



3003 Bern, SECO/DA/TC/bsi

Direttiva

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

Luogo, data : **Berna, 1 aprile 2022**

N. : **06**

Direttiva 2022/06: adeguamenti delle Prassi LADI riguardanti la Covid-19

Gentili Signore, Egregi Signori,

la presente direttiva contiene tutte le disposizioni speciali riguardanti l'indennità per lavoro ridotto (ILR) e Indennità di disoccupazione (ID) che continuano a essere applicate in relazione alla pandemia. Tutti i contenuti delle «Direttive sulla pandemia» 2021/21 e 2022/01 che rimangono validi oltre la sua validità sono stati ripresi nella presente direttiva. La direttiva 2022/02 «gestione dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML) durante il periodo di pandemia» rimane in vigore.

Tutti i numeri marginali nuovi o modificati che rimangono validi indipendentemente dalla pandemia sono stati ripresi nelle Prassi LADI ordinarie.

Il telelavoro per i dipendenti rimane consentito e può essere reso possibile in vari modi. Troverete i dettagli nelle Comunicazioni pubblicate in TCNet.

Per domande vi invitiamo a contattare lo sportello centrale della coordinazione degli affari oppure, per domande tecniche di attuazione, i gruppi di supporto all'esecuzione. Sarà nostra premura dirigere le vostre richieste verso gli uffici competenti per darvi una risposta tempestiva.

Gli adeguamenti apportati ai numeri marginali delle Prassi LADI sono evidenziati in grigio.

Indice

1	Principi generali	2
2	Prassi LADI ILR	3
3	Prassi LADI ID	9
4	Prassi LADI PML (ripreso nelle prassi LADI o cancellato)	15
5	Prassi LADI II (ripreso nelle prassi LADI o cancellato)	15
6	Prassi LADI RCCI (ripreso nelle prassi LADI o cancellato)	15

1 Principi generali

Nei numeri marginali da A5 a A10 della Prassi LADI RCCI figurano i principi di riconsiderazione o revisione secondo l'articolo 53 LPGa, in particolare la procedura per le restituzioni.

Una riconsiderazione o revisione va effettuata soltanto se vi sono tutti i presupposti per farlo. Nelle situazioni in cui vi è motivo di dubitare della fondatezza dei criteri di restituzione, è preferibile astenersi da riconsiderazioni o revisioni. La regola di base è di evitare procedure giudiziarie che hanno poche possibilità di successo. Ciò vale in particolare anche per le procedure di restituzione delle casse.

2 Prassi LADI ILR

N.marg.	Nuova formulazione ¹	Spiegazione
B7a	<p><i>Valido dal 03.04.2020</i></p> <p>Dal 1° aprile 2022 – cioè con il ritorno alla procedura di conteggio ordinaria – le ore in esubero effettuate dai singoli lavoratori nei 6 mesi precedenti all’apertura del termine quadro per la riscossione delle prestazioni devono essere nuovamente dedotte dalle perdite di lavoro.-1° aprile 2022 tutte le ore in esubero effettuate dai lavoratori negli ultimi 12 mesi <u>prima di un’ulteriore</u> riduzione dell’orario di lavoro devono nuovamente essere detratte dalla loro perdita di lavoro.</p> <p>Le ore in esubero accumulate <u>prima</u> dei periodi di conteggio (PC) da marzo 2020 a marzo 2022 (conteggio secondo l’ordinanza COVID-19 AD in procedura sommaria) e che non hanno dovuto essere dedotte da questi periodi di conteggio <u>non devono essere più considerate</u> neppure nei periodi di conteggio successivi a partire da aprile 2022.</p> <p>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.</p> <p>Dal 1° aprile 2022, invece, vigono le regole reintrodotte per il computo delle ore in esubero prestate <u>durante o dopo</u> il periodo di conteggio conformemente all’ordinanza COVID-19 AD (cioè durante il periodo di validità della procedura sommaria) dall’ultima fase di lavoro a orario ridotto in periodi senza lavoro ridotto.</p> <p>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 2022 devono essere invece dedotte le ore in esubero prestate dai collaboratori a partire da aprile 2022 nei mesi senza lavoro ridotto, cioè in questo caso da giugno 2021 a marzo 2022, e non ancora compensate.</p> <p>Caso di studio 2: un’azienda conteggia l’ILR a partire dal mese di aprile 2022. A questo punto si apre un termine quadro per la riscossione della prestazione. Da marzo 2020 a marzo 2022, 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).</p> <p>Caso di studio 3: un’azienda ha conteggiato l’ILR per il periodo giugno 2020 – agosto 2020 e la conteggia nuovamente a partire da ottobre 2021 aprile 2022. Il termine quadro per la riscossione della prestazione va da giugno 2020 a maggio 2022. Da settembre 2020 a marzo 2022, l’azienda non ha ricevuto alcun ILR. Devono essere dedotte le ore in esubero effettuate al massimo negli ultimi 12 mesi dall’ultima perdita di lavoro in aprile 2022 (prassi LADI ILR B8).</p>	<p>Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2020/12</p> <p>Adeguamento ripreso dalla direttiva 2021/13</p>
B18a	<p>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.</p>	<p>Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2022/01</p>
B31a	<p><i>Valido dal 01.04.2022</i></p> <p>Per i dipendenti con tassi di occupazione fluttuanti, devono essere presi in considerazione almeno 6 mesi per calcolare la media delle ore di lavoro al mese da un lato e le variazioni dalla media dall'altro. Per entrambi i calcoli deve essere usato il periodo identico.</p>	<p>Il calcolo degli ILR per i dipendenti con tassi di occupazioni fluttuanti è difficile a causa delle numerose interruzioni</p>

