



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia
della formazione e della ricerca DEFR
Segreteria di Stato dell'economia SECO

Direttiva LADI ILR (Prassi LADI ILR)

**Mercato del lavoro / Assicurazione
contro la disoccupazione (TC)**

Stato: 01.07.2023

Direktion für Arbeit / Direction du travail / Direzione del lavoro / Directorate of Labour
Holzikofenweg 36, CH-3003 Berna
Tel. 058 462 29 20
www.seco.admin.ch, www.lavoro.swiss; tcjd@seco.admin.ch

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca DEFR

PREMESSA

Nella sua qualità di autorità di vigilanza, l'ufficio di compensazione dell'AD provvede all'applicazione uniforme del diritto e fornisce agli organi esecutivi le istruzioni necessarie per l'esecuzione della legge (art. 110 LADI). Nell'ambito dell'indennità per lavoro ridotto ciò avviene mediante la direttiva LADI ILR, vincolante per tutti gli organi esecutivi. La SECO dirige l'ufficio di compensazione (art. 83 cpv. 3 LADI).

Se il Tribunale federale effettua correzioni e precisazioni che comportano la modifica della prassi, l'ufficio di compensazione dell'AD informa gli organi esecutivi mediante una direttiva. La pubblicazione di una tale modifica della prassi da parte dell'ufficio di compensazione dell'AD è determinante per una deroga alla direttiva LADI in vigore (DTFA C 291/05 del 13.4.2006).

La direttiva LADI ILR di norma viene pubblicata due volte all'anno (1° gennaio e 1° luglio) nella sua versione integrale. I numeri marginali modificati sono comunicati e spiegati brevemente in un'e-mail di accompagnamento. Le modifiche sono segnalate da una freccia ↓.

La direttiva LADI ILR è pubblicata su www.lavoro.swiss e in TCNet. In TCNet è inoltre disponibile un elenco delle modifiche.

La direttiva LADI ILR comprende i seguenti capitoli:

- A** Nozione e scopo del lavoro ridotto
- B** Presupposti del diritto
- C** Perdita di lavoro computabile
- D** Perdita di lavoro non computabile
- E** Calcolo dell'indennità
- F** Durata massima dell'indennità per lavoro ridotto
- G** Preannuncio di lavoro ridotto e verifica dei presupposti
- H** Obblighi del datore di lavoro
- I** Esercizio del diritto all'indennità
- J** Rifusione dell'indennità
- K** Prescrizioni di controllo
- L** Occupazione provvisoria
- M** Conteggio
- N** Temi speciali

Le direttive riportate nel capitolo «Temi speciali» valgono l'applicazione della LADI in generale.

Regola di citazione: Direttiva LADI ILR A1

SECO – Direzione del lavoro

INDICE

A Nozione e scopo del lavoro ridotto	A1 – A2
B Presupposti del diritto	B1 – B46
Tempo di lavoro normale e ridotto	B1 – B18
Tempo di lavoro normale	B2 – B2
Tempo di lavoro normale in caso di sistemi di lavoro flessibile	B3 – B4
Tempo di lavoro ridotto	B5 – B9
Orario di lavoro flessibile	B10 – B14
Ore in esubero	B15 – B15
Esempi concernenti l'orario flessibile e le ore in esubero	B16 – B16
Perfezionamento professionale nell'azienda	B17 – B18
Computabilità della perdita di lavoro	B19 – B19
Perdita di lavoro temporanea	B20 – B23
Persone aventi diritto all'indennità	B24 – B25
Persone non aventi diritto all'indennità	B26 – B46
Rapporto di lavoro disdetto	B27 – B29
Perdita di lavoro non determinabile e tempo di lavoro non controllabile	B30 – B33
Rifiuto del diritto all'indennità in assenza di controllo del tempo di lavoro da parte dell'azienda	B34 – B36
Persone che possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro	B37 – B43
Coniugi e persone che vivono in unione domestica registrata occupati nell'azienda	B44 – B44
Lavoratori a cottimo	B45 – B46
C Perdita di lavoro computabile	C1 – C50
Perdita di lavoro dovuta a motivi economici	C1 – C2
Perdita di lavoro inevitabile	C3 – C6
Casi di rigore in seguito a provvedimenti delle autorità o a perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche	C7 – C23
Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro	C7 – C14
Perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche	C15 – C23

Perdita di lavoro minima nell'azienda.....	C24 – C39
Calcolo pro rata	C27 – C28
Azienda – Settore d'esercizio	C29 – C36
Periodo di conteggio.....	C37 – C39
Periodo di attesa	C40 – C44
Perdita di lavoro computabile per i lavoratori a domicilio	C45 – C50
Perdita di lavoro computabile per i formatori	C51 – C55
D Perdita di lavoro non computabile	D1 – D37
Sfera normale del rischio aziendale	D2 – D6b
Perdita di lavoro usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda	D7 – D10
Oscillazioni stagionali del grado di occupazione	D11 – D19
Perdita di lavoro prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali	D20 – D25
Assenza di consenso del lavoratore all'introduzione del lavoro ridotto..	D26 – D27
Rapporto di lavoro di durata determinata.....	D28 – D30
Apprendisti	D31 – D31
Lavoro temporaneo e lavoro a prestito	D32 – D34
Conflitti collettivi di lavoro	D35 – D35
lavoro ridotto per i fornitori di prestazioni pubbliche (datore di lavoro pubblico, amministrazione, ecc.)	D36 – D40
Lavoro ridotto nelle organizzazioni non commerciali	D41 – D42
Lavoro ridotto per assicurati il cui datore di lavoro non è tenuto a pagare contributi.....	D43 – D44
E Calcolo dell'indennità	E1 – E13
Importo dell'indennità.....	E1 – E1
Guadagno determinante.....	E2 – E7
Guadagno orario computabile	E8 – E13
F Durata massima dell'indennità per lavoro ridotto	F1 – F6
G Preannuncio di lavoro ridotto e verifica dei presupposti	G1 – G21
Forma e contenuto del preannuncio	G1 – G5
Termine di preannuncio	G6 – G8
Durata dell'autorizzazione	G9 – G9

Entità del lavoro ridotto	G10 – G10
Scelta e mutamento della cassa	G11 – G14
Decisione del servizio cantonale	G15 – G21
H Obblighi del datore di lavoro	H1 – H2
I Esercizio del diritto all'indennità	I1 – I7
J Rifusione dell'indennità	J1 – J3
K Prescrizioni di controllo	K1 – K1
L Occupazione provvisoria	L1 – L7
M Conteggio	M1 – M1
N Temi speciali	N1 – N60
Cifre determinanti concernenti l'assicurazione contro la disoccupazione	N1 – N14
Spese giudiziarie in caso di ricorso al tribunale federale	N20 – N20
Ricorso al tribunale federale contro le decisioni di rinvio dei tribunali cantonali	N21 – N21
Effetto sospensivo	N22 – N29
Definizioni	N22 – N24
Effetto sospensivo in caso di decisioni negative	N25 – N25
Effetto sospensivo in caso di decisioni positive	N26 – N26
Applicazione dell'art. 50 LPGA All'AD	N30 – N30
Notifica delle decisioni	N31 – N31
Creazione di documenti non modificabili	N32 – N32
Firma e trasmissione di documenti	N33 – N35
Firma delle decisioni	N33 – N34
Firma dei moduli	N34a – N34a
Trasmissione di documenti (art. 29 cpv. 3 e 30 LPGA)	N35 – N35
Direttiva sulla protezione dei dati: esecuzione della LADI e della LC/sistemi d'informazione COLSTA e SIPAD	N36 – N55
Basi legali	N36 – N36
Campo d'applicazione della LPD	N37 – N37
Principi della protezione dei dati	N38 – N38

Dati personali degni di particolare protezione	N39 – N41
Registrazione di dati nei sistemi d'informazione COLSTA e SIPAD	N42 – N43
Dossier elettronici e cartacei.....	N44 – N44
Comunicazione di dati	N45 – N50
Esportazione di dati da COLSTA e SIPAD verso altre banche dati.....	N51 – N52
Diritto d'accesso della persona interessata e consultazione degli atti ...	N53 – N53
Conseguenze in caso di violazione della protezione dei dati	N54 – N54
Osservazioni finali	N55 – N55
L' «integrazione di genere» nell'applicazione della LADI.....	N56 – N59
Definizione	N57 – N57
Obiettivo	N56 – N59
Parità linguistica fra uomo e donna.....	N58 – N58
Applicazione neutrale della LADI rispetto ai sessi	N59 – N59
Lavoro nero	N60 – N60

