



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

# Direttiva

---

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

**Luogo, data** : **Berna, 20 gennaio 2021**

**N.** : **01 (sostituisce la direttiva 2020/15 del 30 ottobre 2020)**

---

## **Direttiva 2021/01: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»**

Gentili Signore, Egregi Signori,

La presente direttiva aggiorna e sostituisce la direttiva 2020/15, che vi abbiamo inviato il 30 ottobre 2020.

A meno che non sia espressamente indicata una durata diversa, le disposizioni della presente direttiva si applicano con effetto retroattivo dal 1° marzo 2020 al 31 marzo 2021.

Invece tutte le regole di questa direttiva che permangono oltre il periodo di validità sono state inserite anche nella Direttiva 2021/02 «Modifica della Prassi LADI».

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>4</b>
1.1	Abolito	4
1.2	Ripreso nella direttiva 2020/02	4
1.3	Adeguamento della durata del termine quadro per il periodo di contribuzione al termine quadro prolungato per la riscossione delle prestazioni	4
1.4	Diritto all'indennità giornaliera in caso di incapacità al lavoro temporanea / quarantena	4
1.5	Indennità giornaliera al ritorno da un Paese a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera	5
1.6	Pagamenti della cassa di disoccupazione (CD)	5
1.7	Dubbi sui diritti derivanti dal contratto di lavoro	6
1.8	ID per lavoratori su chiamata con perdita di lavoro	6
1.9	Computo dell'indennità perdita di guadagno Corona sul guadagno intermedio secondo l'AD	6
1.10	Nessuna sospensione automatica del termine di disdetta in caso di quarantena / isolamento	7
<b>2</b>	<b>Indennità per lavoro ridotto (ILR)</b>	<b>7</b>
2.1	Perdita di lavoro temporanea	7
2.2	Perdite di lavoro per motivi economici	7
2.2 a	Riserve stagionali	8
2.2 b	Rilascio tardivo delle autorizzazioni per lavoro ridotto	8
2.3	Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro	9
2.3 a	Termini di preannuncio in caso di misure adottate con breve preavviso	9
2.4	Rientro di una persona da un Paese a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera	11
2.4 a	Diritto al lavoro ridotto in caso di quarantena	12
2.5	Diritto all'ILR nell'ambito di misure gradualistiche	12
2.6	Preannunci dei fornitori di prestazioni pubbliche (datore di lavoro pubblico, amministrazione pubblica ecc.)	13
2.6 a	Preannuncio di organizzazioni non commerciali	14
2.7	Lavoratori senza perdita di lavoro computabile in caso di lavoro ridotto dell'azienda	14
2.8	Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 maggio 2020	15
2.8 a	Libertà di scelta nella comunicazione delle persone sul conteggio di ILR	15
2.8 b	Ripristinato il diritto all'ILR per apprendisti e libertà di scelta nella comunicazione sul conteggio di ILR	16
2.9	Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 agosto 2020, prolungamento lavoratori su chiamata fino al 30 giugno 2021, persone con rapporto di lavoro a tempo determinato dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021	16
2.9 a	ILR per formatori di apprendisti dal 01.09.2020	19
2.10	ILR per nuovi apprendisti e per apprendisti dopo la conclusione dell'apprendistato	19
2.11	ILR per atleti professionisti la cui perdita di lavoro non può essere determinata con precisione	19
2.12	ILR per i frontalieri in caso di chiusura dei confini da parte delle autorità svizzere o del Paese di domicilio	20

2.13	Preannuncio di lavoro ridotto .....	20
2.13 a	Numero di persone interessate superiore a quello dichiarato nel preannuncio.....	21
2.14	Abolito .....	22
2.15	Preannunci in caso di adeguamenti dell'ordinanza .....	22
2.16	Abolito .....	22
2.17	Massima durata dell'ILR in caso di perdita lavorativa superiore all'85%.....	22
2.18	Esercizio del diritto e pagamento dell'ILR .....	22
2.18 a	Esercizio del diritto all'indennità in caso di concessione successiva .....	24
2.19	Occupazione provvisoria durante ILR .....	24
2.20	Sospensione della deduzione delle ore in esubero effettuate e disciplinamento dal 1° aprile 2021 .....	25
2.21	Abolito .....	25
2.22	Abolito .....	25
2.23	Abolito .....	25
2.24	Abolito .....	25
2.25	Abolito .....	26
2.26	Distinzione tra ILR e II in caso di chiusura prevedibile o avvenuta di un'azienda .....	26
2.27	Numeri RIS corretti .....	27
<b>3</b>	<b>Altre disposizioni d'esecuzione.....</b>	<b>27</b>
3.1	Chiusura temporanea / Quarantena presso un organo esecutivo o una sede .....	27
3.2	Home office .....	27
3.3	Sospensione di tutte le attività di un organo esecutivo .....	28
3.4	Finanziamento delle spese d'esecuzione.....	28
3.5	Annuncio per il collocamento .....	28
3.6	Attività di controllo e intermediazione dell'URC .....	28
3.7	Abolito .....	28
3.8	Esportazione di prestazioni ai sensi dell'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004 .....	28
3.9	Abolito .....	29
3.10	Abolito .....	29
3.11	Abolito .....	29
3.12	Contabilità e SCI in caso di pandemia .....	29
3.13	Abolito .....	29
3.14	Abolito .....	29
3.15	Abolito .....	29
3.16	Responsabilità del titolare.....	29