¹ Valido dalla data indicata, ev. con modifiche intervenute nel frattempo

N.marg.	Nuova formulazione ¹	Spiegazione												
	<p>I periodi di occupazione utilizzati per i calcoli non devono essere consecutivi, ma i periodi di bassa chiamata possono essere esclusi dalla considerazione a certe condizioni. Di conseguenza, i periodi precedenti di occupazione di più di due anni possono anche essere utilizzati per il calcolo.</p> <p>Si considerano periodi di bassa chiamata i mesi in cui l'azienda ha conteggiato l'ILR e i mesi di occupazione ridotta non riconducibili alla mancata chiamata ma ad altri tipi di assenze dal lavoro, per esempio ferie, malattia, infortunio, servizio militare ecc. Le assenze devono essere documentate. Se è evidente che a causa delle notevoli e protratte fluttuazioni nell'occupazione non è possibile determinare il tempo di lavoro normale, non sono necessari ulteriori accertamenti.</p> <p>Se il dipendente è stato impiegato per più di 6 mesi, più di 6 mesi possono essere presi in considerazione per il calcolo, le fluttuazioni ammissibili devono essere prese in considerazione secondo la tabella sottostante.</p> <p>Il calcolo del diritto viene effettuato secondo le prassi LADI ID B95 e seguenti.</p> <table border="1" data-bbox="311 469 1601 975"> <thead> <tr> <th>Durata dell'impiego</th> <th>Massima variazione ammissibile dal valore medio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 6 mesi</td> <td>Nessun diritto alla ILR, in quanto non è possibile determinare la durata media mensile del lavoro.</td> </tr> <tr> <td>6 mesi</td> <td>10% di variazione dal tempo medio di lavoro mensile. → Il valore più alto può essere al massimo il 10% al di sopra del valore medio; il valore più basso può essere al massimo il 10% al di sotto del valore medio</td> </tr> <tr> <td>> 6 e < 12 mesi</td> <td>20% / 12 * numero di mesi (base: Tempo di lavoro medio mensile) → Es. 8 mesi: 20 / 12 * 8 = 13.3%</td> </tr> <tr> <td>12 mesi</td> <td>20% di variazione dal tempo medio di lavoro mensile. → Se la fluttuazione è > 20% e il rapporto di lavoro è durato almeno 2 anni, il calcolo può essere fatto sulla base dell'orario di lavoro annuale (vedi sotto).</td> </tr> <tr> <td>> 2 anni</td> <td>20% di variazione dal tempo medio di lavoro annuale → Il tempo di lavoro annuale è calcolato a partire da un periodo di 12 mesi (ad esempio da ottobre 2020 a settembre 2021). → Se la fluttuazione in un periodo di 2 anni è > 20 %, si aggiunge un altro anno, ecc. Un massimo di 5 anni può essere utilizzato per il calcolo.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Dato che si può partire dal presupposto che ogni anno l'assicurato prende le vacanze che gli spettano, in genere queste ultime influiscono sulle oscillazioni del confronto mensile ma non di quello annuale.</p>	Durata dell'impiego	Massima variazione ammissibile dal valore medio	< 6 mesi	Nessun diritto alla ILR, in quanto non è possibile determinare la durata media mensile del lavoro.	6 mesi	10% di variazione dal tempo medio di lavoro mensile. → Il valore più alto può essere al massimo il 10% al di sopra del valore medio; il valore più basso può essere al massimo il 10% al di sotto del valore medio	> 6 e < 12 mesi	20% / 12 * numero di mesi (base: Tempo di lavoro medio mensile) → Es. 8 mesi: 20 / 12 * 8 = 13.3%	12 mesi	20% di variazione dal tempo medio di lavoro mensile. → Se la fluttuazione è > 20% e il rapporto di lavoro è durato almeno 2 anni, il calcolo può essere fatto sulla base dell'orario di lavoro annuale (vedi sotto).	> 2 anni	20% di variazione dal tempo medio di lavoro annuale → Il tempo di lavoro annuale è calcolato a partire da un periodo di 12 mesi (ad esempio da ottobre 2020 a settembre 2021). → Se la fluttuazione in un periodo di 2 anni è > 20 %, si aggiunge un altro anno, ecc. Un massimo di 5 anni può essere utilizzato per il calcolo.	<p>causate dalle misure decise dalle autorità. Questo non dovrebbe essere a svantaggio dei dipendenti.</p>
Durata dell'impiego	Massima variazione ammissibile dal valore medio													
< 6 mesi	Nessun diritto alla ILR, in quanto non è possibile determinare la durata media mensile del lavoro.													
6 mesi	10% di variazione dal tempo medio di lavoro mensile. → Il valore più alto può essere al massimo il 10% al di sopra del valore medio; il valore più basso può essere al massimo il 10% al di sotto del valore medio													
> 6 e < 12 mesi	20% / 12 * numero di mesi (base: Tempo di lavoro medio mensile) → Es. 8 mesi: 20 / 12 * 8 = 13.3%													
12 mesi	20% di variazione dal tempo medio di lavoro mensile. → Se la fluttuazione è > 20% e il rapporto di lavoro è durato almeno 2 anni, il calcolo può essere fatto sulla base dell'orario di lavoro annuale (vedi sotto).													
> 2 anni	20% di variazione dal tempo medio di lavoro annuale → Il tempo di lavoro annuale è calcolato a partire da un periodo di 12 mesi (ad esempio da ottobre 2020 a settembre 2021). → Se la fluttuazione in un periodo di 2 anni è > 20 %, si aggiunge un altro anno, ecc. Un massimo di 5 anni può essere utilizzato per il calcolo.													
<p>B42a</p>	<p><i>Valido dal 30.06.2021</i></p> <p>Nel caso delle associazioni la questione dell'influenza determinante sulle decisioni del datore di lavoro deve essere esaminata in maniera analoga a quanto indicato nella Prassi LADI ILR B37 e segg. A questo proposito va osservato che una persona con una funzione direttiva spesso svolge piuttosto una funzione amministrativa ed è quindi sullo stesso piano degli altri impiegati, mentre i poteri decisionali rimangono nelle mani del Comitato.</p> <p>Caso di studio 1: un membro di un gruppo musicale organizzato come associazione assume la direzione del gruppo e ne cura la contabilità, compresa quella salariale, ma non ha competenze più ampie rispetto agli altri membri del gruppo. Questi ultimi devono essere trattati tutti allo stesso modo e hanno tutti – sulla base della valutazione della situazione – diritto all'ILR o meno.</p> <p>Caso di studio 2: un membro di un'associazione teatrale assume la direzione dell'associazione e ne cura l'attività amministrativa. Tuttavia, le decisioni vengono prese dal Comitato. Anche se è «direttore», questa persona non ha una posizione analoga a quella del datore di lavoro.</p>	<p>Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/21</p>												