ELENCO DELLE ABBREVIAZIONI

AD	Assicurazione contro la disoccupazione
AI	Assicurazione per l'invalidità
AINP	Assicurazione infortuni non professionali
AIP	Assicurazione infortuni professionali
art.	articolo
AVS	Assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti
ARV/DTA	Rivista del diritto del lavoro e dell'assicurazione contro la disoccupazione (dal 2001)
cfr.	confronta
CHF	franchi svizzeri
CO	Codice delle obbligazioni (RS 220)
col.	colonna
COLSTA	Sistema d'informazione in materia di servizio di collocamento e di statistica del mercato del lavoro
CP	Codice penale (RS 311.0)
cpv.	capoverso
Direttiva LADI ILR	Direttiva LADI sull'indennità per lavoro ridotto
Direttiva LADI IPI	Direttiva LADI sull'indennità per intemperie
DTF	Decisione del Tribunale federale
DTFA	Decisione del Tribunale federale delle assicurazioni
GED	Sistema di gestione dei documenti
ID	Indennità di disoccupazione
ILR	Indennità per lavoro ridotto
IPG	Indennità per perdita di guadagno
IPI	Indennità per intemperie
LADI	Legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (RS 837.0)
LAVS	Legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (RS 831.10)
LC	Legge sul collocamento (RS 823.11)
lett.	lettera
LGPA	Legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (RS 830.1)
LPD	Legge federale sulla protezione dei dati (RS 235.1)
LPML	logistica dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro
LPP	Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (RS 831.40)
LTF	Legge sul tribunale federale (RS 173.110)
n.	numero
n. RIS	Numero del registro delle imprese e degli stabilimenti
OADI	Ordinanza sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (RS 837.02)
OF	orario flessibile

OPGA	Ordinanza sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (RS 830.11)
p. es.	per esempio
PA	Legge federale sulla procedura amministrativa (RS 172.021)
pag.	pagina
PC	periodo di conteggio
PML	Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro
RS	Raccolta sistematica del diritto federale
SA	Società anonima
Sagl	Società a garanzia limitata
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
seg./segg.	e seguente/e seguenti
SIPAD	Sistemi d'informazione e di pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione
TQ	termine quadro
URC	Ufficio regionale di collocamento

NOZIONE E SCOPO DEL LAVORO RIDOTTO

- A1** Il lavoro ridotto è una riduzione temporanea del tempo di lavoro contrattuale decisa dal datore di lavoro d'intesa con i lavoratori interessati, con mantenimento però dei rapporti contrattuali di lavoro. L'indennità per lavoro ridotto permette di indennizzare adeguatamente le perdite di lavoro computabili.
- A2** L'indennità per lavoro ridotto ha lo scopo di prevenire la disoccupazione e di preservare i posti di lavoro. Tale obiettivo risponde sia agli interessi dei lavoratori che a quelli dei datori di lavoro in quanto permette alle aziende di superare i periodi di difficoltà economica mantenendo l'intera capacità di produzione.

PRESUPPOSTI DEL DIRITTO

art. 31 LADI; art. 46 - 47 OADI

TEMPO DI LAVORO NORMALE E RIDOTTO

B1 Hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto i lavoratori il cui tempo di lavoro normale è ridotto o il cui lavoro è completamente sospeso per motivi economici.

Tempo di lavoro normale

B2 Per tempo di lavoro normale si intende la durata contrattuale del lavoro svolto dal lavoratore, ma al massimo la durata secondo l'uso locale nel ramo economico interessato. Se l'azienda è sottoposta a un contratto collettivo di lavoro, il tempo di lavoro normale che serve a calcolare l'indennità non può superare quello fissato in tale contratto.

Tempo di lavoro normale in caso di sistemi di lavoro flessibile

B3 I sistemi di lavoro flessibile prevedono generalmente una fascia entro la quale la durata del lavoro settimanale può variare (ad esempio, durata di lavoro da 35 a 45 ore settimanali, per una media di 40 ore settimanali). Il saldo orario deve per principio essere compensato entro l'anno. Il salario è sempre versato in funzione del tempo di lavoro medio.

B4 Per i lavoratori occupati con il sistema del lavoro flessibile, l'orario annuo medio convenuto contrattualmente è considerato tempo di lavoro normale. Per lavoro flessibile si intende un sistema in cui il tempo di lavoro può essere adeguato a breve termine, d'intesa con i lavoratori, ai bisogni della produzione.

Non sono considerati sistemi di lavoro flessibile:

- i sistemi che prevedono un calendario di lavoro annuo;
- i sistemi in cui la durata del lavoro deroga al tempo di lavoro normale e dove il saldo delle ore è compensato mediante un supplemento o una riduzione salariale o vacanze supplementari.
- i sistemi che prevedono un tempo di lavoro variabile in funzione della stagione;
- i sistemi regolati in anticipo per blocchi (p. es. 4 settimane di 45 ore e 4 settimane di 35 ore);
- i sistemi in cui il tempo di lavoro dipende dalle esigenze del lavoro a squadre.

In tutti questi casi, il tempo di lavoro convenuto nel periodo di conteggio interessato è considerato tempo di lavoro normale.

Tempo di lavoro ridotto

B5 Il tempo di lavoro è considerato ridotto soltanto se, congiuntamente alle ore in esubero effettuate dal lavoratore, non raggiunge il tempo di lavoro normale.

B6 Per ore in esubero si intendono le ore pagate o non pagate che superano il tempo di lavoro convenuto contrattualmente. Il saldo di tempo sino a 20 ore risultante dall'orario di lavoro flessibile dell'azienda e le ore previste dalla stessa per compensare in anticipo o recuperare ponti tra giorni festivi non sono considerati ore in esubero.

Le ore compensate in anticipo o da recuperare sono accettate in quanto tali se il regolamento aziendale fissa il momento in cui vengono compensate.

B7 Se al momento dell'introduzione del lavoro ridotto autorizzato per l'azienda o per il settore d'esercizio non decorre alcun termine quadro per la riscossione della prestazione, le ore in esubero effettuate dai singoli lavoratori nei 6 mesi precedenti sono dedotte dalla loro perdita di lavoro. Le ore compiute durante questi 6 mesi con lo scopo di riequilibrare un saldo negativo di ore di lavoro non contano come ore in esubero. ↓

B8 Durante il termine quadro per la riscossione della prestazione, le ore in esubero effettuate dai singoli lavoratori sino a una nuova perdita di lavoro, ma al massimo negli ultimi 12 mesi, sono dedotte dalla loro perdita di lavoro. Le ore compiute durante questi 12 mesi con lo scopo di riequilibrare un saldo negativo di ore di lavoro non contano come ore in esubero. ↓

B8a Se l'ILR o l'IPI viene richiesta per la prima volta per una persona soltanto nel corso del termine quadro per la riscossione della prestazione, sono determinanti per la deduzione delle ore in esubero di tale persona i 6 mesi che precedono l'introduzione dell'ILR o dell'IPI. Se la fase di lavoro ridotto o di interruzione del lavoro dovuta ad in-temperie di una persona comincia per la prima volta dopo più di 6 mesi dall'inizio del termine quadro per la riscossione della prestazione, occorre dedurre le ore in esubero dell'intero termine quadro, ma al massimo dei 12 mesi precedenti.

⇒ Esempio 1

Il termine quadro per la riscossione dell'ILR o dell'IPI in un'azienda o in settore d'esercizio inizia il 1.2. L'ILR o l'IPI viene richiesta per un collaboratore soltanto a partire dal 1.5.

Dalla sua perdita di lavoro vanno dedotte le ore in esubero effettuate durante gli ultimi 6 mesi, vale a dire dal 1.11. al 30.4.

⇒ Esempio 2

Il termine quadro per la riscossione dell'ILR o dell'IPI in un'azienda o in settore d'esercizio inizia il 1.2. L'ILR o l'IPI viene richiesta per un collaboratore soltanto a partire dal 1.10.

Dalla sua perdita di lavoro vanno dedotte le ore in esubero effettuate durante l'intero termine quadro di 8 mesi, vale a dire dal 1.2. al 30.9.

→ B7 modificato ottobre 2016

→ B8 modificato ottobre 2016

⇒ Esempio 3

Il termine quadro per la riscossione dell'ILR o dell'IPI in un'azienda o in settore d'esercizio inizia il 1.2.2012. L'ILR o l'IPI viene richiesta per un collaboratore soltanto a partire dal 1.4.2013.

Dalla sua perdita di lavoro vanno dedotte le ore in esubero effettuate durante gli ultimi 12 mesi del termine quadro in corso, vale a dire dal 1.4. al 31.3. dell'anno successivo.

- B9** Dal primo giorno del primo periodo di conteggio per cui è versata un'indennità per lavoro ridotto o per intemperie decorre un termine quadro di 2 anni per la riscossione della prestazione.

Orario di lavoro flessibile

- B10** Un orario di lavoro flessibile ai sensi dell'assicurazione contro la disoccupazione è riconosciuto unicamente se i lavoratori possono riportare di volta in volta il loro saldo delle ore nell'ambito della fascia di orario flessibile fissata dall'azienda. Essi devono inoltre poter aumentare o diminuire liberamente le loro ore nei limiti della fascia fissata dall'azienda.

L'art. 26 del Contratto nazionale mantello dell'edilizia e del genio civile (CNM) è conforme a queste condizioni, anche se fissa un dato termine per compensare le ore effettuate e assegna un supplemento di tempo per le ore che non hanno potuto essere compensate entro questo termine.