# 1 Indennità di disoccupazione (ID)

## 1.1 Abolito

## 1.2 Ripreso nella direttiva 2020/02

⇒ Vedi anche Prassi LADI ID B38a nuovo

## 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 31.08.2022 compreso.

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

- La persona D avrebbe esaurito le proprie indennità giornaliere normali al 31 marzo 2020, ma il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni dura ancora fino al 1° giugno 2020. Dal 1° marzo 2020 al 31 agosto 2020 può riscuotere le 120 indennità giornaliere supplementari e dal 1° settembre 2020 (o prima, se le 120 indennità giornaliere supplementari sono già state percepite) può percepire le indennità giornaliere residue che le spettano. Il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato di 6 mesi. 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

## 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 contestata 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 contestata 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.

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

In linea di principio, le persone che si trovano in quarantena non sono in grado di accettare un'occupazione adeguata o di partecipare a provvedimenti di reintegrazione. Tuttavia non è sempre possibile pronunciare la loro idoneità al collocamento. È determinante se, prima del viaggio, l'assicurato sapeva o doveva sapere che la destinazione era/è da considerare un Paese o una regione con elevato rischio di contagio (cfr. elenco allegato all'ordinanza COVID-19 provvedimenti nel settore del traffico internazionale viaggiatori [RS 818.101.27])<sup>1</sup>.

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

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

Durante la quarantena l'assicurato deve continuare comunque a svolgere ricerche di lavoro. 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.

---

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

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

Per l'esercizio di tale diritto a un anticipo, alla CD devono essere presentati tutti i documenti menzionati all'art. 29 OADI, fatte salve le seguenti eccezioni:

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

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

Al fine di proteggere i lavoratori, non è possibile derogare all'applicazione dell'art. 29 LADI. Tuttavia, alla luce dell'onere straordinario nell'esecuzione, la verifica dell'esercizio del diritto nei confronti del datore di lavoro può essere rinviata.

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'art. 8 LADI, hanno diritto all'ID.

Per i lavoratori su chiamata si rinuncia all'applicazione dell'art. 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'art. 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 appendice «Panoramica dei collegamenti tra indennità giornaliera di malattia / indennità perdita di guadagno Corona / indennità di disoccupazione / indennità per lavoro ridotto».
- ⇒ 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'art. 336c cpv. 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'art. 33 cpv. 1 lett. a LADI, anche se è probabile che colpisca qualsiasi datore di lavoro. Pertanto, le perdite di lavoro dovute al calo della domanda di beni e servizi per questo motivo sono computabili in applicazione

dell'art. 32 cpv. 1 lett. a LADI. 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 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 LPG (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 servizio cantonale, 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 17, la cassa di disoccupazione può fissare un termine adeguato per 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 13a nuovo

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

Anche i provvedimenti adottati dalle autorità in relazione alla pandemia sono da considerarsi circostanze eccezionali, pertanto le perdite di lavoro dovute a tali provvedimenti rientrano nella regolamentazione speciale ai sensi dell'art. 32 cpv. 3 LADI e dell'art. 51 OADI. 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 Termini di preannuncio in caso di misure adottate con breve preavviso**

Se le misure vengono adottate con un breve preavviso e le aziende non sono quindi in condizione di poter preannunciare il lavoro ridotto 10 giorni prima, il termine di preavviso può essere ridotto o può essere eliminato del tutto. Si applicano le seguenti disposizioni (giorni = giorni civili):

