



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

Direttiva

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

Luogo, data : **Berna, 31 gennaio 2022**

N. : **01 (sostituisce a direttiva 2021/21 del 17 dicembre 2021)**

Direttiva 2022/01: Aggiornamento-«Disposizioni speciali a causa della pandemia»

Gentili Signore, egregi Signori,

la presente direttiva aggiorna e sostituisce la direttiva 2021/21, che vi abbiamo inviato il 17 dicembre 2021.

A meno che non sia espressamente indicata una durata diversa, le modifiche della presente direttiva si applicano dal 20 dicembre 2021 fino alla modifica o all'abrogazione tramite nuova direttiva.

Invece tutte le regole di questa direttiva che permangono oltre il periodo di validità-sono state inserite nella Direttiva 2021/22 «Adeguamenti delle Prassi LADI». Per rendere questa direttiva più breve e più chiara, tutte le norme non più valide, non più necessarie e valide al di là della validità della procedura di conteggio sommaria nella direttiva 2021/22 "Adattamento delle prassi LADI" sono state qui eliminate.

Segreteria di Stato dell'economia SECO
Oliver Schärli
Holzikofenweg 36, 3003 Bern
www.seco.admin.ch

1. Indennità di disoccupazione (ID)

		Valido dal¹	al
1.1	Le disposizioni riguardanti l'ID rimangono in linea di principio invariate	03.04.2020	26.08.2020
1.2	Aumento del numero di indennità giornaliera e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera al 1° marzo 2021 o ulteriormente	03.04.2020	Vedi direttiva 2021/22 ID B38a nuovo
1.2 a	Aumento del numero di indennità giornaliera e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera al 1° marzo 2021 o ulteriormente	03.04.2020	30.09.2021
1.2 b	Soluzione transitoria LPTD	19.03.2021	Vedi direttiva 2021/09
1.3	Adeguamento della durata del termine quadro per il periodo di contribuzione al termine quadro prolungato per la riscossione delle prestazioni	01.06.2020	Vedi direttiva 2021/22 ID B38c e B38b nuovo
1.4	Diritto all'indennità giornaliera in caso di incapacità al lavoro temporanea / quarantena	30.10.2020	Vedi direttiva 2021/22 ID B263b nuovo
1.5	Indennità giornaliera al ritorno da una regione a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera	22.07.2020	Vedi direttiva 2021/22 ID B263a nuovo
1.6	Pagamenti della cassa di disoccupazione (CD)	12.03.2020	31.12.2021
1.7	Dubbi sui diritti derivanti dal contratto di lavoro	03.04.2020	31.12.2021
1.8	ID per lavoratori su chiamata con perdita di lavoro	03.04.2020	31.12.2021
1.9	Computo dell'indennità perdita di guadagno Corona sul guadagno intermedio secondo l'AD	30.10.2020	Vedi direttiva 2021/22 ID C128a nuovo
1.10	Nessuna sospensione automatica del termine di disdetta in caso di quarantena / isolamento	20.01.2021	Vedi direttiva 2021/22 ID C208a nuovo
1.11	Candidatura per posti per cui è richiesto il vaccino	01.10.2021	Vedi direttiva 2021/22 ID B306b nuovo
1.12	Candidatura per posti per cui è richiesto il certificato COVID	01.10.2021	Vedi direttiva 2021/22 ID B306c nuovo
1.13	Disoccupazione imputabile al disoccupato (disoccupazione colposa) per assenza di vaccino o certificato	01.10.2021	Vedi direttiva 2021/22 ID B306e nuovo
1.14	Obbligo d'informazione per le persone in cerca d'impiego	01.10.2021	Vedi direttiva 2021/22 ID B306a nuovo
1.15	Assunzione dei costi del test in caso di certificazione obbligatoria	01.10.2021	Vedi direttiva 2021/22 ID B306d nuovo