N.marg.	Nuova formulazione ¹	Spiegazione
C6b	<p><i>Valido dal 19.03.2021</i></p> <p>Lo scopo dell'ILR è di preservare posti di lavoro e non finanziarne di nuovi. D'altra parte però, nell'ottica dell'obbligo di riduzione del danno, ci si aspetta anche che le aziende riprendano l'attività non appena e nella misura in cui ciò sia consentito o, nel caso delle aziende stagionali, dal momento in cui la stagione ha normalmente inizio. E questo può richiedere l'assunzione di personale.</p> <p>Per questo motivo è possibile far valere il diritto all'ILR anche per il personale appena assunto, a patto che siano soddisfatte le altre condizioni previste dal diritto. Tuttavia, nell'ottica dell'obbligo di limitare i danni, il numero delle ore perse dovrebbe essere mantenuto il più basso possibile. Motivo per cui non si dovrebbe assumere più personale di quanto sia normalmente necessario durante la stagione.</p>	Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/21
C6c	<p><i>Valido dal 01.06.2020</i></p> <p>ILR per i nuovi apprendisti e per gli apprendisti che hanno concluso l'apprendistato:</p> <p>I nuovi apprendisti possono essere impiegati da un'azienda, anche se questa attua il lavoro ridotto.</p> <p>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 a partire dal 1° aprile 2022.</p> <p>Un diritto per queste persone esisteva da marzo ad agosto 2020, da gennaio a settembre 2021 e a certe condizioni dal 20.12.2021 al 31.03.2022.</p> <p>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).</p>	Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/21

N.marg.	Nuova formulazione ¹	Spiegazione
D4a	<p><i>Valido dal 19.03.2021</i></p> <p>A causa dell'insorgenza improvvisa, dell'entità e della gravità, una pandemia non può essere considerata un normale rischio aziendale a carico del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 33 capoverso 1 lettera a LADI, anche se è probabile che colpisca qualsiasi datore di lavoro. Pertanto, le perdite di lavoro dovute al calo della domanda di beni e servizi per questo motivo sono computabili in applicazione dell'articolo 32 capoverso 1 lettera a LADI, anche se l'azienda è in fase di avvio. Si applica l'eccezione già prevista nella Prassi LADI ILR D4 a seguito di provvedimenti delle autorità.</p> <p>La situazione sarebbe diversa per un'azienda costituita durante la pandemia (dal 16 marzo 2020) che, senza aver mai svolto in precedenza un'attività commerciale, commetterebbe un abuso del diritto imputando direttamente le ore perse a ragioni economiche. Se questi fatti vengono accertati in occasione di un controllo del datore di lavoro da parte della SECO o sulla base di una segnalazione agli organi esecutivi, l'azienda deve aspettarsi un rifiuto o un riesame dell'autorizzazione.</p>	<p>Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/21</p>
D6c	<p><i>Valido dal 12.03.2020</i></p> <p>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) devono essere riportate nel modulo di conteggio ILR come «assenze pagate/non pagate».</p> <p>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 3 COVID-19 (RS 818.101.24) che potevano dimostrare con un certificato medico la loro impossibilità a lavorare per motivi di salute-</p> <p>Il diritto all'ILR sussiste 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) finché dura il diritto in base a quest'ultimo articolo e a condizione che l'azienda soddisfi l'insieme dei requisiti per l'ILR.</p>	<p>Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/21</p> <p>Il diritto all'IPG per le persone particolarmente a rischio è limitato al 31.03.2022.</p>
D35a	<p><i>Valido dal 22.07.2020</i></p> <p>Assenza d'obbligo di continuare a versare il salario</p> <p>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 regioni².</p> <p>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 <u>senza sua colpa</u> è impedito di lavorare. Se il lavoratore si reca in una regione definita a rischio da parte delle autorità e al suo ritorno deve quindi mettersi in quarantena, 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).</p> <p>A partire dal 6 luglio 2020 vige la seguente disposizione: chi rientra in Svizzera provenendo da una regione a rischio deve rimanere in quarantena, a prescindere che la persona sia partita/parta per tale regione prima o a partire dal 6 luglio 2020.</p> <p>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</p>	<p>Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/01</p>