- decisione delle misure da 10 a 4 giorni prima dell'entrata in vigore  
→ Termine di preannuncio per principio 3 giorni (analogamente all'art. 58 cpv. 1 dell'OADI), ma:  
→ Se il preannuncio viene inviato\* dopo più di 10 giorni dall'entrata in vigore, si applica di nuovo il termine ordinario di preannuncio di 10 giorni.
- decisione delle misure meno di 4 giorni prima dell'entrata in vigore  
→ termine di preannuncio scaglionato (analogamente all'art. 58 cpv. 3 dell'OADI):
  - preannuncio presentato\* meno di 4 giorni dopo l'entrata in vigore delle misure: non è previsto alcun termine di preannuncio, ciò significa che il lavoro ridotto può essere calcolato a partire dalla data di entrata\* del preannuncio.
  - preannuncio presentato\* entro 4 e 10 giorni successivi all'entrata in vigore: il termine di preannuncio da rispettare è di 3 giorni, ciò significa che il lavoro ridotto può essere conteggiato a partire da un periodo di 3 giorni successivi all'entrata\* del preannuncio.

- preannunci tardivi: il termine di preannuncio da rispettare è di 10 giorni, ciò significa che il lavoro ridotto può essere conteggiato dopo un periodo di 10 giorni dalla data di entrata\* del preannuncio.

- Termini di preannuncio [giorni]		Entrata*del preannuncio dopo l'entrata in vigore		
		<4 giorni	4-10 giorni	>10 giorni
<b>Differenza tra decisione ed entrata in vigore</b>	>10 giorni	10	10	10
	10-4 giorni	3	3	10
	<4 giorni	0	3	10

\* per il preannuncio elettronico vale la data di entrata, mentre per quello inviato fisicamente vale la data del timbro postale.

Le autorizzazioni già rilasciate vengono riconsiderate solo su richiesta dell'azienda.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR G7a nuovo

#### Casi di studio da a) a h):

Decisione delle misure: 13 gennaio 2021  
 Entrata in vigore delle misure: 18 gennaio 2021  
 Differenza tra decisione ed entrata in vigore: 5 giorni → 10-4 giorni (riga 2)

	Data di entrata del preannuncio	Entrata del preannuncio dopo l'entrata in vigore	Termine di preannuncio	Diritto all'ILR possibile dal
a)	14.01.2021	-4 giorni → <4 giorni	3 giorni	18.01.2021**
b)	15.01.2021	-3 giorni → <4 giorni	3 giorni	18.01.2021
c)	16.01.2021	-2 giorni → <4 giorni	3 giorni	19.01.2021
d)	18.01.2021	0 giorni → <4 giorni	3 giorni	21.01.2021
e)	21.01.2021	3 giorni → <4 giorni	3 giorni	24.01.2021
f)	22.01.2021	4 giorni → 4-10 giorni	3 giorni	25.01.2021
g)	28.01.2021	10 giorni → 4-10 giorni	3 giorni	31.01.2021
h)	29.01.2021	> 10 giorni → 10 giorni	10 giorni	08.02.2021

\*\* teoricamente 17 gennaio 2021, tuttavia dato che la misura vale solo dal 18 gennaio 2021, l'approvazione vale dal 18 gennaio 2021;

Sono possibili eccezioni solo con restrizioni economiche già in atto al momento dell'entrata in vigore (p.es. approvvigionamento di beni deperibili poco prima della chiusura)

#### Casi di studio da n) a t):

Decisione delle misure: 29 gennaio 2021  
 Entrata in vigore delle misure: 1° febbraio 2021  
 Differenza tra decisione ed entrata in vigore: 3 giorni → <4 giorni (riga 3)

	Data di entrata del preannuncio	Entrata del preannuncio dopo l'entrata in vigore	Termine di preannuncio	Diritto all'ILR possibile dal
n)	29.01.2021	-3 giorni → <4 giorni	0 giorni	01.02.2021**
o)	01.02.2021	0 giorni → <4 giorni	0 giorni	01.02.2021

	Data di entrata del preannuncio	Entrata del preannuncio dopo l'entrata in vigore	Termine di preannuncio	Diritto all'ILR possibile dal
p)	02.02.2021	1 giorni → <4 giorni	0 giorni	02.02.2021
q)	04.02.2021	3 giorni → <4 giorni	0 giorni	04.02.2021
r)	05.02.2021	4 giorni → 4-10 giorni	3 giorni	08.02.2021
s)	11.02.2021	10 giorni → 4-10 giorni	3 giorni	14.02.2021
t)	12.02.2021	11 giorni → >10 giorni	10 giorni	22.02.2021

\*\* teoricamente 29.01.2021, vedi sopra

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

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

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

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

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR D35a nuovo

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

## 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 un'area 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.

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 ore lavorative a causa di misure economiche o ufficiali e quindi nessun diritto all'ILR.