¹ incl. le modifiche intervenute nel frattempo

2. Indennità per lavoro ridotto (ILR)

		Valido dal ²	al
2.1	Perdita di lavoro temporanea	12.03.2020	31.12.2021
2.2	Perdite di lavoro per motivi economici	12.03.2020	31.12.2021
2.2 a	Riserve stagionali	30.10.2020	Rimane in vigore finché si applica la procedura sommaria
2.2 b	Rilascio tardivo delle autorizzazioni per lavoro ridotto	30.10.2020	31.12.2021
2.2 c	Aziende di nuova costituzione	19.03.2021	Vedi direttiva 2021/22 ILR D4a nuovo
2.3	Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro	12.03.2020	31.12.2021
2.3 a	Termini di preannuncio in caso di misure adottate con breve preavviso	30.10.2020	18.03.2021
2.3 b	Sospensione del termine di preannuncio dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2022	19.03.2021	31.12.2022
2.3 c	Autorizzazione retroattiva per aziende interessate dai provvedimenti delle autorità in vigore dal 18 dicembre 2020	19.03.2021	30.09.2021
2.4	Rientro di una persona da una regione a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera	22.07.2020	Vedi direttiva 2021/22 ILR D35a nuovo
2.4 a	Diritto al lavoro ridotto in caso di quarantena	30.10.2020	Vedi direttiva 2021/22 ILR D35b nuovo
2.5	Diritto all'ILR nell'ambito di misure gradualità	01.06.2020	31.12.2021
2.5 a	Assunzione di personale per imprese stagionali	19.03.2021	Vedi direttiva 2021/22 ILR C6b nuovo
2.6	Preannunci dei fornitori di prestazioni pubbliche (datore di lavoro pubblico, amministrazione pubblica ecc.)	09.04.2020	Vedi prassi LADI ILR D36ff.
2.6 a	Preannuncio di organizzazioni non commerciali	30.10.2020	Vedi prassi LADI ILR D36ff.
2.7	Lavoratori senza perdita di lavoro computabile in caso di lavoro ridotto dell'azienda	12.03.2020	Vedi direttiva 2021/22 ILR D6c nuovo
2.7 a	Lavoratori di associazioni	30.06.2021	Vedi direttiva 2021/22 ILR B42a nuovo
2.8	Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 maggio 2020	03.04.2020	31.12.2021
2.8 a	Libertà di scelta nella comunicazione delle persone sul conteggio di ILR	27.08.2020	
2.8 b	Ripristinato il diritto all'ILR per apprendisti e libertà di scelta nella comunicazione sul conteggio di ILR	20.01.2021	31.12.2021
2.9	Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 agosto 2020, prolungamento lavoratori su chiamata fino al 30 settembre 2021, persone con rapporto di lavoro a tempo determinato dal 1° gennaio 2021 al 30 settembre 2021	03.04.2020	31.12.2021
2.9 a	ILR per formatori di apprendisti dal 01.09.2020	27.08.2020	vedi Prassi LADI ILR C51 al C55
2.9 b	ILR per ulteriori persone aventi diritto a partire dal 20.12.2021	20.12.2021	
2.10	ILR per nuovi apprendisti e per apprendisti dopo la conclusione dell'apprendistato	01.06.2020	Vedi direttiva 2021/22 ILR C6c nuovo

