>«Vero collaboratore temporaneo</b>	marzo – agosto 2020	marzo – agosto 2020 gennaio – settembre 2021	
<b>Collaboratore a tempo indeterminato o «non veramente» a tempo determinato</b>	marzo 2020 – settembre 2021	Sempre	

\* Durata minima di impiego di 6 mesi, altrimenti classificato come lavoro su chiamata

### **2.9 a ILR per formatori di apprendisti dal 01.09.2020**

Lo scopo dell'ILR per i formatori è sostenere la formazione degli apprendisti e garantirne l'inquadramento. Per beneficiare dell'indennità l'azienda in lavoro ridotto deve dimostrare al momento del preannuncio che la formazione dell'apprendista è pregiudicata, che la presenza del formatore è necessaria per garantire l'inquadramento e la formazione dell'apprendista e che non vi è nessun'altra soluzione ragionevole (inquadramento da parte di altri collaboratori, spostamento dell'apprendista in un reparto che non ha il lavoro ridotto, adeguamento degli orari di lavoro, ecc.). Soltanto le persone titolari di un'autorizzazione a formare, rilasciata dal servizio cantonale della formazione professionale, possono beneficiare di questa indennità pur non avendo subito una perdita di lavoro. Invece non hanno diritto all'indennità le persone che ricoprono una funzione analoga a quella di datore di lavoro, anche se formano degli apprendisti.

L'azienda deve inoltrare al SCC, insieme al preannuncio ILR, le informazioni riguardanti ogni formatore e ogni apprendista, nonché una stima del numero di ore necessarie per l'inquadramento dell'apprendista / degli apprendisti. Il SCC tiene conto dell'autonomia dell'apprendista (anno di formazione), delle sue ore di presenza effettiva in azienda e del previsto fabbisogno di ILR. Per le ore dedicate all'inquadramento degli apprendisti e che sono retribuite all'80% in virtù dell'ILR, anche se non ci sono perdite di lavoro da prendere in considerazione, l'azienda è tenuta a retribuire il formatore al 100% del suo reddito usuale.

Il SCC verifica che la domanda sia plausibile e nella sua decisione stabilisce il numero di ore necessarie per formare gli apprendisti. Al momento del conteggio, quando l'impresa dichiarerà alla cassa di disoccupazione il tempo dedicato all'inquadramento degli apprendisti, il numero di ore non dovrà superare quello stabilito nella decisione del servizio cantonale.

Le ore di inquadramento vengono dichiarate con un apposito allegato al modulo di domanda/conteggio, addizionate alle ore di predita di lavoro; il totale va inserito nel modulo di conteggio. La cassa di disoccupazione, se ritiene sproporzionato il numero di ore dichiarate, chiede una spiegazione all'impresa e sottopone eventualmente il caso al servizio cantonale, per decisione.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR B25a nuovo

## **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 «veri» collaboratori temporanei (cioè senza una possibilità di disdetta concordata esplicitamente) perderanno nuovamente il diritto all'ILR dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2020 e a partire dal 1° luglio 2021. Le persone che non sono «veramente» a tempo determinato perché il loro contratto prevede una possibilità di disdetta, mantengono il diritto all'ILR (Prassi LADI ILR D29).

## **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'articolo 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'articolo 32 LADI relativo all'ILR in combinato disposto con l'articolo 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'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 18.12.1970 (Legge sulle epidemie, RS 818.101).

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR B25b nuovo

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

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

Anche dal 1° settembre 2020 (inizio del lavoro ridotto autorizzato) al 31 dicembre 2021 il termine di preannuncio è stato sospeso (v. 2.3 b), e la durata dell'autorizzazione estesa a sei mesi, ovvero prorogata al massimo fino al 31 dicembre 2021 (v. 2.14).

L'ufficio di compensazione suggerisce di aggiungere una riserva su tutte le autorizzazioni secondo la quale le condizioni relative al diritto e al conteggio possono cambiare durante la validità dell'autorizzazione. Si tratta di un aspetto particolarmente importante quando verrà ripristinata la procedura di conteggio ordinaria (attualmente prevista dal 1° ottobre 2021). In caso di cambiamento del quadro giuridico, una riserva di questo tipo evita che vi siano dubbi sulla validità dell'autorizzazione.

Se finora per i mesi precedenti o in corso non è stata richiesta alcuna ILR ovvero non è stato inviato alcun preannuncio per le persone interessate per il solo motivo che ulteriori gruppi di aventi diritto saranno inclusi solo in un momento successivo, il preannuncio per i mesi in questione potrà essere effettuato retroattivamente come, per esempio, nel caso dei lavoratori su chiamata ai quali, con decisione del 9 aprile 2020, è stato riconosciuto il diritto all'ILR con effetto retroattivo a partire dal 1° marzo 2020. Allo stesso modo saranno trattati anche tutti gli altri casi di concessione retroattiva.

Il termine per un «preannuncio con effetto retroattivo» scade alla fine del mese successivo alla decisione. Se è già stato inoltrato un preannuncio per i mesi interessati, non occorre aggiornarlo (vedi 2.13a).