- ⇒ Vedi appendice «Panoramica dei collegamenti tra indennità giornaliera di malattia / indennità perdita di guadagno Corona / indennità di disoccupazione / indennità per lavoro ridotto».
- ⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR D35b nuovo

## 2.5 Diritto all'ILR nell'ambito di misure graduali

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'art. 32 cpv. 3 LADI in combinato disposto con l'art. 51 OADI.

(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, 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.

## **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'art. 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]).

## **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 giugno 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 vietata l'attività.
- 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 che tutte le condizioni sono cumulativamente soddisfatte. Le aziende chiuse dalle autorità così come le aziende la cui attività è stata 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.

Se esiste già un'autorizzazione legalmente valida per il periodo corrispondente, l'azienda può chiedere una riconsiderazione fornendo le relative informazioni e spiegazioni.

L'AC verifica la verosimiglianza delle dichiarazioni dell'azienda e il 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 non può essere contabilizzata come lavoro ridotto. Le ore di formazione aziendale vengono comunicate tramite il corrispondente supplemento al modulo di domanda/conteggio, sommate alle ore perse e il totale inserito nel formulario di 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 giugno 2021, persone con rapporto di lavoro a tempo determinato dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 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 giugno 2021: persone con rapporto di lavoro a tempo determinato (anche senza aver concordato una possibilità di disdetta)
  - 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 giugno 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%
  - 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).
- 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 giugno 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 giugno 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.

Persone 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° 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), 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 giugno 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 giugno 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 luglio 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 non deve plausibilizzare ulteriormente il coinvolgimento dei lavoratori su chiamata fino al periodo di conteggio giugno 2021 incluso.

<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 – giugno 2021	
<b>Collaboratore a tempo indeterminato o «non veramente» a tempo determinato</b>	marzo 2020 – giugno 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 servizio cantonale, 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 servizio cantonale 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 servizio cantonale 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 perdita 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'art. 32 LADI può far valere tale diritto anche per i frontalieri.

In particolare: le perdite di lavoro dovute a provvedimenti adottati dalle autorità che impediscono al lavoratore di recarsi sul luogo di lavoro sono coperte dall'art. 32 LADI relativo all'ILR in combinato disposto con l'art. 51 OADI. L'azienda interessata deve dimostrare che l'assenza dei frontalieri sul luogo di lavoro è riconducibile a un provvedimento delle autorità ai sensi dell'art. 51 OADI. Lo stesso vale nel caso in cui un Cantone decida di bloccare parte di una località o di una zona in base all'art. 21 della legge federale contro le malattie trasmissibili dell'essere umano del 18.12.1970 (legge sulle epidemie, RS 818.101).

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR B25b nuovo

## **2.13 Preannuncio di lavoro ridotto**

In deroga all'art. 36 cpv. 1 LADI e all'art. 58 cpv. da 1 a 4 OADI, per il periodo dal 1° marzo 2020 al 31 maggio 2020 non dev'essere considerato alcun termine di preannuncio. Le presenti disposizioni si applicano anche alle aziende che per il mese di marzo hanno già ricevuto autorizzazioni con un termine di preannuncio di 3 giorni.

Per i preannunci con data di ricevimento dal 1° giugno 2020 vale nuovamente un termine di preannuncio di 10 giorni. Autorizzazioni di durata superiore a 3 mesi perdono la loro validità il 31 agosto 2020, quindi decadono.

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° aprile 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 il mese precedente non è stata richiesta alcuna ILR per il solo motivo che ulteriori gruppi di aventi diritto saranno inclusi solo in un momento successivo, il preannuncio per i mesi precedenti 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.

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

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

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

### **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) e apprendisti (vedi 2.8 b), poiché per questi due gruppi 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.

## **2.14 Abolito**

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

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**

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

I periodi di conteggio da marzo 2020 fino ad 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).

Il termine di attesa per l'ILR è ora abolito per i periodi di conteggio da marzo 2020 a marzo 2021. Dal 1° aprile 2021 torna in vigore un termine di attesa di 1 giorno. Per il nuovo conteggio retroattivo da settembre a novembre 2020 senza giorno di attesa, SECO-TC mette a disposizione una soluzione tecnica / fornisce supporto tecnico. Se non ancora presentata, la richiesta relativa ai periodi di conteggio ottobre e novembre 2020 deve essere formulata usando i moduli in vigore, incluso il giorno di attesa. Solo in questo modo è possibile garantire che i nuovi conteggi automatici con effetto retroattivo vengano eseguiti nella maniera corretta per ogni caso.