² incl. le modifiche intervenute nel frattempo

		Valido dal²	al
2.11	ILR per atleti professionisti la cui perdita di lavoro non può essere determinata con precisione	01.06.2020	30.09.2021
2.12	ILR per i frontalieri in caso di chiusura dei confini da parte delle autorità svizzere o del Paese di domicilio	12.03.2020	Vedi Prassi LADI ILR C10 esempio
2.13	Preannuncio di lavoro ridotto	12.03.2020	31.12.2022
2.13 a	Numero di persone interessate superiore a quello dichiarato nel preannuncio	30.10.2020	
2.14	Prolungamento da 3 a 6 mesi della durata massima di autorizzazione del lavoro ridotto	03.04.2020	31.12.2022
2.14 a	Prolungamento della durata massima di riscossione dell'indennità per lavoro ridotto	30.06.2021	Vedi direttiva 2021/22 ILR F2a nuovo
2.15	Preannunci in caso di adeguamenti delle condizioni quadro legali	01.06.2020	31.12.2021
2.16	Autorizzazioni concesse dal 31 agosto 2020	01.06.2020	20.01.2021
2.17	Durata massima dell'ILR in caso di perdita lavorativa superiore all'85%	01.06.2020	Vedi direttiva 2021/22 ILR F4a nuovo
2.18	Esercizio del diritto e pagamento dell'ILR	12.03.2020	Rimane in vigore finché si applica la procedura sommaria
2.18 a	Rapporto sulle ore perse per motivi economici	30.06.2021	Rimane in vigore finché si applica la procedura sommaria
2.18 b	Presenza in considerazione dell'orario flessibile	30.06.2021	Rimane in vigore finché si applica la procedura sommaria
2.18 c	Esercizio del diritto all'indennità in caso di concessione successiva	20.01.2021	31.12.2021
2.19	Occupazione provvisoria durante ILR	09.04.2020	Rimane in vigore finché si applica la procedura sommaria
2.20	Sospensione della deduzione delle ore in esubero effettuate e disciplinamento dal 1° gennaio 2022	03.04.2020	Vedi direttiva 2021/22 ILR B7a nuovo
2.21	Preannuncio di lavoro ridotto per lavoratori temporanei	09.04.2020	26.08.2020
2.22	Competenze di SC e CD per il lavoro ridotto per i collaboratori temporanei	09.04.2020	26.08.2020
2.23	Controllo dell'orario di lavoro e prove della perdita di lavoro computabile in caso di ILR per lavoratori temporanei	09.04.2020	19.01.2021
2.24	Conteggio dell'ILR per i collaboratori temporanei	01.06.2020	19.01.2021
2.25	Rischio di duplici conteggi in caso di ILR per lavoratori temporanei	09.04.2020	19.01.2021
2.26	Distinzione tra ILR e II in caso di chiusura prevedibile o avvenuta di un'azienda	22.07.2020	Vedi direttiva 2021/22 II A5a nuovo e II B13
2.27	Numeri RIS corretti	30.10.2020	31.12.2021
2.28	Soluzioni settoriali per l'indennizzo dei giorni festivi	19.03.2021	Rimane in vigore finché si applica la procedura sommaria
2.29	Presenza in conto nel calcolo dell'indennità per lavoro ridotto dei giorni di ferie e giorni festivi supplementari	20.04.2021	
2.30	Perfezionamento professionale durante il lavoro ridotto	30.06.2021	31.12.2022

		Valido dal ²	al
2.31	Nessuna ILR per lavoratori i cui datori di lavoro non sono soggetti all'obbligo di contribuzione	30.06.2021	Vedi Prassi LADI ILR D43 e D44

3. Altre disposizioni d'esecuzione

		Valido dal ³	al
3.1	Chiusura temporanea / Quarantena presso un organo esecutivo o una sede	12.03.2020	31.12.2021
3.2	Home office	12.03.2020	Vedi direttiva 2021/22 testo d'introduzione
3.3	Sospensione di tutte le attività di un organo esecutivo	12.03.2020	31.12.2021
3.4	Finanziamento delle spese d'esecuzione	12.03.2020	
3.5	Annuncio per il collocamento	12.03.2020	Vedi direttiva 2021/22 ID B340a
3.6	Attività di controllo e intermediazione dell'URC	12.03.2020	Vedi direttiva 2021/22 ID B340b
3.7	Sospensione dell'obbligo dei datori di lavoro di annunciare i posti di lavoro vacanti soggetti all'obbligo di annuncio e dei relativi compiti e obblighi per i datori di lavoro e per il servizio pubblico di collocamento (SPC)	03.04.2020	26.08.2020
3.8	Esportazione di prestazioni ai sensi dell'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004	03.04.2020	30.09.2021
3.9	Sistema d'informazione COLSTA	12.03.2020	26.08.2020
3.10	Portale AD e servizi online	12.03.2020	26.08.2020
3.11	Gestione di cassa in caso di pandemia	12.03.2020	26.08.2020
3.12	Contabilità e SCI in caso di pandemia	12.03.2020	31.12.2021
3.13	Sistema di pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione: autorizzazione ai pagamenti	12.03.2020	26.08.2020
3.14	Trasferimento dati	12.03.2020	26.08.2020
3.15	Attestazione dei periodi di impiego (PDU1, U002, U004, U006, U017)	12.03.2020	26.08.2020
3.16	Responsabilità del titolare	12.03.2020	Rimane in vigore finché si applica la procedura sommaria