Esempio 1: il 28 ottobre 2020 è stato riconosciuto ai lavoratori su chiamata il diritto all'ILR con effetto retroattivo a partire dal 1° settembre 2020. Se fino allora non è stato presentato alcun preannuncio per settembre, è possibile inoltrarlo fino al 30 novembre 2020.

Esempio 2: il 20 gennaio 2021 è stato riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato il diritto all'ILR a partire dal periodo di conteggio gennaio 2021. Se finora non è stato presentato alcun preannuncio per gennaio 2021, è possibile inoltrarlo fino al 28 febbraio 2021.

Per le autorizzazioni con effetto retroattivo applicabili alle aziende interessate dalle misure imposte dal 18 dicembre 2020 v. 2.3c.

La procedura di notifica semplificata è stata prolungata fino a fine agosto 2021. Le autorizzazioni rilasciate rimangono valide oltre il 31 agosto 2021 a condizione che l'impresa abbia richiesto l'ILR per un periodo che inizia prima del 1° settembre 2021.

Esempio: a metà aprile 2021 un'impresa presenta un preannuncio per l'ILR a decorrere dal 1° maggio 2021. Il SC può rilasciare l'autorizzazione dal 1° maggio 2021 al 31 ottobre 2021 se gli altri requisiti legali sono soddisfatti.

## **Ripristino della procedura di preannuncio ordinaria**

A partire dal 1° settembre 2021 si applicherà nuovamente la procedura di preannuncio ordinaria, ossia tutti i preannunci relativi a un periodo a partire dal 1° settembre 2021 devono essere nuovamente presentati con il modulo ordinario e conseguentemente verificati.

A questo proposito si devono tenere in considerazione le modifiche della direttiva 2021/14 «Adeguamenti delle Prassi LADI»:

- abolizione del modulo «Approvazione del lavoro ridotto» (D27)
- annuncio (G1, G2)
- il termine di preannuncio di 10 giorni si applica nuovamente soltanto dal 01.01.2022 (G6)
- verifica del preannuncio (D6a, D6b, D8a, G10, G15, G16)

Per dimostrare la plausibilità delle perdite di lavoro fatte valere, i beneficiari di lunga durata devono – con effetto immediato<sup>5</sup> – in particolare essere tenuti a comprovare che

- le perdite di lavoro dovute a motivi economici continuano a essere inevitabili;
- vi sono ancora perdite di lavoro attribuibili alla pandemia o ai corrispondenti provvedimenti delle autorità; e
- la perdita di lavoro continua a essere considerata temporanea e l'ILR permetterà di mantenere i posti di lavoro.

### **2.13 a Numero di persone interessate superiore a quello dichiarato nel preannuncio**

Di norma, solo per il numero di persone indicato nel preannuncio, è possibile contabilizzare le ore perse e richiedere una ILR. Se sono interessate più persone, è necessaria un nuovo preannuncio.

In caso di provvedimenti ufficiali emanati con breve preavviso, è tuttavia possibile – in deroga a questo principio – conteggiare le ore perse per un numero maggiore di dipendenti durante i rimanenti periodi di conteggio e richiedere un'indennità per lavoro ridotto – se queste persone (o i dipendenti precedenti) erano già impiegate prima dell'inizio del lavoro ridotto. In caso di nuovo preannuncio, il numero di dipendenti interessati deve essere rivalutato.

Caso di studio: il 20 agosto 2020, un'azienda ha preannunciato un lavoro ridotto per i mesi da settembre a novembre 2020 per 10 dei suoi 20 dipendenti. Tuttavia, a causa del «mini-lockdown» cantonale del 12 ottobre 2020 e delle misure più severe del Consiglio federale del 29 ottobre 2020, complessivamente 14 collaboratori sono interessati dal lavoro ridotto e hanno diritto a prestazioni. Nel modulo per il conteggio sommario per i periodi di conteggio ottobre e novembre 2020, l'azienda può richiedere la perdita dell'orario di lavoro per tutti i 14 dipendenti interessati e richiedere un'indennità per il lavoro ridotto. Se viene presentata un nuovo preannuncio per il periodo a partire da dicembre 2020, occorre determinare nuovamente il numero di dipendenti interessati.

Questa disposizione non vale per persone in formazione (vedi 2.9 a) , poiché per questo gruppo occorre verificare che siano soddisfatti i requisiti supplementari. Se per il periodo corrispondente esiste già un'autorizzazione legalmente valida, l'azienda può presentare una domanda di riesame fornendo le relative informazioni e spiegazioni.

---

<sup>5</sup> Vedi comunicazione 2021/9 del 18 giugno 2021 <https://tcnet.arbeit.swiss/publication/download/P-202106-0143/it>

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

In deroga all'articolo 36 capoverso 1 LADI, dal 20 marzo 2021 al 31 dicembre 2021 il lavoro ridotto può essere approvato per sei mesi, ma non oltre il 31 dicembre 2021.