² 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>

N.marg.	Nuova formulazione ¹	Spiegazione
	<p>per i giorni della quarantena. Queste persone sono impediti di lavorare per colpa loro e non hanno diritto al proseguimento del pagamento del salario. La loro perdita di lavoro non deve essere considerata ai fini dell'ILR.</p> <p>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, 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.</p>	
D35b	<p><i>Valido dal 30.10.2020</i></p> <p>Il n. marg. D35b si applica allo stesso modo alle persone assicurate che vengono messe in quarantena senza recarsi in una regione a rischio.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Se, nonostante la quarantena, le persone interessate lavorano da casa (home office), prendono giorni di ferie o riducono le ore straordinarie, le aziende sono obbligate a continuare a pagare il loro salario, ma non vi è alcuna perdita di lavoro dovuta a motivi economici o a provvedimenti delle autorità e quindi nessun diritto all'ILR.</p>	Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/01
E1a	<p><i>Valido dal 18.12.2020</i></p> <p>Secondo l'art.17° della legge Covid-19 altri regolamenti si applicano per il calcolo dell'indennità per lavoro ridotto per i redditi modesti. In deroga alla LADI, l'ILR nelle aziende con ILR a causa delle conseguenze economiche della pandemia è determinata come segue:</p> <p>a. in caso di occupazione a tempo pieno:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. per i redditi mensili sino a 3470 franchi, l'indennità ammonta al 100 per cento della perdita di guadagno computabile, 2. per i redditi mensili tra 3470 e 4340 franchi, l'indennità ammonta a 3470 franchi in caso di perdita di guadagno totale; le perdite di guadagno parziali sono indennizzate proporzionalmente, 3. per i redditi mensili pari almeno a 4340 franchi, l'indennità è determinata conformemente all'articolo 34 capoverso 1 LADI; <p>b. in caso di occupazione a tempo parziale, il reddito e l'importo minimo dell'indennità per lavoro ridotto sono determinati conformemente alla lettera a in proporzione alla percentuale lavorativa.</p> <p>Questo regolamento è valido fino al 31.12.2022</p>	