Per i versamenti relativi ai periodi di conteggio da marzo 2020 a marzo 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 valeva quanto segue:

- 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.

Dal periodo di conteggio di dicembre 2020 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 «Rapporto sulle ore perse per motivi economici», «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria» e «Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro».
  - 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 marzo 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.

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

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

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.

### **2.19       Occupazione provvisoria durante ILR**

Le persone che riscuotono la ILR possono svolgere un'occupazione provvisoria ai sensi dell'art. 41 LADI. In deroga all'art. 63 OADI, il reddito risultante dall'occupazione provvisoria 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° aprile 2021**

I capoversi 4 e 5 dell'art. 46 della OADI sono temporaneamente abrogati dal 1° marzo 2020 al 31 marzo 2021. Le ore in esubero effettuate prima dell'introduzione del lavoro ridotto non devono essere più innanzitutto dedotte.

Dal 1° aprile 2021 le ore in esubero effettuate dai singoli lavoratori nei 6 mesi precedenti all'apertura del termine quadro per la riscossione delle prestazioni devono essere nuovamente dedotte dalle perdite di lavoro.

Durante un termine quadro in corso, tutte le ore in esubero accumulate negli ultimi 12 mesi prima della nuova riduzione del lavoro devono tornare a essere dedotte dalle perdite di lavoro dal 1° aprile 2021.

Le ore in esubero accumulate prima dei periodi di conteggio da marzo 2020 a marzo 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 aprile 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° aprile 2021, invece, vigono le regole reintrodotte per il computo delle ore in esubero che si sono accumulate durante o dopo il periodo di conteggio conformemente all'ordinanza COVID-19 AD.

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 aprile 2021 devono essere invece dedotte le ore in esubero prestate dai collaboratori a partire da maggio 2020 e non ancora compensate.

Caso di studio 2: un'azienda conteggia l'ILR a partire dal mese di aprile 2021. A questo punto si apre un termine quadro per la riscossione della prestazione. Da marzo 2020 a marzo 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 aprile 2021. Il termine quadro per la riscossione della prestazione va da novembre 2019 a ottobre 2021. Da marzo 2020 a marzo 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 aprile 2021 (prassi LADI ILR B8).

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR B7a nuovo

**2.21 Abolito**

**2.22 Abolito**

**2.23 Abolito**

**2.24 Abolito**

## **2.25 Abolito**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A tale riguardo attiriamo l'attenzione degli organi esecutivi sul loro obbligo di informazione secondo l'articolo 27 LPG, 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 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 servizio cantonale 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 ad agosto 2020).

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

## 3 Altre disposizioni d'esecuzione

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

Gli organi esecutivi decidono autonomamente se rimanere 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>3</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.

---

<sup>3</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)

### **3.3 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'art. 7 (situazioni speciali) dell'Ordinanza sull'indennizzo delle spese d'esecuzione della LADI (RS 837.023.3).

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

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

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

L'annuncio per il collocamento deve essere garantito anche durante la pandemia e può avvenire personalmente anche durante la pandemia, a meno che la situazione locale non lo consenta. In questo caso, l'annuncio può essere effettuato secondo il BCP degli organi esecutivi per via elettronica o per posta. Al momento dell'annuncio, la persona assicurata deve indicare il numero di assicurato AVS.

Entro 15 giorni dall'annuncio (come previsto dall'art. 22 cpv. 1 OADI), l'organo esecutivo invita la persona assicurata per un primo colloquio di consulenza e controllo che può svolgersi telefonicamente o in videoconferenza (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, non appena l'URC potrà riaprire, 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).

### **3.7 Abolito**

### **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**

**3.10 Abolito**

**3.11 Abolito**

**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**

**3.14 Abolito**

**3.15 Abolito**

**3.16 Responsabilità del titolare**

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

Cordiali saluti

Segreteria di Stato dell'economia



Oliver Schärli

Capo del settore Mercato del lavoro /  
Assicurazione contro la disoccupazione



Damien Yerly

Capo del settore Mercato e integrazione

La presente direttiva

- è disponibile in lingua francese e (dal 25 gennaio 2021) in italiano;
- è pubblicata in TCNet e (dal 25 gennaio 2021) in [www.lavoro.swiss](http://www.lavoro.swiss)