- B11** L'AD ammette l'orario di lavoro flessibile soltanto se l'azienda dispone di un apposito regolamento scritto che applica già da un certo tempo. Non riconosce pertanto un orario flessibile applicato in previsione dell'introduzione del lavoro ridotto.

- B12** Le ore in esubero o in meno che rientrano nell'ambito dell'orario flessibile non influiscono sulla perdita di lavoro dovuta a motivi economici. Di conseguenza, tali ore non comportano alcuna riduzione, rispettivamente alcun aumento, della perdita di lavoro computabile.

⇒ Esempio 1

Un datore di lavoro annuncia per un periodo di conteggio una perdita di lavoro di 100 ore dovuta a motivi economici per un dipendente che deve effettuare 160 ore. In questo periodo di conteggio, il dipendente ha effettuato 70 ore, di cui 10 vanno ad aumentare il saldo delle ore effettuate nell'ambito dell'orario flessibile, che passa così da 5 a 15 ore.

Queste 10 ore in esubero non riducono la perdita di lavoro fatta valere.

Tempo di lavoro durante il periodo di conteggio		Tempo effettivo	Assenze pagate / non pagate	Saldo orario flessibile		Totale ore perse
Settimanale.	Totale, con rec.			Inizio periodo conteggio	Fine periodo conteggio	
36.87	160.00	70.00	5.00	15.00	100.00	

⇒ Esempio 2

Un datore di lavoro annuncia per un periodo di conteggio una perdita di lavoro di 100 ore dovuta a motivi economici per una dipendente che deve effettuare 160 ore. In questo periodo di conteggio, la dipendente ha effettuato 50 ore, ammortizzando allo stesso tempo di 10 ore il suo saldo OF, che passa così da 15 a 5 ore.

Le 10 ore in meno non aumentano la perdita di lavoro. ↓

Tempo di lavoro durante il periodo di conteggio		Tempo effettivo	Assenze pagate / non pagate	Saldo orario flessibile		Totale ore perse
Settimanale.	Totale, con rec.			Inizio periodo conteggio	Fine periodo conteggio	
36.87	160.00	50.00		15.00	5.00	100.00

B13 Soltanto la parte del saldo OF superiore a +20 ore è computata e, di conseguenza, riduce la perdita di lavoro computabile.

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 sia ridotta, il saldo negativo è a sua volta limitato a -20 ore. Se, ad esempio, il saldo OF di un lavoratore è di -60 ore all'inizio di un periodo di lavoro ridotto, la cassa prende come saldo alla fine del periodo di conteggio precedente -20 ore. Le ore in esubero effettuate nell'ambito dell'orario flessibile possono quindi variare senza influire sulla perdita di lavoro soltanto entro la fascia di -/+20 ore, per un massimo di 40 ore.

⇒ Esempio

Un lavoratore registra all'inizio di un periodo di lavoro ridotto un saldo di -50 ore. Nel primo periodo di conteggio, riduce questo saldo a -40 ore lavorando 10 ore in esubero. Basandosi su 160 ore da effettuare e 110 ore effettive, il datore di lavoro fa valere una perdita di lavoro di 60 ore dovuta a motivi economici.

Tempo di lavoro durante il periodo di conteggio		Tempo effettivo	Assenze pagate / non pagate	Saldo orario flessibile		Totale ore perse
Settimanale.	Totale, con rec.			Inizio periodo conteggio	Fine periodo conteggio	
36.87	160.00	100.00		-20.00	-10.00	60.00

Nel periodo di conteggio successivo, il lavoratore effettua 35 ore in esubero nell'ambito dell'orario flessibile. Basandosi su 160 ore da effettuare e 135 ore effettive, il datore di lavoro fa valere di nuovo una perdita di lavoro di 60 ore dovuta a motivi economici.

Tempo di lavoro durante il periodo di conteggio		Tempo effettivo	Assenze pagate / non pagate	Saldo orario flessibile		Totale ore perse
Settimanale.	Totale, con rec.			Inizio periodo conteggio	Fine periodo conteggio	
36.87	160.00	135.00		-10.00	20.00	55.00

Il saldo OF è limitato a +20 ore. 5 ore risultanti dall'orario flessibile sono quindi computate come ore in esubero e riducono in modo corrispondente la perdita di lavoro computabile. Se il saldo OF fosse rimasto a -50 ore all'inizio del periodo di lavoro ridotto, il lavoratore avrebbe potuto effettuare 70 ore in esubero durante il periodo di lavoro ridotto (fino a +20 ore) senza che queste ore riducessero la perdita di lavoro computabile. ↓

B14 Se un lavoratore porta il suo saldo OF al di sotto di -20 ore, il saldo OF riportato sul modulo «Conteggio sul lavoro ridotto» è limitato a -20 ore e le altre ore in meno sono riportate nella colonna «Assenze pagate/non pagate».

⇒ Esempio

Lavorando 100 ore quando avrebbe dovuto effettuarne 160, un lavoratore ha aumentato il suo saldo negativo, che passa da -10 a -30. Il datore di lavoro fa valere per lui una perdita di lavoro di 40 ore dovuta a motivi economici.

Tempo di lavoro durante il periodo di conteggio		Tempo effettivo	Assenze pagate / non pagate	Saldo orario flessibile		Totale ore perse
Settimanale.	Totale, con rec.			Inizio periodo conteggio	Fine periodo conteggio	
36.87	160.00	100.00	10.00	-10.00	-20.00	40.00

Il saldo OF è limitato a -20 ore. Le 10 ore in meno che non sono comprese nella fascia di orario flessibile sono riportate nella colonna «Assenze pagate/non pagate». ↓

Ore in esubero

B15 Le ore in esubero effettuate durante gli ultimi 6 o 12 mesi (B5 segg.) devono essere dedotte dalla perdita di lavoro computabile.

⇒ Esempio 1

Saldo delle ore in esubero 6 mesi prima dell'inizio del TQ: +40 ore
 Saldo delle ore in esubero all'inizio del 1° PC: +47 ore
 Variazione negli ultimi 6 mesi: + 7 ore
 7 ore in esubero sono dedotte dalla perdita di lavoro computabile (riporto nella colonna «Saldo ore suppl. mese precedente»).

⇒ Esempio 2

Saldo delle ore in esubero 6 mesi prima dell'inizio del TQ: +47 ore
 Saldo delle ore in esubero all'inizio del 1° PC: +40 ore
 Variazione negli ultimi 6 mesi: - 7 ore
 Siccome negli ultimi 6 mesi il lavoratore non ha effettuato ore in esubero, non è dedotta nessuna ora in esubero nonostante il saldo positivo.

⇒ Esempio 3

Saldo delle ore in esubero 6 mesi prima dell'inizio del TQ: -50 ore
 Saldo delle ore in esubero all'inizio del 1° PC: -30 ore
 Variazione negli ultimi 6 mesi: +20 ore
 Le ore in esubero effettuate negli ultimi 6 mesi servono unicamente a ridurre il saldo negativo e non contano come ore in esubero. ↓

→ B14 modificato luglio 2023

→ B15 modificato ottobre 2016 e luglio 2023

Esempi concernenti l'orario flessibile e le ore in esubero

B16 Gli esempi seguenti mostrano come si combinano le ore risultanti dall'orario flessibile e le ore in esubero nel conteggio sul lavoro ridotto.

⇒ Esempio 1

Saldo delle ore in esubero 6 mesi prima dell'inizio del TQ:	+35 ore
Saldo delle ore in esubero all'inizio del 1° PC:	<u>+42 ore</u>
Variazione negli ultimi 6 mesi:	+ 7 ore
Saldo delle ore in esubero alla fine del 1° PC:	+50 ore
Ore da effettuare:	160 ore
Ore effettive:	108 ore
Ore di lavoro perse fatte valere:	60 ore

L'azienda prevede un orario flessibile con una fascia di +/-60 ore.

Tempo lav./periodo conteggio/ con ore di rec.	Tempo effettivo	Assenze pagate / non pagate	Saldo orario flessibile			Totale ore perse	Saldo ore suppl. mese precedente	Ore perse dovute a fattori stagionali	Ore perse da considerare
			Inizio periodo conteggio	Fine periodo conteggio	Differenza				
160.00	108.00		20.00	20.00		52.00	7.00	45.00	

Il saldo OF è limitato a +20 ore. Le 7 ore in esubero degli ultimi 6 mesi che precedono il primo periodo di conteggio sono riportate nella colonna «Saldo ore suppl. mese precedente». L'aumento del saldo OF da +42 a +50 ore durante il periodo di conteggio si traduce in una diminuzione di 8 ore della perdita di lavoro fatta valere poiché il saldo OF supera il limite fissato a +20 ore.