Dal 1° luglio 2021 le autorizzazioni non possono più essere rilasciate per sei mesi completi ma fino al 31 dicembre 2021. Dal 1° ottobre 2021 le autorizzazioni rilasciate avranno nuovamente una durata di tre mesi.

Su richiesta dell'azienda l'autorizzazione può essere prorogata di sei mesi con effetto retroattivo al 1° settembre 2020 (inizio del lavoro ridotto autorizzato).

Tutte le autorizzazioni che sono state rilasciate dal 20 marzo 2021 – anche quelle modificate con effetto retroattivo in seguito a richiesta scritta dell'azienda al SC – possono essere prorogate per sei mesi oppure fino al 31 dicembre 2021.

Esempi:

1. nuovo preannuncio inviato il 29 marzo 2021, autorizzazione per sei mesi senza termine di preannuncio
2. nuovo preannuncio inviato il 29 marzo 2021, data di inizio desiderata del lavoro ridotto 1° aprile 2021, autorizzazione per sei mesi dalla data richiesta
3. nuovo preannuncio inviato il 15 luglio 2021, autorizzazione senza termine di preannuncio fino al 31 dicembre 2021
4. nuovo preannuncio inviato il 15 luglio 2021, autorizzazione per tre mesi senza termine di preannuncio
5. autorizzazione esistente dal 15 settembre 2020, richiesta di revoca con effetto retroattivo del termine di preannuncio e di proroga inviata per tempo, autorizzazione per sei mesi dalla data di preannuncio
6. autorizzazione esistente dal 15 settembre 2020, richiesta di proroga inviata per tempo, autorizzazione per sei mesi dalla data di preannuncio senza modifica dell'inizio del lavoro ridotto

Casi 5 e 6: qual è la soluzione migliore per l'azienda? Dieci giorni supplementari a settembre 2020 o altri dieci giorni a marzo 2021?

7. Autorizzazione esistente dal 15 settembre 2020, richiesta di revoca retroattiva del termine di preannuncio e di proroga inviata per tempo, autorizzazione dalla data di invio del preannuncio fino all'inizio dell'autorizzazione successiva

<b>Esempio</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Data di preannuncio (iniziale)	29.03.21	29.03.21	15.07.21	15.10.21	05.09.20	05.09.20	05.09.20
Inizio del lavoro ridotto autorizzato (iniziale)	---	---	---	---	15.09.20	15.09.20	15.09.20
Autorizzazione iniziale valida fino al	---	---	---	---	14.12.20	14.12.20	15.12.20
Inizio desiderato del LR	29.03.21	<b>01.04.21</b>	15.07.21	15.10.21	<b>05.09.20</b>	<b>15.09.20</b>	05.09.20
Inizio del LR autorizzato	29.03.21	<b>01.04.21</b>	<b>31.12.21</b>	<b>14.01.22</b>	<b>05.09.20</b>	15.09.20	05.09.20
Autorizzazione fino al	28.09.21	30.09.21	---	---	04.03.21	<b>14.03.21</b>	<b>14.01.21</b>
Inizio dell'autorizzazione successiva esistente	---	---	---	---	---	---	<b>15.01.21</b>

### 2.14 a Prolungamento della durata massima di riscossione dell'indennità per lavoro ridotto

Dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2021 la durata massima di riscossione è stata aumentata a 18 mesi nel limite del periodo quadro di due anni.

Dal 1° luglio 2021 al 28 febbraio 2022 la durata massima di riscossione sarà aumentata a 24 mesi durante il periodo quadro di due anni. Non ci sono restrizioni per l'apertura di un eventuale nuovo termine quadro e la nuova riscossione dell'ILR.

### **2.15 Preannunci in caso di adeguamenti delle condizioni quadro legali**

In caso di adeguamenti delle condizioni quadro legali che non riguardano il preannuncio stesso (es. durata di validità), non occorre alcun nuovo preannuncio. Ciò vale in particolare per il ripristino della procedura di calcolo ordinaria.

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 Abolito: Autorizzazioni concesse dal 31 agosto 2020**

### **2.17 Durata massima dell'ILR in caso di perdita lavorativa superiore all'85%**

I periodi di conteggio da marzo 2020 fino a marzo 2021 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%. Da novembre 2020 a marzo 2021 l'azienda rivendica nuovamente una perdita lavorativa del 95%. A partire da aprile 2021, può ancora rivendicare una perdita lavorativa superiore all'85% per due periodi di conteggio

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR F4a nuovo

### **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).

Per stabilire i limiti di reddito secondo l'articolo 17a della legge COVID-19 si procede secondo le medesime regole applicate per definire il guadagno determinante per il calcolo dell'indennità per lavoro ridotto ILR: è determinante il salario soggetto all'obbligo di contribuzione AVS, compresi gli assegni soggetti a tale obbligo, la quota della 13a mensilità o le gratificazioni. Nel caso dei lavoratori con uno stipendio orario occorre tener conto anche delle indennità di vacanze e di quelle per i giorni festivi. Non vengono invece prese in considerazione le indennità per le ore che superano il tempo di lavoro normale convenuto contrattualmente, le indennità per inconvenienti connessi al lavoro (come le indennità di cantiere o le indennità per lavori sporchevoli) e i rimborsi spese.