## Allegato alla direttiva 2021/01: Panoramica del rapporto tra indennità giornaliera per malattia / indennità per perdita di guadagno Corona / indennità di disoccupazione / indennità per lavoro ridotto – Stato: 20.01.2021

### Prospettiva lavoro ridotto

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
1	Malattia <sup>1</sup>	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Continuazione del versamento del salario / indennità giornaliera per malattia secondo LCA	Ore perse non computabili: la persona deve essere integralmente considerata nella massa salariale e nel totale delle ore da effettuare. Le assenze non possono essere conteggiate nella somma delle ore perse per motivi economici
2	Vacanze	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Salario contrattuale	Ore perse non computabili (trattamento come sopra)
3	Custodia dei bambini causa Covid	---	Indennità per perdita di guadagno (IPG) Corona	La persona fa valere autonomamente il diritto IPG Corona → nessun obbligo di continuare a versare il salario Oppure: il datore continua a versare il salario e fa valere il diritto IPG Corona

<sup>1</sup> Infortunio, maternità, servizio militare ecc. devono essere trattati in maniera analoga

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
	Custodia dei bambini causa Covid >=	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Indennità per perdita di guadagno Corona	Nessun obbligo di continuare a versare il salario / il datore di lavoro fa valere il diritto IPG Corona (trattamento come sopra) → ore perse non computabili (trattamento come sopra)
4	Quarantena ordinata da un'autorità – imputabile all'assicurato	---	Nessun diritto al salario Possibilità di fruire delle vacanze o riduzione delle ore supplementari	Nessun obbligo di continuare a versare il salario Continuazione del versamento del salario in caso di vacanze / riduzione delle ore supplementari
	Quarantena ordinata da un'autorità – imputabile all'assicurato	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Nessun diritto al salario, nessun diritto all'ILR Ev. possibilità di fruire delle vacanze o riduzione ore supplementari	Nessun obbligo di continuare a versare il salario → ore perse non computabili (trattamento come sopra) Vacanze / riduzione delle ore supplementari → ore perse non computabili (trattamento come sopra)
5	Quarantena ordinata da un'autorità – senza colpa della persona assicurata	---	Indennità per perdita di guadagno Corona (sussidiaria)	Nessun obbligo di continuare a versare il salario / il datore di lavoro fa valere il diritto IPG Corona (trattamento come sopra)
	Quarantena ordinata da un'autorità – senza colpa della persona assicurata	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR	Diritto all'ILR
6	Contratto di lavoro disdetto – fino all'inizio del periodo di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR	Diritto all'ILR

<b>N°</b>	<b>Situazione della persona assicurata</b>	<b>Situazione dell'azienda</b>	<b>Conseguenze per la persona assicurata</b>	<b>Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)</b>
	Contratto di lavoro disdetto – durante il periodo di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Salario contrattuale	Nessun diritto all'ILR: la persona non deve essere considerata né nella massa salariale, né nel totale delle ore da effettuare e neppure nel totale delle ore di lavoro perse per motivi economici
7	Contratto di lavoro a tempo determinato senza possibilità di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Dall'1.9. al 31.12.2020: Salario contrattuale Dall'1.1. al 30.6.2021: Diritto all'ILR	Dall'1.9. al 31.12.2020: Nessun diritto all'ILR: la persona non deve essere considerata né nella massa salariale, né nel totale delle ore da effettuare e neppure nel totale delle ore di lavoro perse per motivi economici Dall'1.1. al 30.6.2021: Diritto all'ILR
8	Contratto di lavoro a tempo determinato con possibilità di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Dall'1.9. al 31.12.2020: V. sopra fino all'inizio / durante il periodo di disdetta Dall'1.1. al 30.6.2021: Diritto all'ILR	Dall'1.9. al 31.12.2020: V. sopra fino all'inizio / durante il periodo di disdetta Dall'1.1. al 30.6.2021: Diritto all'ILR
9	Lavoro su chiamata, contratto a tempo indeterminato	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR, indipendentemente dall'ampiezza delle oscillazioni, a condizione che la persona sia impiegata presso l'azienda interessata da almeno 6 mesi	L'azienda deve decidere: o tutti i lavoratori su chiamata beneficiano dell'ILR o nessuno ne beneficia
10	Lavoro su chiamata, contratto a tempo determinato (senza possibilità di disdetta)	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Dall'1.9. al 31.12.2020: Salario contrattuale Dall'1.1. al 30.6.2021: v. no. 9	Dall'1.9. al 31.12.2020: Nessun diritto all'ILR: la persona non deve essere considerata né nella massa salariale, né nel totale delle ore da effettuare e neppure nel totale delle ore di lavoro perse per motivi economici Dall'1.1. al 30.6.2021: v. no. 9