⇒ Esempio 2

Saldo delle ore in esubero 6 mesi prima dell'inizio del TQ:	+1 ora
Saldo delle ore in esubero all'inizio del 1° PC:	<u>+9 ore</u>
Variazione negli ultimi 6 mesi:	+8 ore
Saldo delle ore in esubero alla fine del 1° PC:	+15 ore
Ore da effettuare:	160 ore
Ore effettive:	106 ore
Ore di lavoro perse fatte valere:	60 ore

L'azienda prevede un orario flessibile con una fascia di +/-60 ore.

Tempo lav./periodo conteggio/ con ore di rec.	Tempo effettivo	Assenze pagate / non pagate	Saldo orario flessibile			Totale ore perse	Saldo ore suppl. mese precedente	Ore perse dovute a fattori stagionali	Ore perse da considerare
			Inizio periodo conteggio	Fine periodo conteggio	Differenza				
160.00	106.00		9.00	15.00	-6.00	60.00		60.00	

Nessuna ora in esubero effettuata prima o durante il periodo di lavoro ridotto è dedotta dalla perdita di lavoro computabile poiché tutte queste ore sono state effettuate nei limiti della fascia di orario flessibile ammessa dall'AD.

⇒ Esempio 3

Saldo delle ore in esubero 6 mesi prima dell'inizio del TQ:	-50 ore
Saldo delle ore in esubero all'inizio del 1° PC:	<u>-25 ore</u>
Variazione negli ultimi 6 mesi:	+25 ore
Saldo delle ore in esubero alla fine del 1° PC:	+10 ore
Ore da effettuare:	160 ore
Ore effettive:	135 ore
Ore di lavoro perse fatte valere:	60 ore

L'azienda prevede un orario flessibile con una fascia di +/-60 ore.

Tempo lav./periodo conteggio/ con ore di rec.	Tempo effettivo	Assenze pagate / non pagate	Saldo orario flessibile			Totale ore perse	Saldo ore suppl. mese precedente	Ore perse dovute a fattori stagionali	Ore perse da considerare
			Inizio periodo conteggio	Fine periodo conteggio	Differenza				
160.00	135.00		-20.00	15.00	-35.00	60.00		60.00	

Le 25 ore in esubero effettuate durante gli ultimi 6 mesi che hanno preceduto l'introduzione del lavoro ridotto sono una riduzione del saldo negativo risultante dall'orario di lavoro flessibile autorizzato e non devono quindi essere dedotte dalle ore perse per motivi economici. Il saldo OF di -25 ore all'inizio del periodo di conteggio è ridotto a -20 ore. Siccome nel periodo di conteggio sono state effettuate 35 ore in esubero, il saldo alla fine del periodo di conteggio in corso ammonta a +15 ore. Le ore di lavoro perse sono dedotte dalla perdita di lavoro computabile soltanto nella misura in cui superano il limite di +20 ore.

⇒ Esempio 4 (esempio di calcolo su 2 periodi di conteggio tratto dalla prassi)

Durata del lavoro settimanale:	40 ore
Orario flessibile comprendente una fascia di +80/-60 ore	
1° periodo di conteggio:	
Giorni lavorativi:	23
Ore da effettuare:	184
Ore effettive:	66,4
Assenze pagate/non pagate in ore:	45
Ore di lavoro perse per lavoro ridotto:	24
Saldo OF all'inizio del PC in ore:	+68,18
Saldo OF alla fine del PC in ore:	+19,58
Variazione durante il PC:	-48,60
Ore in esubero degli ultimi 6 mesi:	0

Tempo lav./periodo conteggio/ con ore di rec.	Tempo effettivo	Assenze pagate / non pagate	Saldo orario flessibile			Totale ore perse	Saldo ore suppl. mese precedente	Ore perse dovute a fattori stagionali	Ore perse da considerare
			Inizio periodo conteggio	Fine periodo conteggio	Differenza				
184.00	66.40	93.18	20.00	19.58	0.42	24.00		24.00	

Il saldo OF all'inizio del periodo di conteggio è di +20 ore.

È conteggiata solo una differenza di 0,42 ore. Il saldo alla fine del periodo di conteggio corrisponde quindi al saldo effettivo dell'azienda.

Le 48,18 ore ammortizzate (48,60 meno 0,42) sono riportate nella colonna «Assenze pagate / non pagate».

2° periodo di conteggio:

Giorni lavorativi:	20
Ore da effettuare:	160
Ore effettive:	104,52
Assenze pagate/non pagate in ore:	0
Ore di lavoro perse per lavoro ridotto:	60,9
Saldo OF all'inizio del PC in ore:	+19,58
Saldo OF alla fine del PC in ore:	+25,00
Variazione durante il PC in ore:	+5,42

Tempo lav./periodo conteggio/ con ore di rec.	Tempo effettivo	Assenze pagate / non pagate	Saldo orario flessibile			Totale ore perse	Saldo ore suppl. mese precedente	Ore perse dovute a fattori stagionali	Ore perse da considerare
			Inizio periodo conteggio	Fine periodo conteggio	Differenza				
160.00	104.52		19.58	20.00	-0.42	55.90		55.90	

La perdita di lavoro computabile è ridotta delle 5 ore che superano il limite di +20 ore ammesso dall'AD.

⇒ Esempio 5 (esempio di calcolo tratto dalla prassi)

Durata del lavoro settimanale: 40 ore

Orario flessibile comprendente una fascia di +80/-60 ore

Giorni lavorativi:	23
Ore da effettuare:	184
Ore effettive:	165,82
Assenze pagate/non pagate in ore:	8
Ore di lavoro perse per lavoro ridotto:	0
Saldo OF all'inizio del PC in ore:	+36,24
Saldo OF alla fine del PC in ore:	+26,06
Variazione durante il PC in ore:	-10,18
Ore in esubero degli ultimi 6 mesi:	23

Tempo lav./periodo conteggio/ con ore di rec.	Tempo effettivo	Assenze pagate / non pagate	Saldo orario flessibile			Totale ore perse	Saldo ore suppl. mese precedente	Ore perse dovute a fattori stagionali	Ore perse da considerare
			Inizio periodo conteggio	Fine periodo conteggio	Differenza				
184.00	165.82	18.18	20.00	20.00		12.82		-12.85	

Siccome il saldo OF è limitato a +20 ore sia all'inizio che alla fine del periodo di conteggio, le 10,18 ore ammortizzate risultanti dall'orario di lavoro flessibile sono riportate nella colonna «Assenze pagate / non pagate». Esse riducono inoltre le 23 ore in esubero degli ultimi 6 mesi riportate nella colonna «Saldo ore suppl. mese precedente». Le 12,82 ore in esubero dei mesi precedenti che non sono ancora state compensate sono riportate al periodo di conteggio seguente. ↓

Perfezionamento professionale nell'azienda

B17 Il diritto all'indennità per lavoro ridotto sussiste anche quando il datore di lavoro, con il consenso del servizio cantonale, utilizza completamente o parzialmente il tempo di lavoro soppresso per il perfezionamento professionale dei lavoratori interessati.

Il servizio cantonale può dare il suo consenso soltanto se il perfezionamento professionale:

- procura capacità o conoscenze di cui il lavoratore può beneficiare anche nel caso di cambiamento di posto di lavoro;
- è organizzato da persone competenti secondo un programma prestabilito;
- è rigorosamente separato dall'attività usuale dell'azienda;
- non giova in modo esclusivo o preponderante agli interessi del datore di lavoro.

Queste condizioni devono essere adempiute cumulativamente.

B18 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'art. 36 LADI, ossia almeno 10 giorni prima dell'inizio del corso. Si tratta nel caso specifico di un termine di perenzione. Se la domanda è presentata in ritardo, il perfezionamento professionale è approvato per il tempo rimanente dopo la scadenza del suddetto termine (G6 segg.)

COMPUTABILITÀ DELLA PERDITA DI LAVORO

B19 L'indennità per lavoro ridotto è accordata unicamente se la perdita di lavoro è computabile. Gli art. 32 e 33 LADI fissano le condizioni di questa computabilità (C1 segg. e D1 segg.)

PERDITA DI LAVORO TEMPORANEA

- B20** L'indennità per lavoro ridotto è accordata unicamente se la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro.
- B21** Per determinare se la suddetta condizione è adempiuta, occorre partire dal presupposto che, fino a prova del contrario, la perdita di lavoro è temporanea e che il lavoro ridotto permette di conservare i posti di lavoro. Vale il principio secondo cui, in caso di dubbio, bisogna riconoscere la natura temporanea della perdita di lavoro e ammettere che il lavoro ridotto eviterà il licenziamento di lavoratori.
- B22** Non è possibile definire la natura temporanea della perdita di lavoro in modo generale fissando un limite temporale. La perdita di lavoro deve essere esaminata caso per caso in considerazione delle circostanze determinanti. Il fatto che in passato un datore di lavoro abbia ricorso più volte al lavoro ridotto non è di per sé sufficiente a negare il carattere temporaneo della perdita di lavoro (DTF 111 V 379).