Il termine di attesa per l'ILR è ora abolito per i periodi di conteggio da marzo 2020 a giugno 2021. Dal 1° luglio 2021 torna in vigore un termine di attesa di 1 giorno.

Per i versamenti relativi ai periodi di conteggio da marzo 2020 a settembre 2021 incluso, che vengono liquidati con procedura sommaria, non è necessario attendere il termine di ricorso di 30 giorni.

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»:

Per i periodi di conteggio da marzo a novembre 2020 valevano:

- Il modulo di domanda e il conteggio ILR sono combinati in un unico modulo.
- 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.

Per i periodi di conteggio da dicembre 2020 a settembre 2021 vale quanto segue:

- Le aziende che non impiegano collaboratori a basso reddito conformemente all'articolo 17a legge COVID-19 possono usare il modulo «Domanda e conteggio ... senza lavoratori a basso reddito».  
Corrisponde al modulo in vigore fino a novembre 2020.
- Le aziende che impiegano collaboratori a basso reddito conformemente all'articolo 17a legge COVID-19, ma che non desiderano richiedere un'indennità maggiore, possono usare anche loro il modulo «Domanda e conteggio ... senza lavoratori a basso reddito»  
Queste aziende sono comunque tenute a versare ai collaboratori a basso reddito le maggiori indennità per lavoro ridotto previste dalla legge, anche se non le rivendicano nel conteggio.
- Le aziende che desiderano richiedere maggiori indennità per i propri collaboratori a basso reddito in conformità all'articolo 17a legge Covid-19 (anche persone in formazione), devono usare il modulo «Domanda e conteggio ... con modulo aggiuntivo per la classificazione delle categorie salariali ...».  
Sono disponibili differenti varianti in base al numero di categorie di collaboratori necessarie.
- Per il modulo aggiuntivo «classificazione delle categorie salariali» vale:
  - o i collaboratori con condizioni di impiego identiche (tipo di rapporto di lavoro, salario, grado di occupazione, orario di lavoro) possono essere raggruppati in un'unica riga.
  - o i collaboratori che differiscono tra loro per le caratteristiche citate, devono essere indicati separatamente in una propria riga.  
Rappresentano un'eccezione tutti i collaboratori che percepiscono un salario mensile superiore a CHF 4 340 con tasso d'impiego al 100%. Questi possono essere raggruppati in un'unica riga, poiché le relative ore perse per una perdita di lavoro dovuta a cause economiche continueranno a essere rimborsate con un importo forfettario pari all'80% del salario (stesso conteggio come attuato finora).
  - o Gli orari di lavoro dovrebbero essere eventualmente convertiti in una settimana di 5 giorni.  
Esempio:  
Settimana di 7 giorni con 42 ore per 31 giorni effettivi e 23 giorni lavorativi:  
 $42 \text{ ore settimanali (lu-dom)} / 7 \text{ giorni} * 31 \text{ giorni effettivi} = 186 \text{ ore mensili}$   
Conversione in settimana da 5 giorni:  
 $186 \text{ ore mensili} / 23 \text{ giorni lavorativi} * 5 \text{ giorni} = 40.43 \text{ ore settimanali (lu-ve)}$
  - o Il numero degli aventi diritto e dei collaboratori interessati, le ore di lavoro previste e perse, così come la massa salariale degli aventi diritto e per ore perse sono riportate separatamente in base alla categoria di collaboratore a pagina 3 del modulo «Domanda e conteggio ...»

- Oltre alle 3 pagine del modulo principale «Domanda-Conteggio» firmate, si devono allegare anche il modulo aggiuntivo «Classificazione categoria salariale» con gli inserimenti e l'ultima pagina firmata. Le pagine senza inserimenti non devono essere allegate.

Per tutti i periodi di conteggio in procedura sommaria vale quanto segue:

- A pagina 2, 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 (fino al 31 dicembre 2020).
- I moduli vengono costantemente adeguati alle condizioni quadro giuridiche, p.es. riammissione dei lavoratori a tempo determinato e delle persone in formazione da gennaio 2021. Per questo motivo si devono sempre usare i relativi moduli aggiornati per il periodo di conteggio corrispondente o l'eService.
- Non sono necessari gli altri moduli supplementari «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria» e «Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro».
- 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.
- Tuttavia, i pagamenti anticipati approssimativi già effettuati devono essere sostituiti ed eventualmente corretti da un conteggio definitivo al massimo dopo 3 mesi.
- In alternativa il modulo può essere usato anche per richiedere «pagamenti anticipati». Tuttavia i «pagamenti anticipati» sono possibili solo per i diritti già maturati e solo una volta per azienda e per periodo di conteggio. In SIPAD i «pagamenti anticipati» devono essere registrati come pagamenti parziali, in modo che possono essere correttamente presi in considerazione per le valutazioni. Dopo l'invio del conteggio finale dovranno poi essere sostituiti o eventualmente corretti.