N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
11	Contratto di lavoro temporaneo	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Nessun diritto all'ILR	Nessun diritto all'ILR, né per l'azienda di fornitura di personale a prestito né per l'azienda acquisitrice
12	Persone in posizione analoga a quella del datore di lavoro	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Nessun diritto all'ILR Ev. diritto all'indennità per perdita di guadagno Corona a determinate condizioni	Nessun diritto all'ILR
13	Persone in formazione	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Dall'1.6. al 31.12.2020: Nessun diritto all'ILR Dall'1.1. al 30.6.2021: diritto all'ILR se l'azienda è chiusa a causa dei provvedimenti delle autorità, la continuazione della formazione è garantita e l'indennità è richiesta su base sussidiaria	Dall'1.6. al 31.12.2020: Nessun diritto all'ILR Dall'1.1. al 30.6.2021: diritto all'ILR se l'azienda è chiusa a causa dei provvedimenti delle autorità, la continuazione della formazione è garantita e l'indennità è richiesta su base sussidiaria
14	Formatori	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR per le ore necessarie all'inquadramento delle persone in formazione, se non sono disponibili altre opzioni	Diritto all'ILR per le ore necessarie all'inquadramento delle persone in formazione, se non sono disponibili altre opzioni

## Prospettiva disoccupazione

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
1	Malattia <sup>2</sup>		Indennità giornaliera per malattia secondo l'art. 28 LADI / art. 42 OADI	
	Malattia durante il guadagno intermedio	---	Continuazione del versamento del salario / indennità giornaliera per malattia secondo LCA Computo secondo Art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C128	---
	Malattia durante il guadagno intermedio	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Continuazione del versamento del salario / indennità giornaliera per malattia secondo LCA Computo secondo Art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C128	Ore perse non computabili (trattamento come sopra per lavoro ridotto)
2	«Vacanze» / Giorni esenti dall'obbligo di controllo		Indennità giornaliera secondo LADI / OADI	
	Vacanze durante il guadagno intermedio	---	Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI	---
	Vacanze durante il guadagno intermedio	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI	Ore perse non computabili (trattamento come sopra)

<sup>2</sup> Infortunio, maternità, servizio militare ecc. Devono essere trattati in maniera analoga

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
3	Custodia dei bambini causa Covid		Diritto all'ID in funzione dell'idoneità al collocamento, ev. verifica secondo Prassi LADI ID B225 segg.	
	Custodia dei bambini causa Covid durante il guadagno intermedio	---	Indennità per perdita di guadagno Corona Computo secondo art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C128	Nessun obbligo di continuare a versare il salario / il datore di lavoro fa valere il diritto IPG Corona (trattamento come sopra)
	Custodia dei bambini causa Covid durante il guadagno intermedio	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Indennità per perdita di guadagno Corona Computo secondo Art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C128	Nessun obbligo di continuare a versare il salario / il datore di lavoro fa valere il diritto IPG Corona (trattamento come sopra) → ore perse non computabili (trattamento come sopra)
4	Quarantena ordinata da un'autorità – imputabile all'assicurato		Nessun diritto all'ID, ma è possibile prendere i giorni esenti da controllo ancora disponibili	
	Quarantena ordinata da un'autorità durante il guadagno intermedio – imputabile all'assicurato	---	Nessun diritto al salario Nessun diritto all'ID, ma è possibile prendere i giorni esenti da controllo ancora disponibili	Nessun obbligo di continuare a versare il salario
	Quarantena ordinata da un'autorità durante il guadagno intermedio – imputabile all'assicurato	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Nessun diritto al salario, nessun diritto all'ILR Nessun diritto all'ID, ma è possibile prendere i giorni esenti da controllo ancora disponibili	Nessun obbligo di continuare a versare il salario → ore perse non computabili (trattamento come sopra)