⇒ Giurisprudenza

DTFA C 279/05 del 2.11.2006 (Considerate tutte le circostanze – in particolare la ripetuta richiesta di lavoro ridotto per 14 mesi e il fatto che la prevista riorganizzazione dell'azienda non è ancora stata attuata – non si può presumere che la perdita di lavoro sia temporanea)

DTFA C 248/03 del 19.12.2003 (Un calo generale nel settore della costruzione, l'incertezza economica dei committenti dovuta ai numerosi licenziamenti e alla chiusura di aziende e il conseguente ritiro di proposte di lavoro promesse oralmente dopo la presentazione di un preventivo sono usuali per un'azienda, rientrano nella sfera normale del rischio aziendale e possono riguardare ogni azienda in misura analoga)

DTFA C 283/01 dell'8.10.2003 (Se la perdita di lavoro è riconducibile a motivi stagionali, l'ILR non può essere accordata)

- B23** Se sussistono indizi concreti che il lavoro ridotto è soltanto una tappa preliminare in vista di una chiusura programmata dell'azienda (dichiarazione di fallimento, liquidazione concordataria), la condizione relativa al carattere temporaneo della perdita di lavoro e alla conservazione dei posti di lavoro non è o non è più adempiuta.

Se viene a conoscenza di un'imminente chiusura dell'azienda, la cassa deve sospendere il versamento dell'indennità – anche se il lavoro ridotto è stato approvato – e sottoporre il caso al servizio cantonale.

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 la perdita di lavoro deve continuare ad essere considerata temporanea. Se gli altri presupposti che devono essere verificati dalla cassa di disoccupazione sono soddisfatti, 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. 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. 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.

Il diritto all'ILR va negato a un'azienda in moratoria concordataria. A partire dal momento in cui è stata concessa la moratoria, il versamento dell'indennità deve essere sospeso. La concessione e il versamento dell'ILR è ammessa nel corso di una procedura concordataria solo nel caso in cui l'azienda può dimostrare in modo credibile, mediante mezzi di prova adeguati (domanda di moratoria, progetto di concordato, attestato del commissario/giudice del concordato, ecc.), che i posti di lavoro dei dipendenti colpiti dal lavoro ridotto potranno essere conservati nonostante la procedura concordataria in corso. Il lavoro ridotto può essere concesso e l'ILR può essere versata se la moratoria è stata revocata e non è previsto un fallimento. ↓

PERSONE AVENTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ

- B24** In linea di principio, tutti i lavoratori colpiti dal lavoro ridotto hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto se sono soggetti all'obbligo di versare i contributi all'AD o se non hanno ancora raggiunto l'età minima di contribuzione all'AVS. Determinante è quindi la nozione di lavoratore ai sensi della legislazione sull'AVS. Non è invece previsto un periodo minimo di contribuzione; è sufficiente che il lavoratore sia vincolato da un rapporto di lavoro e che eserciti un'attività soggetta a contribuzione all'inizio e durante il periodo di lavoro ridotto. Anche i lavoratori stranieri hanno quindi diritto all'indennità, indipendentemente dal loro luogo di domicilio e dal loro statuto di soggiorno. I frontalieri stranieri, ad esempio, hanno diritto all'ILR dal primo giorno in cui esercitano un'attività soggetta al versamento di contributi all'AD se adempiono gli altri presupposti del diritto all'indennità.
- B25** I lavoratori hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto unicamente se hanno terminato la scuola dell'obbligo e non hanno ancora raggiunto l'età ordinaria che dà diritto alla rendita AVS. L'obbligo di versare contributi all'assicurazione contro la disoccupazione termina con il raggiungimento dell'età ordinaria che dà diritto alla rendita AVS. Ciò significa che i lavoratori hanno diritto all'ILR fino alla fine del mese durante il quale hanno raggiunto l'età determinante secondo l'art. 21 LAVS.

PERSONE NON AVENTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ

B26 Non hanno diritto all'ILR:

- i lavoratori il cui rapporto di lavoro è stato disdetto;
- i lavoratori la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile;
- le persone che possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro;
- il coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo.

Rapporto di lavoro disdetto

B27 Non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto i lavoratori il cui rapporto di lavoro è stato disdetto.

In tal caso è irrilevante sapere quale delle 2 parti ha dato la disdetta e i motivi di tale disdetta.

B28 Il diritto all'indennità per lavoro ridotto si estingue con l'inizio del termine di disdetta contrattuale, anche se il datore di lavoro o il lavoratore ha dato la disdetta molto tempo prima dell'inizio di tale termine. Se non è stato convenuto alcun termine di disdetta, è determinante il termine legale di disdetta.

Se il rapporto di lavoro è sciolto di comune intesa senza rispettare il termine di disdetta contrattuale o legale, il diritto all'indennità per lavoro ridotto si estingue immediatamente, vale a dire dalla data dello scioglimento anticipato del rapporto di lavoro.

Se il termine ordinario di disdetta è sospeso ai sensi dell'art. 336c CO, il lavoratore non ha diritto all'indennità per lavoro ridotto nemmeno nel periodo di sospensione in quanto è vincolato da un rapporto di lavoro disdetto. Se invece la disdetta è nulla in quanto è stata data dal datore di lavoro in tempo inopportuno, il lavoratore è ancora vincolato da un rapporto di lavoro e conserva quindi il proprio diritto all'indennità.

B29 Spesso, nell'ambito di piani sociali, vi è la possibilità di prolungare il termine di disdetta per un determinato periodo per i lavoratori che non sono riusciti a trovare un impiego durante il termine ordinario di disdetta. Se un'azienda applica un simile piano sociale dopo aver licenziato dei lavoratori, essa non ha diritto all'indennità per tali lavoratori neppure durante il prolungamento del loro termine di disdetta.

Perdita di lavoro non determinabile e tempo di lavoro non controllabile

B30 Non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto i lavoratori la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile. La perdita di lavoro non è determinabile se il tempo di lavoro normale non può essere stabilito in modo affidabile poiché il datore di lavoro e il lavoratore non hanno concluso alcun accordo contrattuale in relazione al tempo di lavoro da fornire.

- B31** Fra i lavoratori la cui perdita di lavoro non può essere determinata rientrano in particolare le persone che esercitano un'attività su chiamata, occasionale o ausiliaria, occupate sporadicamente dal datore di lavoro in base al carico di lavoro. Queste persone di norma non possono contare su un numero di ore di lavoro regolare e garantito da un contratto di lavoro. Se in singoli casi la perdita di lavoro può essere computabile anche in questi tipi di rapporto di lavoro, deve essere determinato sulla base dell'analoga applicazione della direttiva LADI ID B96 seg. ↓
- B32** Non è sufficientemente controllabile il tempo di lavoro delle persone che esercitano la loro attività principalmente all'estero per conto di un'azienda con sede in Svizzera.
- ⇒ Esempio
- Un dipendente di un'azienda con sede in Svizzera che lavora in Austria quale assistente tecnico per 3 mesi non ha diritto all'indennità per lavoro ridotto.
- B33** Anche le persone la cui remunerazione dipende esclusivamente dall'esito del loro lavoro, ossia che non percepiscono una remunerazione fissa, sono escluse dal diritto all'ILR, poiché la loro perdita di lavoro non è controllabile.

Rifiuto del diritto all'indennità in assenza di controllo del tempo di lavoro da parte dell'azienda

- B34** Affinché la perdita di lavoro e quindi le ore effettivamente prestate siano sufficientemente controllabili, è necessario che l'azienda disponga di un sistema di controllo delle ore di lavoro per tutti i lavoratori per i quali chiede l'IRL. Questo sistema di controllo (p. es. schede di timbratura, rapporti sulle ore, sistemi elettronici di registrazione del tempo di lavoro) deve indicare quotidianamente le ore di lavoro prestate, comprese le eventuali ore in esubero, le ore perse per motivi economici nonché tutte le altre assenze quali vacanze, giorni di malattia, infortunio o servizio militare.
- L'Info-Service «Indennità per lavoro ridotto», la piattaforma di accesso ai servizi online (eServices: art. 83 cpv. 1^{bis} lett. d LADI), il modulo «Preannuncio di lavoro ridotto» 10040i e le decisioni del servizio cantonale rendono attenti i datori di lavoro sulla necessità di un sistema di controllo aziendale delle ore di lavoro. ↓
- B35** La verifica del sistema di controllo del tempo di lavoro non spetta né al servizio cantonale né alla cassa. I versamenti di ILR sono controllati esclusivamente dalla SECO/TCRD secondo le prescrizioni dell'art. 110 OADI. Questi controlli sono effettuati per sondaggio (I6; DTFA C208/02 del 27.10.2003). Dal canto suo, il datore di lavoro deve conservare durante 5 anni presso la sede della sua azienda i documenti relativi al controllo del tempo di lavoro (art. 125 OADI).
- B36** Se, nell'ambito di un controllo presso il datore di lavoro, risulta successivamente che la perdita di lavoro non avrebbe dovuto essere computata – non essendo sufficientemente controllabile data l'assenza di un sistema di controllo adeguato da parte dell'azienda –, la SECO/TCRD esige il rimborso delle indennità indebitamente riscosse. Il datore di lavoro non può appellarsi alla sua buona fede per il fatto che

→ B31 modificato gennaio 2022

→ B34 modificato gennaio 2022 e luglio 2023

l'indennità gli è stata versata ripetutamente e senza riserve per un lungo periodo e non può sottrarsi alla decisione di restituzione (DTF 8C_469/2011 del 29.12.2011).