N.marg.	Nuova formulazione ¹	Spiegazione
F2a	<p><i>Valido dal 30.06.2021</i></p> <p>Dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2021 la durata massima di riscossione è stata aumentata a 18 mesi nel limite del periodo quadro di due anni.</p> <p>Dal 1° luglio 2021 al 30 giugno 2022 28 febbraio 2022 la durata massima di riscossione sarà aumentata a 24 mesi durante il periodo quadro di due anni. Non ci sono restrizioni per l'apertura di un eventuale nuovo termine quadro e la nuova riscossione dell'ILR.</p> <p>Le aziende il cui termine quadro è iniziato dopo marzo 2020 possono – a partire dell'OADI odierna – ricevere nuovamente l'ILR solo dall'inizio del nuovo termine quadro, a condizione che abbiano già ricevuto l'ILR per 12 o più mesi all'interno del periodo quadro attuale.</p> <p>Esempi:</p> <p>Per l'azienda A è stato aperto un termine quadro dal 1.9.2020 al 31.8.2022. Fino a fine giugno 2022 questa azienda avrà conteggiato p.es. 18 mesi di ILR. Per i mesi di luglio e agosto 2022 non potrà più riscuotere l'ILR perché nel termine quadro in essere avrà già raggiunto la durata massima vigente che si applica a luglio e agosto 2022. A partire dal 1.9.2022 verrà aperto un nuovo termine quadro di 2 anni, se l'azienda soddisfa di nuovo tutti i requisiti per la riscossione e se nel mese di settembre 2022 conteggerà l'ILR. Nel nuovo termine quadro il contatore dei periodi di conteggio riscossi verrà azzerato. Se le regole attuali sulla durata massima di riscossione rimarranno in vigore, tra il 1.9.2022 e il 31.8.2024 l'azienda potrà conteggiare al massimo 12 mesi.</p> <p>Per l'azienda B è stato aperto un termine quadro dal 1.9.2020 al 31.8.2022. Fino a fine giugno 2022 questa azienda avrà conteggiato p.es. 10 mesi di ILR. Per i mesi di luglio e agosto 2022 potrà continuare a riscuotere l'ILR perché nel termine quadro in essere non avrà ancora esaurito la durata massima vigente che si applica a luglio e agosto 2022. A partire dal 1.9.2022 verrà aperto un nuovo termine quadro di 2 anni, se l'azienda soddisfa di nuovo tutti i requisiti per la riscossione e se nel mese di settembre 2022 conteggerà l'ILR. Nel nuovo termine quadro il contatore dei periodi di conteggio riscossi verrà azzerato. Se le regole attuali sulla durata massima di riscossione rimarranno in vigore, tra il 1.9.2022 e il 31.8.2024 l'azienda potrà conteggiare al massimo 12 mesi.</p>	Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/21
F4a	<p><i>Valido dal 01.06.2020</i></p> <p>I periodi di conteggio da marzo 2020 fino a marzo 2021 compreso non vengono computati per la durata massima di riscossione pari a quattro periodi di conteggio in caso di perdita lavorativa superiore all'85%.</p> <p>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.</p>	<p>Ordinanza COVID AD (RS 837.033), valida dal 01.09.2020 al 31.12.2022.</p> <p>Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2020/12</p> <p>Adeguamento ripreso dalla direttiva 2021/01</p>
G6a	<p>Dal 20 marzo 2021 al 31 dicembre 2022 non è necessario rispettare alcun termine di preannuncio per l'ILR a causa delle conseguenze economiche della pandemia di Covid 19. L'autorizzazione può quindi essere rilasciata a partire dalla data di arrivo elettronico / di timbro postale del preannuncio.</p>	ripreso dalla direttiva 2022/01
G9a	<p>In deroga all'articolo 36 capoverso 1 LADI, al 31 dicembre 2022 il lavoro ridotto a causa delle conseguenze economiche della pandemia può essere approvato per sei mesi, ma non oltre il 31 dicembre 2022.</p> <p>Dal 1° luglio 2022 le autorizzazioni non possono più essere rilasciate per sei mesi completi ma fino al 31 dicembre 2022.</p> <p>Dal 1° ottobre 2022 le autorizzazioni rilasciate avranno nuovamente una durata di tre mesi.</p>	ripreso dalla direttiva 2022/01

3 Prassi LADI ID

N.marg.	Nuova formulazione ³	Spiegazione
B38a	<p><i>Valido dal 03.04.2020</i></p> <p>Ogni persona assicurata che al 1° marzo 2020 non aveva ancora esaurito le sue indennità giornaliere beneficerà al massimo di 120 indennità giornaliere supplementari per il periodo dal 1° marzo 2020 al 31 agosto 2020 (durata dell'art. 8a dell'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione). Le normali indennità giornaliere saranno percepite soltanto quando le 120 indennità giornaliere supplementari risulteranno esaurite.</p> <p>Il termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato di 6 mesi per tutte le persone che al 1° marzo 2020 godevano già di tale termine e che dal 1° marzo 2020 ne hanno ancora diritto. Per le persone il cui termine quadro per la riscossione delle prestazioni si apre dopo il 1° marzo 2020, tale periodo viene prolungato per la durata che va dall'inizio del termine quadro per la riscossione delle prestazioni fino al 31 agosto 2020.</p> <p>Tre casi di studio illustrano l'applicazione di questa procedura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La persona A ha un termine quadro per la riscossione delle prestazioni dal 1° novembre 2019 e al 1° marzo 2020 ha ancora diritto a 300 indennità giornaliere. Dal 1° marzo al 14 agosto 2020 riceve le 120 indennità giornaliere supplementari senza alcuna interruzione. Dal 14 agosto 2020 può riscuotere nuovamente indennità giornaliere normali e ha ancora diritto a 300 indennità giornaliere. Il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato di 6 mesi. • La persona B riceve un nuovo termine quadro per la riscossione delle prestazioni in data 01.04.2020. Durante il periodo dal 1° aprile al 31 agosto 2020 la persona B riceve esclusivamente le indennità giornaliere supplementari. La riscossione dell'indennità giornaliera normale inizia solo a partire dal 1° settembre 2020. Il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato di 5 mesi. • La persona C ha esaurito il diritto alle indennità al 25 febbraio 2020, ma il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni dura ancora fino al 31 marzo 2020. Non può percepire indennità giornaliere supplementari perché al 1° marzo 2020 non ne aveva più diritto. <p>Disposizione transitoria per le persone che, dopo il 1° marzo 2020, hanno esaurito il diritto alle indennità (prima dell'entrata in vigore delle disposizioni della direttiva 2020/04): Per loro, il termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato con effetto retroattivo, in modo da consentire la riscossione delle indennità giornaliere supplementari retroattivamente dall'esaurimento del diritto. A tale scopo la persona deve essere attivamente iscritta all'URC. Un'eventuale reinscrizione avviene a partire dalla data di scadenza dell'iscrizione precedente, cosicché la persona interessata possa beneficiare delle indennità giornaliere supplementari dal 1° marzo 2020. I dati della persona assicurata devono, però, essere presentati alla cassa di disoccupazione competente per l'intero periodo di riscossione, compreso l'intero mese di marzo.</p> <p>Le indennità giornaliere supplementari e i termini quadro prolungati dal 01.03.2021 sono trattati in maniera analoga.</p>	<p>Ordinanza COVID AD (RS 837.033), valida dal 01.09.2020 al 31.12.2023.</p> <p>Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2020/12</p> <p>Adeguamento ripreso dalla direttiva 2021/13</p> <p>La difficile situazione economica causata dal coronavirus riduce le possibilità di trovare velocemente un lavoro. Attraverso le indennità giornaliere supplementari e i termini quadro prolungati per la riscossione delle prestazioni, si mira a evitare che le persone assicurate esauriscano le indennità giornaliere cui hanno diritto in questo periodo, anche se trovare un lavoro è molto difficile.</p>
B38b	<p><i>Valido dal 01.06.2020</i></p> <p>Il termine quadro prolungato per la riscossione delle prestazioni può essere accorciato per analogia a B56 e B70 se la persona assicurata soddisfa i presupposti per l'apertura di un nuovo termine quadro una volta esaurito il diritto massimo all'indennità giornaliera.</p>	<p>Per i termini quadri prolungati sono previste regole (B56 per indipendenti e B70 per obblighi di assistenza), affinché la persona assicurata non sia svantaggiata a causa del prolungamento.</p>