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
5	Quarantena ordinata da un'autorità – senza colpa della persona assicurata		Diritto all'ID, proseguimento della ricerca di lavoro, ev. partecipazione a PML offerti online	
	Quarantena ordinata da un'autorità durante il guadagno intermedio – senza colpa della persona assicurata	---	Indennità per perdita di guadagno Corona Computo secondo Art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C128	Nessun obbligo di continuare a versare il salario
	Quarantena ordinata da un'autorità durante il guadagno intermedio – senza colpa della persona assicurata	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR Computo secondo Art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C129	Diritto all'ILR
6	Contratto di lavoro disdetto		Diritto all'ID secondo LADI	
	Contratto di lavoro disdetto guadagno intermedio	---	Diritto all'ID secondo LADI	---
	Contratto di lavoro disdetto guadagno intermedio – fino all'inizio del periodo di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR Computo secondo Art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C129	Diritto all'ILR
	Contratto di lavoro disdetto guadagno intermedio – durante il periodo di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI	Nessun diritto all'ILR: v. regolamentazione lavoro ridotto
7	Contratto di lavoro a tempo determinato senza possibilità di disdetta		Diritto all'ID secondo LADI	

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
	Contratto di lavoro a tempo determinato guadagno intermedio senza possibilità di disdetta	---	Diritto all'ID secondo LADI	---
	Contratto di lavoro a tempo determinato guadagno intermedio senza possibilità di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Dall'1.9. al 31.12.2020: Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI Dall'1.1. al 30.6.2021: Diritto all'ILR	Dall'1.9. al 31.12.2020: Nessun diritto all'ILR: v. regolamentazione lavoro ridotto Dall'1.1. al 30.6.2021: Diritto all'ILR
8	Contratto di lavoro a tempo determinato con possibilità di disdetta		Diritto all'ID secondo LADI	
	Contratto di lavoro a tempo determinato guadagno intermedio con possibilità di disdetta	---	Diritto all'ID secondo LADI	---
	Contratto di lavoro a tempo determinato guadagno intermedio con possibilità di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Dall'1.9. al 31.12.2020: V. sopra fino all'inizio / durante il periodo di disdetta Dall'1.1. al 30.6.2021: Diritto all'ILR	Dall'1.9. al 31.12.2020: V. sopra fino all'inizio / durante il periodo di disdetta Dall'1.1. al 30.6.2021: Diritto all'ILR
9	Lavoro su chiamata (contratto a tempo indeterminato o determinato)		Diritto all'ID, se oscillazioni < 20% anche per un rapporto di lavoro non disdetto (Prassi LADI ID B97) Oscillazioni >20%: diritto all'ID dopo la fine del rapporto di lavoro	
	Lavoro su chiamata come guadagno intermedio (contratto a tempo indeterminato o determinato)	---	Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI	---

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
	Lavoro su chiamata come guadagno intermedio, contratto a tempo indeterminato	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR, indipendentemente dall'ampiezza delle oscillazioni, a condizione che la persona sia impiegata presso l'azienda interessata da almeno 6 mesi  Computo secondo art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C129	L'azienda deve decidere: o tutti i lavoratori su chiamata beneficiano dell'ILR o nessuno ne beneficia  V. regolamentazione lavoro ridotto
10	Lavoro su chiamata come guadagno intermedio, contratto a tempo determinato (senza possibilità di disdetta)	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Dall'1.9. al 31.12.2020: Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI Dall'1.1. al 30.6.2021: Diritto all'ILR, indipendentemente dall'ampiezza delle oscillazioni, a condizione che la persona sia impiegata presso l'azienda interessata da almeno 6 mesi  Computo secondo art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C129	Dall'1.9. al 31.12.2020: Nessun diritto all'ILR: V. regolamentazione lavoro ridotto Dall'1.1. al 30.6.2021: L'azienda deve decidere: o tutti i lavoratori su chiamata beneficiano dell'ILR o nessuno ne beneficia
11	Contratto di lavoro temporaneo		Diritto all'ID per i periodi di pausa (Prassi LADI ID B82, B107)	
	Contratto di lavoro temporaneo come lavoro intermedio	---	Diritto all'ID per i periodi di pausa (Prassi LADI ID B82, B107)	---
	Contratto di lavoro temporaneo come lavoro intermedio	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ID per i periodi di pausa (Prassi LADI ID B82, B107)  Nessun diritto all'ILR	Nessun diritto all'ILR, né per l'azienda di fornitura di personale a prestito né per l'azienda acquisitrice  V. regolamentazione lavoro ridotto

<b>N°</b>	<b>Situazione della persona assicurata</b>	<b>Situazione dell'azienda</b>	<b>Conseguenze per la persona assicurata</b>	<b>Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)</b>
12	Persone in posizione analoga a quella del datore di lavoro		Diritto all'ID dopo l'abbandono della posizione analoga a quella del datore di lavoro	
13	Persone in formazione		Secondo LADI / OADI	
14	Formatori		Secondo LADI / OADI	