Secondo la giurisprudenza, il datore di lavoro non può neppure invocare la sua buona fede per chiedere un condono dell'obbligo di restituire le prestazioni. Il servizio cantonale deve respingere qualsiasi domanda in tal senso.

⇒ Giurisprudenza

ARV/DTA 2001 n. 18 pag. 160 (Se i documenti necessari per il controllo di un datore di lavoro sono conservati nello stesso luogo in cui si trova la carta straccia e se il figlio del dirigente della Sagl li distrugge assieme a tale carta, il dirigente ha violato in modo grave il suo obbligo di diligenza. Quest'ultimo non può invocare la sua buona fede per chiedere un condono dell'obbligo di restituire la prestazione)

Persone che possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro

B37 Non hanno diritto all'ILR le persone che, come soci, compartecipi finanziari o membri di un organo decisionale supremo dell'azienda, determinano o possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro, nonché i loro coniugi occupati nell'azienda.

Questa esclusione dal diritto all'indennità vale per tutte le forme di società e indipendentemente dallo statuto di contribuente AVS della persona interessata.

B38 Occorre verificare in ogni singolo caso, in base alla struttura organizzativa dell'azienda, quale potere decisionale spetta effettivamente alla persona interessata. Questa verifica può risultare complicata, poiché l'appartenenza a un organo decisionale supremo non sempre può essere distinta dall'appartenenza a un livello inferiore di direzione unicamente mediante criteri formali. Una procura o altri mandati commerciali conferiti a una persona non permettono di dedurre automaticamente che essa occupa nell'azienda una posizione analoga a quella del datore di lavoro; tali documenti stabiliscono infatti soltanto le responsabilità dell'interessato nei confronti di terzi. Anche se le deleghe di poteri conferiscono normalmente al loro titolare competenze simili a livello interno, esse sole non permettono di concludere, senza riferirsi allo statuto, al contratto e alla situazione effettiva dell'azienda, che la persona interessata influenza risolutivamente le decisioni del datore di lavoro. Questa valutazione caso per caso dei poteri decisionali vale anche per i dirigenti di una SA o Sagl che non sono nel contempo membri del consiglio di amministrazione o soci. Nella maggior parte dei casi, tuttavia, l'esclusione dovrebbe risultare giustificata dall'ampio ventaglio di diritti e doveri di cui sono investiti. ↓

Non si può, ad esempio, automaticamente dedurre – senza tenere conto della situazione effettiva dell'azienda – che un direttore generale responsabile del settore amministrativo e finanziario con diritto di firma individuale che non fa, invece, parte del consiglio d'amministrazione influenzi risolutivamente le decisioni del datore di lavoro. Nelle piccole aziende con un'organizzazione meno strutturata, tuttavia, questa posizione può, in determinate circostanze, consentire di influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro, anche se l'interessato non ha ufficialmente il diritto di firma e non è iscritto nel registro di commercio. In questi casi bisogna però essere in

grado di dimostrare, se necessario, che l'assicurato può effettivamente influenzare in modo risolutivo le decisioni del datore di lavoro.

⇒ Giurisprudenza

DTFA C 273/01 del 27.8.2003 (Il figlio del proprietario dell'azienda esercita un'influenza determinante se ha firmato diversi atti vincolanti per il datore di lavoro, ad esempio un preventivo per lavori di costruzione, mandati per garanzie bancarie, il licenziamento di un collaboratore con funzione direttiva, un certificato del datore di lavoro per la cassa di disoccupazione o un contratto d'appalto)

DTF 120 V 521 (Per stabilire se un impiegato sia membro di un organo decisionale supremo dell'azienda occorre esaminare, in base alla struttura organizzativa dell'azienda, di quali poteri decisionali disponga. Non è ammissibile negare, in modo generale, il diritto all'indennità a impiegati che esercitano mansioni dirigenziali per il solo fatto che essi abbiano potere di firma e siano iscritti nel registro di commercio)

B39 La questione della partecipazione finanziaria e della conseguente esclusione dal diritto all'indennità è esaminata in ogni singolo caso alla luce delle circostanze concrete. Il semplice possesso di azioni di collaboratore, ad esempio, non esclude il diritto alle prestazioni.

B40 La cassa verifica quindi se l'assicurato è effettivamente in grado di influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro basandosi in particolare sulle indicazioni e sui mezzi di prova seguenti:

- estratto del registro di commercio;
- statuti;
- verbali di fondazione, verbali dell'assemblea generale o delle sedute del comitato di direzione;
- contratti di lavoro;
- organigramma dell'azienda;
- indicazioni dei lavoratori interessati e del datore di lavoro circa i compiti effettivi, le competenze e i poteri decisionali, la partecipazione finanziaria, i mandati commerciali (procure) e il diritto di firma;
- se si tratta di una società aninima, imposizione fiscale per verificare la partecipazione finanziaria.

B41 I membri del consiglio d'amministrazione di una SA (art 716 segg. CO) e i soci di una Sagl (art. 804 segg. CO) non sono sottoposti a tale verifica differenziata della situazione effettiva dell'azienda poiché la legge attribuisce loro direttamente un potere decisionale determinante. La cassa nega loro il diritto all'indennità senza procedere a ulteriori verifiche. ↓

Un assicurato è considerato non più facente parte di un organo decisionale supremo a partire dalla data del suo effettivo ritiro e non dalla data della sua cancellazione dal registro di commercio, purché la data effettiva del suo ritiro possa essere dimostrata, ad esempio mediante una decisione dell'assemblea generale, un verbale delle deliberazioni o un altro documento simile.

⇒ Esempio

Un membro del consiglio d'amministrazione che detiene soltanto il 2 % delle azioni e che ha il diritto di firma collettiva a 2 è escluso dalla cerchia degli aventi diritto all'indennità senza ulteriori verifiche e indipendentemente dalle sue attività e dalla ripartizione interna dei compiti, anche se, ad esempio, la presidente del consiglio d'amministrazione detiene il 95 % delle azioni e dispone del diritto di firma individuale.

⇒ Giurisprudenza

DTF 8C_776/2011 del 14.11.2012; DTF 8C_729/2014 del 18.11.2014 (Come per i membri di un consiglio di amministrazione, anche i soci e i soci dirigenti di una Sagl hanno, per legge, un potere decisionale determinante) ↓

B42 In una società in accomandita, i soci illimitatamente responsabili non hanno diritto all'ILR a causa della qualità di dirigente conferita loro dall'art. 599 CO. Gli accomandanti hanno invece diritto all'indennità nella misura in cui il loro contratto di società non li abilita a influenzare in modo determinante le decisioni del datore di lavoro.

B43 Secondo l'art. 25 LPGA, il diritto di esigere la restituzione si estingue dopo 3 anni a decorrere dal momento in cui la cassa di disoccupazione ha avuto conoscenza di una riscossione indebita delle prestazioni, ma al più tardi 5 anni dopo il versamento delle stesse. Il termine di perenzione di 3 anni inizia di regola a decorrere dal momento in cui si può ragionevolmente presumere che la cassa sia venuta a conoscenza del fatto che giustifica la restituzione. Visto l'effetto di pubblicità del registro di commercio, la cassa, in deroga a questa regola fondamentale, deve sapere sin dall'inizio che un collaboratore è membro del consiglio d'amministrazione di una SA o che occupa una posizione dirigente in una Sagl ed è pertanto escluso dal diritto all'indennità. In tali casi, il termine di perenzione di 3 anni inizia a decorrere dal momento in cui le indennità sono state versate indebitamente, poiché la posizione dell'interessato quale membro del consiglio d'amministrazione di una SA o la sua funzione dirigente in una Sagl risulta dal registro di commercio (DTF 122 V 270).

⇒ Giurisprudenza

DTF 124 V 383 (L'amministrazione deve vedersi opporre l'effetto di pubblicità dell'iscrizione nel registro di commercio e la pubblicazione nel Foglio ufficiale svizzero di commercio) ↓

Coniugi e persone che vivono in unione domestica registrata occupati nell'azienda

B44 Oltre alle persone che occupano una posizione analoga a quella del datore di lavoro, sono esclusi dal diritto all'indennità anche i loro coniugi o le persone che vivono in un'unione domestica registrata che lavorano nella stessa azienda. L'esclusione di tali persone avviene senza ulteriori verifiche dell'effettivo potere decisionale, quindi anche se non occupano essi stessi una posizione analoga a quella del datore di lavoro. Il diritto all'ILR sussiste soltanto dalla data della sentenza di divorzio o di scioglimento giudiziale dell'unione domestica registrata.