Tutti i periodi di conteggio da marzo 2020 fino a settembre 2021 compreso vengono gestiti tassativamente secondo la procedura sommaria. L'azienda non può dunque scegliere se presentare il modulo di calcolo straordinario o quello precedente.

Per la plausibilità della concessione, specialmente nel caso di alti tassi di perdita, vedi 2.5.

### **2.18 a Rapporto sulle ore perse per motivi economici**

A partire dal periodo di conteggio luglio 2021, con il conteggio si deve inoltrare anche il modulo adattato per la procedura sommaria «Rapporto sulle ore perse per motivi economici, procedura sommaria» (modulo 716.307.1). La CD confronta il numero di collaboratori per cui viene richiesta l'ILR e la somma delle ore di lavoro perse indicate nel rapporto e nel conteggio e verifica se tutti i collaboratori hanno firmato le ore di lavoro perse sul rapporto.

Come previsto dalla Prassi LADI ILR I5 in casi eccezionali l'ILR può essere versata anche per una persona che, per motivi plausibili, non può più apporre la propria firma, ad esempio perché ha lasciato l'azienda; il datore di lavoro è tenuto a presentare un'apposita motivazione scritta.

Le grandi aziende con almeno un centinaio di collaboratori possono rinunciare alla firma di ogni singolo lavoratore se



- il lavoro ridotto è regolamentato secondo uno schema ben definito (p. es. primo gruppo: lunedì e martedì, 2° gruppo: mercoledì e giovedì) e
- le ore di lavoro perse nel corso del mese possono essere confermate per scritto da un rappresentante dei lavoratori.

### **2.18 b Presa in considerazione dell'orario flessibile**

L'articolo 46 capoverso 2 OADI e la disposizione relativa all'orario flessibile aziendale prevista in questo capoverso rimangono in vigore anche durante l'attuale situazione straordinaria:

Le ore in esubero o in meno che rientrano nell'ambito dell'orario flessibile non influiscono sulla perdita di lavoro dovuta a motivi economici nei limiti della fascia di orario flessibile di +/- 20 ore.

Per questo motivo le ore in esubero computate nel saldo OF del collaboratore non riducono la perdita di lavoro dovuta a motivi economici se non superano il limite di più 20 ore del saldo OF. Viceversa, le ore in meno computate nel saldo OF non aumentano la perdita di lavoro causata dalla situazione economica.

Per evitare che durante i periodi di lavoro ridotto sia effettuato, nell'ambito di un orario di lavoro flessibile, un numero eccessivo di ore in esubero senza che la perdita di lavoro per motivi economici sia ridotta, ai sensi della legislazione sull'AD il conto OF può variare soltanto da meno 20 ore a più 20 ore (40 ore in esubero).

Di norma l'azienda è libera di decidere se gestire le ore in esubero o in meno nell'ambito del conto OF dei collaboratori nel rispetto del quadro indicato.

Per le disposizioni dettagliate si veda la Prassi LADI ILR, B10 segg. Tuttavia durante il periodo di validità della procedura sommaria semplificata le aziende non sono tenute a comprovare in maniera dettagliata alla CD i saldi OF dei loro collaboratori e le relative variazioni.

### **2.18 c Esercizio del diritto all'indennità in caso di concessione successiva**

Come previsto dall'articolo 38 LADI, i conteggi vanno inoltrati entro tre mesi dalla scadenza, anche se non si è ancora ricevuta l'autorizzazione del SCC.

Esempio 1: il 28 ottobre 2020 è stato riconosciuto ai lavoratori su chiamata il diritto all'ILR con effetto retroattivo a partire dal 1° settembre 2020. Il conteggio per settembre 2020 può essere inoltrato fino al 31 dicembre 2020.

Esempio 2: il 20 gennaio 2021 è stato riconosciuto alle persone con un rapporto di lavoro a tempo determinato il diritto all'ILR a partire dal periodo di conteggio gennaio 2021. Il conteggio per gennaio può essere inoltrato fino al 30 aprile 2021.

I conteggi possono essere inviati solo dopo la scadenza del termine di tre mesi se il diritto è sorto solo successivamente.

Esempio 3: un'azienda ha inviato nei termini previsti un preannuncio di lavoro ridotto e il 30 ottobre 2020 ha iniziato il lavoro ridotto. Tuttavia, a causa del periodo di attesa, sul modulo era indicato «nessun diritto» e quindi l'azienda non ha inviato alcun conteggio.

Le aziende sono state informate che il periodo di attesa sarà pagato retroattivamente a febbraio 2021. Per questo caso però il pagamento retroattivo non avviene automaticamente perché non è stato presentato alcun conteggio.

L'azienda può comunque far valere i suoi diritti anche dopo la scadenza del termine di tre mesi.