³ incl. le modifiche intervenute nel frattempo

Indice

1. Indennità di disoccupazione (ID)	2
2. Indennità per lavoro ridotto (ILR)	3
3. Altre disposizioni d'esecuzione	5
2 Indennità per lavoro ridotto (ILR)	7
2.2 a Riserve stagionali	7
2.3 b Sospensione del termine di preannuncio dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2022.....	7
2.7 Lavoratori senza perdita di lavoro computabile in caso di lavoro ridotto dell'azienda	7
2.8 a Libertà di scelta nella comunicazione delle persone sul conteggio di ILR	7
2.9 b ILR per ulteriori persone aventi diritto a partire dal 20.12.2021	8
2.13 Preannuncio di lavoro ridotto	8
2.13 a Numero di persone interessate superiore a quello dichiarato nel preannuncio.....	9
2.14 Prolungamento da 3 a 6 mesi della durata massima di autorizzazione del lavoro ridotto	9
2.18 Esercizio del diritto e pagamento dell'ILR	9
2.18 a Rapporto sulle ore perse per motivi economici.....	12
2.18 b Presa in considerazione dell'orario flessibile	12
2.19 Occupazione provvisoria durante ILR	12
2.28 Soluzioni settoriali per l'indennizzo dei giorni festivi	13
2.29 Presa in conto nel calcolo dell'indennità per lavoro ridotto dei giorni di ferie e giorni festivi.	13
2.30 Perfezionamento professionale durante il lavoro ridotto.....	13
3 Altre disposizioni d'esecuzione	14
3.4 Finanziamento delle spese d'esecuzione.....	14
3.16 Responsabilità del titolare	14

2 Indennità per lavoro ridotto (ILR)

2.2 a Riserve stagionali

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

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

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

2.3 b Sospensione del termine di preannuncio dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2022

Dal 20 marzo 2021 al 31 dicembre 2022 non è necessario rispettare alcun termine di preannuncio. L'autorizzazione può quindi essere rilasciata a partire dalla data di arrivo del preannuncio.

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

Le assenze dei lavoratori che non possono svolgere il loro lavoro per motivi personali, come ad esempio malattia, timore di contagio o obblighi familiari (es. assistenza a un familiare malato o dei figli in caso di chiusura di scuole e asili infantili) non possono essere riportate nel modulo di conteggio sommario sul campo «Somma totale delle ore perse per ragioni economiche». Tuttavia, questi lavoratori devono comunque essere compresi nel numero di persone aventi diritto, nel conteggio delle ore previste e della massa salariale. Le perdite di guadagno derivanti da questi impedimenti non sono a carico dell'AD, tranne nel caso delle persone particolarmente a rischio ai sensi dell'ordinanza 2 COVID-19 (RS 818.101.24) che potevano dimostrare con un certificato medico la loro impossibilità a lavorare per motivi di salute, tuttavia solo per i periodi di conteggio da marzo a giugno 2020 (periodo di validità dell'ordinanza 2 COVID-19 [RS 818.101.24]).

Dal 18 gennaio 2021 sussiste di nuovo il diritto all'ILR in base alle misure ordinate per le persone particolarmente a rischio ai sensi dell'articolo 27a dell'ordinanza 3 COVID-19 (RS 818.101.24), a condizione che l'azienda soddisfi l'insieme dei requisiti per l'ILR. Questo diritto è valido fino al 31 marzo 2022, ma può essere prorogato.