→B41 modificato gennaio 2016

→B43 modificato gennaio 2021

⇒ Giurisprudenza

DTF 8C_639/2015 del 6.4.2016 (Solo con la sentenza di divorzio la volontà è definitiva e le Parti sono definitivamente separate dal punto di vista finanziario).

Questo motivo di esclusione si applica unicamente ai coniugi e alle persone che vivono in unione domestica registrata e non può essere esteso agli altri membri della famiglia. ↓

Lavoratori a cottimo

B45 I lavoratori a cottimo salariati hanno diritto all'ILR se sono soggetti all'obbligo di versare contributi all'assicurazione contro la disoccupazione.

La perdita di lavoro dei lavoratori a cottimo che hanno diritto all'indennità deve essere determinabile e il loro tempo di lavoro deve essere sufficientemente controllabile (B30 segg.) La perdita di lavoro è dimostrata e sufficientemente controllabile se la cassa può determinarla in base ai contratti e ai conteggi allestiti dal datore di lavoro. Se la perdita di lavoro non può essere determinata, la cassa rifiuta l'indennità.

B46 I lavoratori a cottimo indipendenti non hanno diritto all'ILR.

PERDITA DI LAVORO COMPUTABILE

art. 32 LADI; art. 48 - 53 OADI

PERDITA DI LAVORO DOVUTA A MOTIVI ECONOMICI

- C1** La perdita di lavoro è computabile soltanto se è dovuta a motivi economici.
- C2** La LADI non precisa la nozione di «motivi economici». La giurisprudenza ne dà un'interpretazione molto ampia, che include sia i motivi congiunturali sia i motivi strutturali all'origine di un calo della domanda e della cifra d'affari.

Alcuni presupposti del diritto all'indennità, ovvero la natura temporanea (B20 segg.) e inevitabile (C3 segg.) della perdita di lavoro, la durata massima dell'indennità (F1 segg.) e in particolare i motivi di esclusione di determinate persone dalla cerchia degli aventi diritto all'indennità (D1 segg.) servono a evitare che l'indennità per lavoro ridotto venga usata per ritardare i mutamenti strutturali necessari in seno all'azienda.

PERDITA DI LAVORO INEVITABILE

- C3** La perdita di lavoro dovuta a motivi economici deve essere inevitabile (cfr. G15). Il datore di lavoro deve intraprendere tutto quanto si possa ragionevolmente pretendere da lui per evitare o abbreviare le perdite di lavoro. Si tratta in questo caso dell'obbligo, previsto dalla legge, di prevenire e ridurre il danno. ↓
- C4** La cassa nega il diritto all'indennità soltanto se può dimostrare, in base a sufficienti motivi concreti, che la perdita di lavoro avrebbe potuto essere evitata e se vi sono misure che il datore di lavoro ha ommesso di adottare.
- C5** Il lavoro ridotto non deve essere considerato a priori come una misura evitabile perché il datore di lavoro avrebbe potuto evitarlo licenziando parte del personale o perché i lavoratori avrebbero potuto trovare un'occupazione presso un altro datore di lavoro.
- C6** Se però il datore di lavoro è consapevole da tempo che la sua azienda necessita di una ristrutturazione, si può esigere che quest'ultimo adotti per tempo i necessari provvedimenti (p. es. adeguamento della sua gamma di prodotti alle nuove esigenze del mercato).
- C6a** La creazione di nuovi posti di lavoro, sebbene non ve ne sia la necessità ovverosia l'azienda continui a registrare una perdita di lavoro, non è compatibile con l'obbligo di ridurre il danno. L'obiettivo dell'ILR è quello di preservare i posti di lavoro e non di finanziare la creazione di nuovi posti di lavoro.

Prima di assumere nuovo personale o di aumentare il loro carico di lavoro mentre ricevono le ILR, le aziende devono chiarire se il personale esistente non può far fronte ai compiti che devono essere svolti dai nuovi assunti e quindi evitare o ridurre la perdita di lavoro.

L'assunzione di personale nonostante la riscossione dell'ILR può essere giustificata se, per esempio, si vogliono incrementare le attività di vendita (per acquisire più mandati e quindi utilizzare meglio il settore produzione) e quindi si rafforza il servizio esterno o il settore pubblicità. Tuttavia, questi nuovi assunti non sarebbero colpiti dalle perdite di lavoro, motivo per cui non hanno diritto all'ILR. L'assunzione di sostituti di specialisti che si ritirano dall'azienda (p. es. a causa di pensionamento), le cui attività non possono essere riprese dal personale esistente (le cosiddette persone di riferimento) e che sono indispensabili per il buon funzionamento dell'azienda, è consentita. Se queste persone subiscono di conseguenza una perdita di lavoro, vi è diritto all'ILR. ↓

→ C3 modificato gennaio 2022

→ C6a inserito gennaio 2022

CASI DI RIGORE IN SEGUITO A PROVVEDIMENTI DELLE AUTORITÀ O A PERDITE DI CLIENTELA DOVUTE ALLE CONDIZIONI METEOROLOGICHE

- C7** Il legislatore disciplina per i casi di rigore la computabilità di perdite di lavoro riconducibili a:
- provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro;
 - perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche.
- C8** La clausola dei casi di rigore si applica in particolare alle fattispecie che non sono direttamente riconducibili a motivi economici ma che ostacolano considerevolmente o impediscono l'attività economica, come ad esempio i danni causati da forze naturali. Si tratta, da un lato, di eventi dovuti a circostanze straordinarie, ossia che non rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Dall'altro, la clausola dei casi di rigore contempla, oltre alle perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche, situazioni in cui le perdite di lavoro, pur essendo in genere usuali nel ramo o nell'azienda, sono coperte dall'indennità per lavoro ridotto vista la loro durata e la loro portata straordinarie.

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

- C9** Le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle mediante provvedimenti adeguati ed economicamente sopportabili o non può rendere un terzo responsabile del danno.
- C10** Sono computabili in particolare le perdite di lavoro cagionate da:
- il divieto di importare o di esportare materie prime o merci;
 - il contingentamento delle materie prime o dei materiali d'esercizio, compresi i combustibili;
 - restrizioni di trasporto o chiusura delle vie d'accesso;
 - interruzioni di lunga durata o restrizioni notevoli dell'approvvigionamento energetico;
 - danni causati da forze naturali.

⇒ Esempi

- Per ragioni sanitarie, la Confederazione impone la chiusura delle frontiere con i Paesi confinanti e i frontalieri non possono entrare a lavorare in Svizzera. Poiché si tratta di un'azienda di produzione, non è possibile svolgere il lavoro da casa. La perdita di lavoro dei frontalieri interessati è computabile se gli altri requisiti del diritto sono soddisfatti.
- A causa delle misure igieniche emanate dalla Confederazione, tutte le aziende che producono materiali di costruzione devono fermare completamente o limitare fortemente la propria attività. Il settore delle costruzioni in sé non è toccato dalle misure igieniche, quindi può continuare a lavorare senza ostacoli. Tuttavia, i lavori di costruzione non possono proseguire o essere conclusi a causa della mancanza di materiali di costruzione dovuta alle misure della Confederazione. La conseguente perdita di lavoro è computabile se gli altri requisiti del diritto sono soddisfatti.

- Sono computabili le perdite di lavoro di un'azienda la cui via d'accesso è bloccata in seguito a un provvedimento delle autorità o a una circostanza non imputabile al datore di lavoro (p. es. valanga, inondazione, frana, scoscendimento) e a causa di cui l'attività dell'azienda è interrotta o limitata. Poiché in genere non esiste alcuna assicurazione contro le interruzioni d'esercizio che copra questo tipo di perdita, le perdite di lavoro sono computabili sin dall'inizio, ossia prima della fine del periodo di disdetta applicabile al contratto di lavoro individuale.
- Un'azienda è stata vittima di un attacco informatico, di conseguenza la produzione è temporaneamente paralizzata. La conseguente perdita di lavoro è computabile se gli altri requisiti del diritto sono soddisfatti.

C11 L'indennità per lavoro ridotto è versata unicamente se gli altri presupposti del diritto all'indennità sono adempiuti, in particolare se la perdita di lavoro è dovuta a circostanze che non rientrano nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro (D2 segg.)

⇒ Giurisprudenza

DTFA C 60/01 del 17.7.2001 (L'assicurazione contro la disoccupazione non è tenuta ad accordare l'ILR se il datore di lavoro rinuncia a far valere il risarcimento dei danni nei confronti di un terzo. Nel caso citato: accesso impossibile a un'area di sosta a causa di lavori di rinnovo sull'autostrada)

C12 Per danni causati da forze naturali si intendono i rischi coperti dalle assicurazioni private, come gli incendi, i fulmini, le piene, le inondazioni, gli uragani, la grandine, le valanghe, le frane, la caduta di sassi, gli scoscendimenti.

C13 La perdita di lavoro dovuta a un danno non è computabile se è coperta da un'assicurazione privata o se si può rendere un terzo responsabile del danno.