Le aziende interessate dai provvedimenti decisi il 18 dicembre 2020 e che presentano una richiesta di autorizzazione con effetto retroattivo per lavoro ridotto (v. 2.3c) devono inviare il nuovo conteggio per i mesi interessati alla cassa di disoccupazione entro il 30 aprile 2021. Per consentire il pagamento della differenza, è necessario presentare un nuovo conteggio completo (incluso anche le ore già calcolate).

## **2.19 Occupazione provvisoria durante ILR**

Le persone che riscuotono la ILR possono svolgere un'occupazione provvisoria ai sensi dell'articolo 41 LADI. In deroga all'articolo 63 OADI, il reddito risultante dall'occupazione provvisoria durante il periodo di validità della procedura sommaria per il conteggio non determina più la riduzione dell'ILR, 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° ottobre 2021**

I capoversi 4 e 5 dell'articolo 46 della OADI sono temporaneamente abrogati dal 1° marzo 2020 al 30 settembre 2021. Le ore in esubero effettuate prima dell'introduzione del lavoro ridotto non devono essere più innanzitutto dedotte.

Dal 1° ottobre 2021 – cioè con il ritorno alla procedura di conteggio ordinaria – 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, dal 1° ottobre 2021 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.

Le ore in esubero accumulate prima dei periodi di conteggio da marzo 2020 a settembre 2021 (conteggio secondo l'ordinanza COVID-19 AD in procedura sommaria) 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 ottobre 2021. 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° ottobre 2021, invece, vigono le regole reintrodotte per il computo delle ore in esubero prestate durante o dopo il periodo di conteggio conformemente all'ordinanza COVID-19 AD (cioè durante il periodo di validità della procedura sommaria) senza lavoro ridotto.

Caso di studio 1: un'azienda conteggia l'ILR per il periodo maggio 2020 –maggio 2021. Le ore in esubero, che sono state prestate prima di maggio 2020, ossia prima dei periodi di conteggio secondo l'ordinanza COVID-19, non vengono dedotte dall'ILR. Da ottobre 2021 devono essere invece dedotte le ore in esubero prestate dai collaboratori a partire da ottobre 2020 nei mesi senza lavoro ridotto, cioè in questo caso da giugno 2021 a settembre 2021, e non ancora compensate.

Caso di studio 2: un'azienda conteggia l'ILR a partire dal mese di ottobre 2021. A questo punto si apre un termine quadro per la riscossione della prestazione. Da marzo 2020 a settembre 2021, 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 2021. Il termine quadro per la riscossione della prestazione va da

novembre 2019 a ottobre 2021. Da marzo 2020 a settembre 2021, l'azienda non ha ricevuto alcuna ILR. Devono essere dedotte le ore in esubero effettuate al massimo negli ultimi 12 mesi dall'ultima perdita di lavoro in ottobre 2021 (prassi LADI ILR B8).

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR B7a nuovo

**2.21 Abolito: Preannuncio di lavoro ridotto per lavoratori temporanei**

**2.22 Abolito: Competenze di SC e CD per il lavoro ridotto per i collaboratori temporanei**

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

**2.24 Abolito: Conteggio dell'ILR per i collaboratori temporanei**

**2.25 Abolito: Rischio di duplici conteggi in caso di ILR per lavoratori temporanei**

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

Se la cassa di disoccupazione o il SCC 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 SCC 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 SCC 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 SCC 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 SCC 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'Il 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'Il 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 Il 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.

⇒ Vedi anche Prassi LADI II A5a nuovo e adeguamento Prassi LADI II B13

## **2.27 Numeri RIS corretti**

Il servizio cantonale SCC deve informare la cassa di disoccupazione nel caso sia stata rilasciata l'autorizzazione a un nuovo numero RIS. In questo modo si garantisce che la cassa di disoccupazione apporti le necessarie correzioni al sistema. Lo stesso vale anche in caso di fusione tra settori d'esercizio o quando un'azienda viene suddivisa in settori d'esercizio. Se la cassa di disoccupazione individua più autorizzazioni per la stessa azienda, ne informa il SCC affinché le relative autorizzazioni siano bloccate.

La cassa di disoccupazione garantisce il rispetto della durata massima dell'indennità prevista dalla legge ripristinando il termine quadro all'inizio del termine quadro più vecchio, riportando i periodi di conteggio già percepiti nel termine quadro in corso e trasferendo manualmente i periodi di conteggio riscossi con una perdita di lavoro superiore all'85% extra Covid (da marzo 2020 a marzo 2021).

Le informazioni relative al nuovo numero RIS, le suddivisioni e le fusioni devono essere riportate nel quadro della gestione degli atti.

## **2.28 Soluzioni settoriali per l'indennizzo dei giorni festivi**

Le perdite di lavoro sono computabili soltanto se causate dalla situazione economica. Le assenze dei collaboratori per altri motivi (p. es. giorni festivi) non danno diritto all'ILR (cfr. in particolare art. 32 cpv. 1 let. a e 33 cpv. 1 let. c LADI).