⇒ Vedi anche Direttiva 2021/22 Prassi LADI ILR D6c nuovo

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

Le aziende possono scegliere liberamente se includere nel conteggio i lavoratori su chiamata (nel caso in cui abbiano diritto, vedi 2.9 b) – 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.

Le aziende possono scegliere liberamente se includere nel conteggio anche le persone con rapporto di lavoro a tempo determinato (nel caso in cui abbiano diritto, vedi 2.9 b). Tuttavia, per ogni periodo di conteggio, il conteggio deve includere tutte le persone con rapporto di lavoro determinato o escluderle del tutto.

Nel conteggio per gli apprendisti (nel caso in cui abbiano diritto, vedi 2.9 b) – come per i lavoratori su chiamata – le aziende possono scegliere liberamente se includere nel conteggio dell'ILR le ore previste e i salari. Non è necessario trattare tutti gli apprendisti allo stesso modo, cioè includere nel conteggio tutti gli apprendisti o escluderli del tutto poiché l'ulteriore formazione può variare a seconda del percorso formativo o del periodo formativo già assolto (p.es. la formazione degli apprendisti per la professione di cuoco in un take-away è tutt'ora possibile, ma non per apprendisti camerieri).

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

2.9 b ILR per ulteriori persone aventi diritto a partire dal 20.12.2021

A partire dal 20 gennaio 2021, i seguenti gruppi di persone hanno probabilmente diritto all'ILR se la loro azienda sia soggetto all'obbligo 2G+:

- Dipendenti a chiamata con un contratto di lavoro indeterminato (indipendentemente dall'ammontare delle fluttuazioni)
- Dipendenti con un rapporto di lavoro a tempo determinato
- Apprendisti qualora siano cumulativamente soddisfatte le seguenti condizioni:
 - o 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.).
 - o 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.

Questo regolamento è limitato fino al 31 marzo 2022.

2.13 Preannuncio di lavoro ridotto

Fina al 31 dicembre 2022 il termine di preannuncio è stato sospeso (v. 2.3 b), e la durata dell'autorizzazione di fino a sei mesi è stato esteso, (v. 2.14).

Se finora per i mesi precedenti o in corso non è stata richiesta alcuna ILR ovvero non è stato inviato alcun preannuncio per le persone interessate per il solo motivo che ulteriori gruppi di aventi diritto saranno inclusi solo in un momento successivo, il preannuncio per i mesi in questione potrà

essere effettuato retroattivamente come, per esempio, nel caso dei lavoratori su chiamata ai quali, con decisione del 9 aprile 2020, è stato riconosciuto il diritto all'ILR con effetto retroattivo a partire dal 1° marzo 2020. Allo stesso modo saranno trattati anche tutti gli altri casi di concessione retroattiva.

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

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.

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

In deroga all'articolo 36 capoverso 1 LADI, al 31 dicembre 2022 il lavoro ridotto può essere approvato per sei mesi, ma non oltre il 31 dicembre 2022.

Dal 1° luglio 2022 le autorizzazioni non possono più essere rilasciate per sei mesi completi ma fino al 31 dicembre 2022. Dal 1° ottobre 2022 le autorizzazioni rilasciate avranno nuovamente una durata di tre mesi.

Questo regolamento è applicabile dal 18.12.2021.

2.18 Esercizio del diritto e pagamento dell'ILR

La massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS di tutti i lavoratori aventi diritto (riga 27 del modulo di domanda e calcolo) deve essere dimostrata in modo plausibile sulla base della documentazione aziendale (es. massa salariale sul libro paga). È sufficiente confrontare la massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS con il libro paga dell'azienda. La stessa plausibilizzazione deve essere effettuata per la somma totale delle ore previste di tutti i lavoratori aventi diritto (riga 22 del modulo di domanda e calcolo).