³ Valido dalla data indicata, ev. con modifiche intervenute nel frattempo

N.marg.	Nuova formulazione ³	Spiegazione
B38c	<p><i>Valido dal 01.06.2020</i></p> <p>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 31.05.2023 compreso.</p> <p>Due casi di studio illustrano l'applicazione di questa procedura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 6 mesi 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 6 mesi 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. <p>Le indennità giornaliere supplementari e i termini quadro prolungati dal 1.03.2021 sono trattati in maniera analoga.</p> <p>Casi di studio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La persona F chiede un periodo quadro successivo a partire dal 01.02.2023. Era già disoccupata dal 01.11.2020 e ha ricevuto una proroga di 3 mesi del termine quadro per la riscossione delle prestazioni da marzo a maggio 2021 fino al 31.01.2023 (27 mesi in totale). Anche il termine quadro per il periodo di contribuzione dura 27 mesi, cioè dal 01.11.2020 al 31.01.2023. • La persona G s'iscrive nuovamente come disoccupata a partire dal 01.02.2023. Era già disoccupata dal 01.01.2020 e ha ricevuto una proroga del termine quadro per la riscossione delle prestazioni di 6 mesi da marzo ad agosto 2020 e una proroga di altri 3 mesi da marzo ad agosto 2021 fino al 30.09.2022 (un totale di 33 mesi). Anche il termine quadro per il periodo di contribuzione dura 33 mesi, cioè dal 01.05.2020 al 31.01.2023. • La persona H s'iscrive come disoccupata per la prima volta il 01.02.2023. Il termine quadro per il periodo di contribuzione dura 24 mesi, cioè dal 01.02.2021 al 31.01.2023. • La persona I chiede un periodo quadro successivo a partire dal 01.02.2023, ha già un termine quadro in corso dal 01.02.2021 al 30.04.2023 (un totale di 27 mesi compreso un prolungamento di 3 mesi da marzo a maggio 2021) e il diritto massimo alle indennità giornaliere è già esaurito nell'ottobre 2022. Il prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni può essere completamente disattivato (analogamente alla Prassi LADI ID B56 e B70) per evitare un «guscio vuoto», ma il termine quadro ordinario di 24 mesi non può essere ridotto. In questo caso, anche il termine quadro per il periodo di contribuzione dura solo 24 mesi, cioè dal 01.02.2021 al 31.01.2023. • La persona J chiede un periodo quadro successivo a partire dal 01.02.2023, ha già un periodo quadro in corso dal 01.01.2021 al 31.03.2023 (un totale di 27 mesi compreso un prolungamento di 3 mesi da marzo a maggio 2021) e il diritto massimo alle indennità giornaliere è già stato esaurito prima del 31.01.2023. Il prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni può essere limitato (analogamente alla Prassi LADI ID B56 e B70) di 2 mesi per porre fine al «guscio vuoto» (durata effettiva del termine quadro per la riscossione delle prestazioni 25 mesi). Anche in questo caso, il termine quadro per il periodo di contribuzione dura 25 mesi, cioè dal 01.01.2021 al 31.01.2023. 	<p>Ordinanza COVID AD (RS 837.033), valida dal 01.09.2020 al 31.12. 2023.</p> <p>Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2020/12</p> <p>Adeguamento ripreso dalla direttiva 2021/13</p>