Per il settore alberghiero e della ristorazione, con sei giorni festivi all'anno / 0,5 al mese, conformemente al CCL, ciò significa che le aziende del settore possono comprovare i giorni in cui i collaboratori hanno usufruito dei loro sei giorni festivi conformemente alle direttive aziendali. Per questi giorni (di ferie o compensazione) non sussiste alcun diritto all'ILR.

Se non esistono direttive aziendali specifiche, ogni mese l'azienda considererà una mezza giornata festiva (0,5), come previsto per legge; per questa mezza giornata non può esser fatto valere alcun diritto all'ILR.

Nel settore della cultura è possibile applicare una regolamentazione analoga: tuttavia è necessario chiarire a quanti giorni festivi hanno diritto i collaboratori dell'operatore culturale interessato che lavora anche nei giorni festivi, e quando ne beneficiano. Per i giorni di compensazione non sussiste alcun diritto all'ILR perché queste assenze non sono imputabili a motivi economici. Se non

è possibile determinare i giorni di compensazione, per ogni mese si deve considerare (come nel settore alberghiero e della ristorazione) un dodicesimo del diritto annuale ai giorni festivi come assenza non dovuta a motivi economici.

Poiché il settore culturale ha un'organizzazione meno centralizzata rispetto al settore alberghiero e della ristorazione, le aziende dovrebbero tener conto delle regolamentazioni settoriali, come per esempio quelle dell'Unione dei teatri svizzeri.

## **2.29 Procedura per il trattamento delle richieste di riesame e delle obiezioni in merito alla quota dei giorni di ferie e giorni festivi nel calcolo dell'indennità per lavoro ridotto**

La SECO ha preso atto della sentenza del Tribunale cantonale di Lucerna che rimette in questione la prassi nella procedura sommaria per calcolare l'ILR. La SECO non condivide la posizione del suddetto tribunale e interporrà ricorso presso il Tribunale federale. In attesa della decisione dei giudici federali, la SECO non si pronuncerà ulteriormente al riguardo.

Finché il diritto applicabile non sarà definitivamente chiarito, resta valida l'attuale regolamentazione per il calcolo dell'ILR destinata ai dipendenti che percepiscono uno stipendio mensile.

1. **Opposizione:** il datore di lavoro che non è d'accordo con un conteggio in caso di ILR ha il diritto di opporsi. Per farlo, ha 90 giorni per chiedere una decisione motivata alla cassa di disoccupazione. In seguito, può opporsi alla decisione entro 30 giorni. Dopo questo periodo, perde il diritto di contestare per via ordinaria il conteggio o la decisione. Se invece l'opposizione viene presentata entro il suddetto termine, bisogna sospendere la procedura di opposizione mediante un'apposita ordinanza in attesa della decisione del Tribunale federale. Se l'opposizione verte su più di un periodo di conteggio, la procedura deve essere ripetuta per ogni periodo di conteggio.
2. **Domanda di riesame:** i datori di lavoro che contestano i conteggi delle indennità per periodi che non possono più essere oggetto di un'opposizione hanno facoltà di presentare una domanda di riesame riguardante uno o più conteggi. Questa domanda non è, normalmente, vincolata ad una scadenza. In caso di domanda di riesame, la cassa di disoccupazione è invitata a sospendere l'esame della domanda mediante una lettera indirizzata al datore di lavoro in attesa della decisione del Tribunale federale. Sono sufficienti una sola domanda del datore di lavoro e una sola lettera della cassa di disoccupazione, a prescindere dal numero di periodi di conteggio, a condizione che i periodi oggetto di un eventuale riesame siano ben precisati nelle lettere.

## **2.30 Perfezionamento professionale durante il lavoro ridotto**

Secondo il numero marginale B18 della Prassi LADI ILR, la domanda relativa all'utilizzo del tempo di lavoro perso per il perfezionamento professionale dei lavoratori colpiti va presentata, secondo la giurisprudenza, rispettando un termine identico al termine di preannuncio del lavoro ridotto di cui all'articolo 36 LADI, ossia almeno 10 giorni prima dell'inizio del corso. Poiché nell'ambito delle modifiche della legge COVID-19 il termine di preannuncio del lavoro ridotto è stato soppresso dal 01.09.2020 al 31.12.2021, ne consegue che durante questo periodo non è necessario rispettare il termine di preannuncio neanche per le richieste di perfezionamento professionale.

## **2.31 Nessuna ILR per lavoratori i cui datori di lavoro non sono soggetti all'obbligo di contribuzione**

Sebbene l'articolo 31 capoverso 1 LADI preveda che i lavoratori possono beneficiare del diritto all'ILR e vincoli tale diritto all'obbligo di contribuzione, non viene comunque loro riconosciuta la possibilità di rivendicarlo autonomamente. L'esercizio del diritto spetta unicamente al datore di

lavoro, anche perché è quest'ultimo a decidere se ricorrere o meno al lavoro ridotto. Il datore di lavoro non svolge quindi una semplice funzione di persona di contatto nei confronti degli organi esecutivi dell'AD. Al contrario numerose condizioni del diritto all'indennità sono legate alla situazione all'interno dell'azienda o al concetto di azienda, il che è dimostrato dal fatto che è il datore di lavoro che deve inoltrare i moduli. Se l'azienda avesse sede all'estero non sarebbe possibile verificare le condizioni del diritto all'indennità concernenti l'azienda (p.es. perdita di lavoro minima del 10 % nell'intera azienda, motivo di esclusione inerente alla sfera normale del rischio aziendale, ecc.). Pertanto proprio per questi requisiti l'articolo 36 capoverso 1 LADI stabilisce che il datore di lavoro deve notificare il lavoro ridotto ai servizi cantonali del luogo o della sede dell'azienda. Poiché i datori di lavoro non soggetti all'obbligo di contribuzione non hanno sede in Svizzera, viene a mancare la competenza locale.