Per stabilire i limiti di reddito secondo l'articolo 17a della legge COVID-19 si procede secondo le medesime regole applicate per definire il guadagno determinante per il calcolo dell'indennità per lavoro ridotto ILR: è determinante il salario soggetto all'obbligo di contribuzione AVS, compresi gli assegni soggetti a tale obbligo, la quota della 13a mensilità o le gratificazioni. Nel caso dei lavoratori con uno stipendio orario occorre tener conto anche delle indennità di vacanze e di quelle

per i giorni festivi. Non vengono invece prese in considerazione le indennità per le ore che superano il tempo di lavoro normale convenuto contrattualmente, le indennità per inconvenienti connessi al lavoro (come le indennità di cantiere o le indennità per lavori sporchevoli) e i rimborsi spese. Per i dipendenti che percepiscono un salario mensile, a partire da gennaio 2022 dovranno essere indicati anche i diritti alle ferie e ai giorni festivi.

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

Dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, il termine di attesa sarà nuovamente abolito.

Per i versamenti relativi ai periodi di conteggio da marzo 2020 a marzo 2022 incluso, che vengono liquidati con procedura sommaria, non è necessario attendere il termine di ricorso di 30 giorni.

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

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

- Il modulo di domanda e il conteggio ILR sono combinati in un unico modulo.
- L'azienda deve inserire solo cinque dati (campi a sfondo grigio), il resto del calcolo è automatizzato. Questi cinque dati devono essere corredati di documenti aziendali adeguati (es. libro paga, panoramica dei conteggi orari, estratti del sistema di rilevamento dell'orario di lavoro). Se possibile, la CD dovrebbe basarsi su documenti che l'azienda può attingere dai suoi sistemi HR.

Per i periodi di conteggio da dicembre 2020 a marzo 2022 vale quanto segue:

- Le indicazioni seguenti si applicano anche al Modulo Excel e per analogia all'eService.
- 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, 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 ore mensili / 23 giorni lavorativi * 5 giorni = 40.43 ore settimanali (lu-ve)

- 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 e di nuovo a partire dal 1° ottobre 2021).
- 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, scadenza delle autorizzazioni supplementari (dipendenti a chiamata, dipendenti a tempo determinato, apprendisti) da ottobre 2021.
Per questo motivo si devono sempre usare i relativi moduli aggiornati per il periodo di conteggio corrispondente o l'eService.
- Non sono necessari gli altri moduli supplementari «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria» e «Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro».
- Se, quando una domanda viene presentata tempestivamente durante il periodo di conteggio, le ore di lavoro previste, le ore perse e la massa salariale del mese sono già stabilite con sufficiente certezza, vale a dire che i giustificativi richiesti possono già essere presentati dal datore di lavoro, si può dare corso immediato al pagamento definitivo. In questa situazione non vi è nulla da ricalcolare.
- Tuttavia, i pagamenti anticipati approssimativi già effettuati devono essere sostituiti ed eventualmente corretti da un conteggio definitivo al massimo dopo 3 mesi.
- In alternativa il modulo può essere usato anche per richiedere «pagamenti anticipati». Tuttavia i «pagamenti anticipati» sono possibili solo per i diritti già maturati e solo una volta per azienda e per periodo di conteggio. In SIPAD i «pagamenti anticipati» devono essere registrati come pagamenti parziali, in modo che possono essere correttamente presi in considerazione per le valutazioni. Dopo l'invio del conteggio finale dovranno poi essere sostituiti o eventualmente corretti.

Tutti i periodi di conteggio da marzo 2020 fino a marzo 2022 compreso vengono gestiti tassativamente secondo la procedura sommaria. L'azienda non può dunque scegliere se presentare il modulo di calcolo straordinario o quello precedente.

Anche le assenze dei clienti dovute alle condizioni meteorologiche (art. 32 cpv. 3 LADI, art. 51a LADI) devono essere regolate nella procedura sommaria alle stesse condizioni del lavoro ridotto per altri motivi. Le prassi LADI ILR da C15 a C21 non sono applicabili.