N.marg.	Nuova formulazione ³	Spiegazione
B263a	<p><i>Valido dal 22.07.2020</i></p> <p>In linea di principio, le persone che si trovano in quarantena non sono in grado di accettare un'occupazione adeguata o di partecipare a provvedimenti di reintegrazione. Tuttavia la loro idoneità al collocamento non può essere negata in tutti i casi. È determinante se, prima del viaggio, l'assicurato sapeva o doveva sapere che la destinazione era/è da considerare un Paese o una regione con rischio elevato di contagio ovvero se per la destinazione valgono regolamentazioni speciali per persone vaccinate o guarite (cfr. elenco allegato all'ordinanza COVID-19 provvedimenti nel settore del traffico internazionale viaggiatori [RS 818.101.27]).</p> <p>Quindi, l'assicurato che ha iniziato il viaggio verso una destinazione figurante nel suddetto elenco al momento della partenza era o avrebbe dovuto essere consapevole che al suo ritorno doveva mettersi in quarantena. Tale aspetto si ripercuote sull'indennità al collocamento, in altri termini l'idoneità al collocamento deve essere negata per i 10 giorni di durata della quarantena. In questo caso l'assicurato può disporre del numero di giorni esenti dall'obbligo di controllo a cui ha ancora diritto.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2020/12</p> <p>Adeguamento ripreso dalla direttiva 2021/13</p>
B263b	<p><i>Valido dal 30.10.2020</i></p> <p>B263a si applica alla stessa maniera anche alle persone assicurate messe in quarantena che non hanno viaggiato in una regione a rischio.</p> <p>Per le persone messe in quarantena senza colpa le persone assicurate sono considerate idonee 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.</p> <p>Per gli assicurati la cui quarantena è imputabile al proprio comportamento (ad es. mancato rispetto delle regole di igiene e del distanziamento, partecipazione ad un evento con un numero di persone non autorizzate, contatto con una persona con la quale si sapeva che questa era notoriamente infetta) l'idoneità al collocamento è negata per il periodo di quarantena. Durante la quarantena non hanno diritto alla riscossione dell'indennità giornaliera, tuttavia possono disporre del numero di giorni esenti dall'obbligo di controllo a cui hanno ancora diritto.</p> <p>La valutazione spetta ai servizi competenti, considerando tutte le circostanze legate al singolo caso.</p> <p>Le disposizioni vigenti rimangono invariate.</p>	<p>Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/21</p>
B306a	<p><i>Valido dal 01.10.2021</i></p> <p><i>Titolo intermedio prima di B306a:</i></p> <p>Obbligo d'informazione, candidatura per posti per cui è richiesto il vaccino o il certificato COVID e disoccupazione imputabile al disoccupato per assenza di vaccino o certificato</p>	

N.marg.	Nuova formulazione ³	Spiegazione
B306a	<p><i>Valido dal 01.10.2021</i></p> <p>A seconda d'il campo di attività, le persone in cerca d'impiego sono obbligate ad informare l'URC se hanno un certificato COVID, in modo che l'URC possa determinare una strategia di reinserimento appropriata.</p> <p>Se l'URC vuole controllare se una persona assicurata ha un certificato COVID e la persona assicurata rifiuta di fornire informazioni, le sanzioni sono ammissibili.</p>	Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/21
B306b	<p><i>Valido dal 01.10.2021</i></p> <p>Un datore di lavoro può esigere che i suoi dipendenti siano vaccinati solo se, nonostante le altre misure di protezione adottate, senza la vaccinazione si presenta un rischio concreto e relativamente elevato per i dipendenti stessi o per terzi (ad esempio pazienti, clienti, colleghi di lavoro). Un obbligo di vaccinazione generale per tutti i collaboratori di un'azienda non è ammissibile.</p> <p>Se c'è un obbligo legittimo di vaccinazione per il posto di lavoro in questione, la persona non deve essere sanzionata se si rifiuta di candidarsi per tale impiego. Spetta all'organo esecutivo competente decidere se, in uno specifico caso individuale, un obbligo di vaccinazione costituisce un motivo sufficiente per rinunciare all'obbligo di candidarsi al lavoro.</p> <p>Inoltre, un assicurato non vaccinato non può essere sanzionato se si candida per un impiego, ma non viene assunto a causa della mancata vaccinazione. In questo caso, il fatto che la persona assicurata non sia vaccinata non consente la sospensione del diritto all'indennità. Questo perché non vige ancora un obbligo di vaccinazione generale.</p> <p>Tuttavia, se le possibilità di impiego della persona assicurata sono scarse a causa della mancanza di vaccinazione, o se ha solo prospettive limitate di essere assunto da un datore di lavoro a causa dell'obbligo di vaccinazione (ad esempio nel settore sanitario), deve essere pronto a fare sforzi per lavorare al di fuori della professione appresa. Altrimenti, l'idoneità al collocamento deve essere esaminata e, se necessario, revocata.</p>	Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/21
B306c	<p><i>Valido dal 01.10.2021</i></p> <p>Lo svolgimento di test sul posto di lavoro per rilevare la presenza di malattie (p.es. il COVID-19) è un atto medico che il datore di lavoro può far eseguire solo se ci sono indizi di una possibile compromissione dello stato di salute dei collaboratori derivante dalla loro attività lavorativa. È tuttavia possibile ordinare l'esecuzione di test per determinati gruppi di lavoratori particolarmente esposti, per esempio nell'ambito di una strategia disposta dal Cantone o dalla Confederazione o se si riscontra un focolaio (contagio plurimo) in azienda. In questi casi occorre valutare il rapporto costi-benefici e garantire la proporzionalità della misura adottata.</p> <p>Se c'è un'esigenza legittima di effettuare il test per il posto in questione, la persona non deve essere sanzionata per aver rifiutato di candidarsi al lavoro. Spetta all'Organo di esecuzione competente decidere se, in un caso specifico, un obbligo di test è un motivo sufficiente per rinunciare all'obbligo di candidarsi per il lavoro.</p> <p>Se la persona assicurata si candida per un lavoro ma non lo ottiene a causa dell'assenza di un test, la sospensione del diritto all'indennità dovuta al fatto che l'assicurato non è stato testato non è ammessa. Questo perché non esiste ancora un obbligo generale di test.</p> <p>Tuttavia, se le possibilità di impiego della persona assicurata sono scarse a causa della mancanza di test, o se ha solo prospettive limitate di essere assunto da un datore di lavoro a causa dell'obbligo di test, l'idoneità al collocamento deve essere esaminata e, se necessario, revocata.</p>	Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/21
B306e	<p><i>Valido dal 01.10.2021</i></p> <p>Se, per esempio, una persona assicurata viene licenziata perché non vuole essere vaccinata, bisogna esaminare in ogni singolo caso se il datore di lavoro può esigere la vaccinazione sulla base della situazione specifica. Ci deve essere</p>	Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/21