La concessione dell'ILR compete allo Stato di occupazione. Questo in forza dell'articolo 65 paragrafo 1 del regolamento (CE) n. 883/2004, secondo cui una persona che si trova in disoccupazione parziale si deve mettere a disposizione del suo datore di lavoro o degli uffici del lavoro nello Stato membro competente e beneficia delle prestazioni in base alla legislazione di questo Stato membro (cfr. decisione del Tribunale federale 8C\_776/2020 del 15 aprile 2021).

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

### **3.1      *Chiusura temporanea / Quarantena presso un organo esecutivo o una sede***

A seguito dell'abolizione dell'obbligo generale di home office, di norma gli organi esecutivi sono di nuovo aperti al pubblico. I cambiamenti delle date di apertura degli URC e delle CAD devono essere comunicati all'ufficio di compensazione. Condizioni da soddisfare per l'apertura:

- i requisiti e le raccomandazioni dell'UFSP sono rispettati
- è disponibile un piano di protezione adeguato alle condizioni locali<sup>6</sup>
- la situazione cantonale consente un'apertura
- i regolamenti e le disposizioni specifiche del Cantone consentono un'apertura

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 Business Continuity Plan (BCP).

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 (v. 3.1). 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'articolo 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'articolo 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.

---

<sup>6</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)

### **3.5      *Annuncio per il collocamento***

L'annuncio per il collocamento deve essere garantito anche durante la pandemia. A partire dal 1.07.2021, come previsto dall'OADI revisionata (RS 837.02), l'annuncio deve essere fatto personalmente o attraverso la piattaforma di accesso ai servizi online (secondo il art. 5 OSI-AD; RS 837.063.1, cioè tramite [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) o [www.jobroom.ch](http://www.jobroom.ch)). Al momento dell'annuncio, la persona assicurata deve indicare il numero di assicurato AVS.

Come previsto dall'articolo 20a capoverso 2 OADI il servizio competente svolge il primo colloquio di consulenza e di controllo con l'assicurato entro 15 giorni dalla data dell'annuncio per telefono (solo nel caso in cui il piano di protezione non consenta un colloquio in presenza) o in videoconferenza (solo nel caso in cui il piano di protezione non consenta un colloquio in presenza e se le disposizioni cantonali per la protezione dei dati lo consentono).

L'identificazione della persona assicurata sulla base di un documento ufficiale e del numero di assicurato AVS (p.es. certificato AVS, tessera cassa malati) per il primo colloquio di consulenza e controllo svolto per telefono o videoconferenza può avvenire anche per iscritto e sarà successivamente verificata alla prima occasione possibile in occasione di un colloquio personale.

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

Tutti i colloqui di consulenza e di controllo successivi possono svolgersi per telefono o in videoconferenza (a condizione che le disposizioni cantonali in materia di protezione dei dati lo consentano).

Nel fare il punto sugli sforzi profusi per la ricerca di lavoro e nell'applicare sanzioni è inoltre necessario tener conto delle situazioni del mercato del lavoro e delle possibilità d'impiego delle persone interessate. Le sanzioni devono essere imposte con moderazione, v. anche Prassi LADI B313 (modificata), direttiva 2021/ 14.

### **3.7      *Abolito: 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)***

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

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 (vedi anche punto 1.5).

### **3.9      *Abolito: Sistema d'informazione COLSTA***

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

### **3.11     *Abolito: Gestione di cassa in caso di pandemia***



### **3.12 Contabilità e SCI 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), oltre che nei settori contabilità e sicurezza informatica, deve essere ripristinato anche nella gestione degli affari. Gli obiettivi minimi corretti per il 2021 saranno disponibili sul TCNet sotto la voce Controlling / Monitoraggio – SCI. La verifica in relazione al lavoro nero (casi LLN) deve essere ripristinata.

### **3.13 Abolito: Sistema di pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione: autorizzazione ai pagamenti**

### **3.14 Abolito: Trasferimento dati**

### **3.15 Abolito: Attestazione dei periodi di impiego (PDU1, U002, U004, U006, U017)**

### **3.16 Responsabilità del titolare**

Per il periodo di applicazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033), in caso di revisione della SECO gli organi di esecuzione rispondono 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 tedesca, francese e in italiano;
- è pubblicata in TCNet e in [www.lavoro.swiss](http://www.lavoro.swiss)