Un'azienda può insistere sull'applicazione della procedura per le assenze dei clienti dovute alle condizioni meteorologiche, nel qual caso tutte le norme devono essere applicate a tutti i dipendenti, non è possibile un mix di assenze economiche e assenze dei clienti dovute alle condizioni meteorologiche.

2.18 a Rapporto sulle ore perse per motivi economici

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

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

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

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

2.18 b Presa in considerazione dell'orario flessibile

L'articolo 46 capoverso 2 OADI e la disposizione relativa all'orario flessibile aziendale prevista in questo capoverso rimangono in vigore anche durante la validità della procedura sommaria:

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

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

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

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

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

2.19 Occupazione provvisoria durante ILR

Le persone che riscuotono la ILR possono svolgere un'occupazione provvisoria ai sensi dell'articolo 41 LADI. In deroga all'articolo 63 OADI, il reddito risultante dall'occupazione provvisoria durante il periodo di validità della procedura sommaria per il conteggio non determina più la riduzione dell'ILR, neppure se il reddito risultante dal lavoro ridotto e il reddito risultante dall'occupazione provvisoria superano il guadagno determinante.

2.28 Soluzioni settoriali per l'indennizzo dei giorni festivi

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

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

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

Nel settore della cultura è possibile applicare una regolamentazione analoga: tuttavia è necessario chiarire a quanti giorni festivi hanno diritto i collaboratori dell'operatore culturale interessato che lavora anche nei giorni festivi, e quando ne beneficiano. Per i giorni di compensazione non sussiste alcun diritto all'ILR perché queste assenze non sono imputabili a motivi economici. Se non è possibile determinare i giorni di compensazione, per ogni mese si deve considerare (come nel settore alberghiero e della ristorazione) un dodicesimo del diritto annuale ai giorni festivi come assenza non dovuta a motivi economici.

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

2.29 Presa in conto nel calcolo dell'indennità per lavoro ridotto dei giorni di ferie e giorni festivi

A partire da gennaio 2022, il conteggio sarà effettuato in procedura sommaria separatamente per i dipendenti pagati mensilmente e a ore. Per i dipendenti con salario mensile, l'indennità per il diritto alle ferie e ai giorni festivi è calcolata mediante un supplemento. La SECO esamina come gestire eventuali pagamenti retroattivi per i mesi da marzo 2020 a dicembre 2021, ed emette nuove direttive in merito.

2.30 Perfezionamento professionale durante il lavoro ridotto

Secondo il numero marginale B18 della Prassi LADI ILR, la domanda relativa all'utilizzo del tempo di lavoro perso per il perfezionamento professionale dei lavoratori colpiti va presentata, secondo la giurisprudenza, rispettando un termine identico al termine di preannuncio del lavoro ridotto di cui all'articolo 36 LADI, ossia almeno 10 giorni prima dell'inizio del corso. Poiché nell'ambito delle modifiche della legge COVID-19 il termine di preannuncio del lavoro ridotto è stato soppresso al 31.12.2022, ne consegue che durante questo periodo non è necessario rispettare il termine di preannuncio neanche per le richieste di perfezionamento professionale.

3 Altre disposizioni d'esecuzione

3.4 Finanziamento delle spese d'esecuzione

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

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

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

3.16 Responsabilità del titolare

Per il periodo di applicazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033), in caso di revisione della SECO i titolari degli organi di esecuzione rispondono solo per danni provocati con la violazione intenzionale o per negligenza grave delle disposizioni legali.

Cordiali saluti

Segreteria di Stato dell'economia



Oliver Schärli
Capo del settore Mercato del lavoro /
Assicurazione contro la disoccupazione



Damien Yerly
Capo del settore Mercato e integrazione

La presente direttiva

- è disponibile in lingua tedesca, francese e in italiano;
- è pubblicata in TCNet e dal 4 febbraio 2022 su www.lavoro.swiss