N.marg.	Nuova formulazione ³	Spiegazione
	<p>un rischio concreto e proporzionalmente elevato per i dipendenti stessi o per terzi (ad esempio pazienti, clienti, collaboratori) in caso di mancata vaccinazione e nonostante le altre misure di protezione adottate. Se questo è il caso, il mancato rispetto di questa istruzione costituisce una violazione degli obblighi del diritto del lavoro. Questo può comportare un avvertimento, un trasferimento all'interno dell'azienda o addirittura il licenziamento. In questo caso, la disoccupazione colposa deve anche essere esaminata secondo l'articolo 30, paragrafo 1, lettera a) della LADI.</p> <p>La questione dell'ammissibilità di un ordine del datore di lavoro di vaccinarsi contro il coronavirus, così come di un successivo avvertimento e dell'abusività di un licenziamento in caso di rifiuto di vaccinarsi, non è stata (ancora) chiarita dalle Tribunale federale. L'ammissibilità della vaccinazione obbligatoria è probabilmente data nel caso di attività con contatto con persone particolarmente a rischio (lavoro come personale infermieristico in case di riposo, ospedali, ambulatori, ecc.) o se il lavoro non può più essere svolto senza vaccinazione a causa di norme su cui il datore di lavoro non ha influenza (ad esempio per il personale di volo, se i voli internazionali sono consentiti solo a persone vaccinate).</p> <p>Lo stesso vale per gli assicurati che vengono licenziati perché non possono/non vogliono produrre un certificato COVID, per esempio perché non vogliono essere testati. In questo caso, si deve anche esaminare in ogni singolo caso se esistono le circostanze per cui il datore di lavoro ha richiesto un test e quindi se sono stati violati gli obblighi del diritto del lavoro. A seconda delle circostanze, la disoccupazione può essere colposa o meno.</p>	
B340a	<p><i>Valido dal 12.03.2020</i></p> <p>L'annuncio per il collocamento deve essere garantito anche durante la pandemia. A partire dal 1.07.2021, come previsto dall'OADI revisionata (RS 837.02), l'annuncio deve essere fatto personalmente o attraverso la piattaforma di accesso ai servizi online (secondo il art. 5 OSI-AD; RS 837.063.1, cioè tramite www.arbeit.swiss o www.jobroom.ch). Al momento dell'annuncio, la persona assicurata deve indicare il numero di assicurato AVS.</p> <p>Come previsto dall'articolo 20a capoverso 2 OADI il servizio competente svolge il primo colloquio di consulenza e di controllo con l'assicurato entro 15 giorni dalla data dell'annuncio per telefono (solo nel caso in cui il piano di protezione non consenta un colloquio in presenza) o in videoconferenza (solo nel caso in cui il piano di protezione non consenta un colloquio in presenza e se le disposizioni cantonali per la protezione dei dati lo consentono).</p> <p>L'identificazione della persona assicurata sulla base di un documento ufficiale e del numero di assicurato AVS (p.es. certificato AVS, tessera cassa malati) per il primo colloquio di consulenza e controllo svolto per telefono o videoconferenza può avvenire anche per iscritto e sarà successivamente verificata alla prima occasione possibile in occasione di un colloquio personale.</p>	Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/21
B340b	<p><i>Valido dal 12.03.2020</i></p> <p>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).</p> <p>Nel fare il punto sugli sforzi profusi per la ricerca di lavoro e nell'applicare sanzioni è inoltre necessario tener conto delle situazioni del mercato del lavoro e delle possibilità d'impiego delle persone interessate.</p>	Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/21
C208a	<p><i>Valido dal 20.01.2021</i></p> <p>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.</p>	Ripreso da «Direttiva sulla pandemia» 2021/01

- 4 Prassi LADI PML (ripreso nelle prassi LADI o cancellato)
- 5 Prassi LADI II (ripreso nelle prassi LADI o cancellato)
- 6 Prassi LADI RCCI (ripreso nelle prassi LADI o cancellato)

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



Jean-Christophe Lanzeray

Capo Servizio Revisione



Daniela Riva

Capo Servizio Giuridico

La presente direttiva

- è disponibile in lingua francese e tedesca
- è pubblicata in TCNet e (dal 31.03.2022) su www.lavoro.swiss