Se il datore di lavoro non è assicurato contro una tale perdita, nonostante l'assicurazione sia possibile, la perdita di lavoro è computata il più presto dopo la fine del periodo di disdetta applicabile al contratto di lavoro individuale.

⇒ Giurisprudenza

DTF C 264/06 del 5.11.2007 (Il servizio cantonale si è opposto in parte al versamento dell'ILR. Ha dichiarato che l'ILR può essere versata solo dopo la fine del periodo di disdetta applicabile al rispettivo contratto di lavoro. La stipula di un'assicurazione ai sensi dell'art. 51 cpv. 4 OADI è possibile se tale assicurazione è proposta sul mercato, se non è inusuale e se il datore di lavoro avrebbe potuto concluderla. Non è invece determinante sapere se la stipula dell'assicurazione fosse economicamente giustificabile dal punto di vista del datore di lavoro) ↓

C14 La perdita di lavoro non è computabile se i provvedimenti delle autorità sono dovuti a circostanze delle quali il datore di lavoro è responsabile.

⇒ Esempi:

- Un'azienda che deve sospendere la propria attività in seguito al pericolo rappresentato da una costruzione appartenente a un proprietario che ne assume la responsabilità non può essere indennizzata.

⇒ Giurisprudenza

DLA 1987 pag. 80 (Un'impresa di trasporti su strada è normalmente confrontata all'aumento delle imposte e delle tasse statali o ad altre misure statali [tassa sul traffico pe-

sante, ecc.], che possono ripercuotersi negativamente sull'andamento delle ordinazioni. La perdita di lavoro non è computabile)

DTFA C 217/01 del 10.3.2003 (Se l'immobile in cui un'impresa effettua lavori di carpenteria è distrutto da un incendio, si è in presenza di circostanze straordinarie che non rientrano nella sfera normale del rischio aziendale ai sensi della clausola dei casi di rigore. La perdita di lavoro è computabile) ↓

Perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche

- C15** L'azienda è tenuta ad annunciare al servizio cantonale le perdite di lavoro causate da perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche al più tardi il 5° giorno del mese civile successivo – analogamente a quanto avviene per l'indennità per intemperie (art. 69 cpv. 1 e 2 OADI; direttiva LADI IPI G4 segg.).
- C15a** La perdita di lavoro causata da perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche è computabile soltanto se è riconducibile a condizioni meteorologiche eccezionali che immobilizzano l'azienda o limitano notevolmente la sua attività.
- C16** Per un'azienda sono segnatamente considerate condizioni meteorologiche eccezionali la mancanza di neve in una regione di sport invernali, se si verifica in un periodo in cui è dimostrato che l'azienda è rimasta aperta durante 3 degli ultimi 5 anni precedenti.
- C17** L'attività dell'azienda è considerata notevolmente limitata soltanto se la cifra d'affari conseguita nel corrispondente periodo di conteggio non supera il 25 % della media delle cifre d'affari realizzate nel corso degli ultimi 5 anni durante il medesimo periodo.
La perdita di lavoro causata da perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche è computabile soltanto se l'azienda esiste da almeno 3 anni. In questo caso, il 25 % è calcolato sulla media delle cifre d'affari conseguite durante questi 3 anni.
- C18** Alle aziende che esercitano la loro attività tutto l'anno viene dedotto, per ogni periodo di conteggio, un periodo di attesa di 3 giorni di lavoro.
- C19** Le aziende la cui attività è esclusivamente stagionale devono assumere a proprio carico per ogni lavoratore un periodo di attesa di 2 settimane, ossia 10 giorni di lavoro, per la prima perdita di lavoro della stagione e di 3 giorni per ogni periodo di conteggio successivo della stagione.

Il periodo di attesa di 2 settimane per la prima perdita di lavoro della stagione è a carico del datore di lavoro anche se si estende su 2 o più periodi di conteggio. Se rimangono da ammortizzare dei giorni di attesa dal primo periodo di conteggio, il datore di lavoro assume a proprio carico il numero di giorni di attesa rimanenti che supera i 3 giorni di attesa del periodo di conteggio successivo.

⇒ Esempio

Un'azienda subisce una perdita di lavoro di 5 giorni durante un periodo di conteggio. Durante tale periodo di conteggio possono essere ammortizzati unicamente 5 giorni di attesa. Dei 5 giorni iniziali da ammortizzare, nel 2° periodo di conteggio soltanto 2 giorni saranno aggiunti ai 3 giorni di attesa ordinari.

C20 Se per un periodo di conteggio non può essere effettuato alcun versamento in seguito alla deduzione del periodo di attesa, tale periodo non è computato sulla durata massima dell'indennità per lavoro ridotto (F1 segg.)

C21 Di questa disposizione beneficiano anche le persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata e i lavoratori su chiamata.

La perdita di lavoro dei lavoratori su chiamata è determinata in base alla media delle ore di lavoro effettuate durante gli stessi periodi degli ultimi 5 anni.

- C22** Per l'annuncio e il conteggio dell'indennità per lavoro ridotto in seguito a perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche occorre utilizzare la piattaforma di accesso ai servizi online (eServices; art. 83 cpv. 1^{bis} lett. D LADI) o gli appositi moduli, ossia:
- «Annuncio di lavoro ridotto per perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche» 10056i
 - «Domanda e conteggio sul lavoro ridotto per perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche» 1043Xi
 - «Allegato al conteggio sul lavoro ridotto per perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche» 10050i (ogni persona interessata dal lavoro ridotto deve confermare, apponendo la propria firma, la durata dell'interruzione del lavoro)
 - «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria» 10052i ↓
- C23** Gli altri presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto, ad eccezione della perdita minima del 10 %, devono essere adempiuti anche in caso di perdite di lavoro causate da perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche.

PERDITA DI LAVORO MINIMA NELL'AZIENDA

- C24** Una perdita di lavoro dovuta a motivi economici è computabile unicamente se, per periodo di conteggio, è di almeno il 10 % delle ore di lavoro normalmente fornite in complesso dai lavoratori dell'azienda.
- C25** La perdita di lavoro minima è raggiunta se le ore di lavoro perse ammontano almeno al 10 % delle ore normalmente fornite dopo deduzione delle assenze pagate e non pagate (DLA 1986 pag. 29).
- C26** Per calcolare la perdita di lavoro minima, la cassa deve prendere in considerazione tutti i lavoratori dell'azienda che hanno per principio diritto all'indennità per lavoro ridotto. Sono esclusi i lavoratori di cui agli art. 31 cpv. 1 lett. a e c, 31 cpv. 3 e 33 cpv.1 lett. d ed e LADI, i quali non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto.

Calcolo pro rata

- C27** La perdita di lavoro minima è calcolata pro rata:
- se l'introduzione del lavoro ridotto non coincide con l'inizio di un periodo di conteggio e se in quello precedente il lavoro non è stato ridotto, la perdita minima del 10 % è calcolata dal primo giorno di lavoro ridotto fino alla fine del periodo di conteggio;
 - se il lavoro è ripreso a tempo pieno prima della fine di un periodo di conteggio e se in quello seguente il lavoro non è ridotto, la perdita minima del 10 % è calcolata dall'inizio del periodo di conteggio fino all'ultimo giorno di lavoro ridotto.
- C28** I periodi di conteggio nei quali la perdita di lavoro è stata calcolata pro rata sono computati integralmente per determinare la durata massima dell'indennità (F1 segg.)

Azienda – Settore d'esercizio

- C29** Il disciplinamento del lavoro ridotto fa spesso riferimento alla nozione d'azienda:
- l'azienda funge da grandezza di riferimento per il calcolo della perdita minima del 10 % (C24 segg.);
 - l'azienda è l'unità di riferimento per la durata massima dell'indennità per lavoro ridotto (F1 segg.);
 - durante il termine quadro di 2 anni, l'azienda deve far valere presso la stessa cassa di disoccupazione il diritto all'indennità per lavoro ridotto e all'indennità per intemperie (G12 segg.)

Queste condizioni giuridiche legate all'azienda valgono anche per i settori d'esercizio riconosciuti conformemente alla LADI.

- C30** La grandezza di riferimento per il calcolo della perdita di lavoro minima può essere l'azienda o un settore d'esercizio purché rappresenti un'unità organizzativa a sé stante.
- C31** Un settore d'esercizio è parificato a un'azienda se costituisce un'unità organizzativa provvista di personale e di mezzi tecnici propri che:
- dipende da una direzione autonoma in seno all'azienda; oppure
 - fornisce prestazioni che potrebbero essere fornite e offerte sul mercato da aziende autonome.
- C32** Per valutare se si tratta di un settore d'esercizio, occorre basarsi soprattutto su criteri economici e non tanto su criteri giuridici. Bisogna tener conto del processo produttivo interno e determinare in che modo una contrazione dell'attività si ripercuote sui diversi settori di un'azienda.
- C33** Il datore di lavoro deve presentare, unitamente al preannuncio di lavoro ridotto per un settore d'esercizio, un organigramma dell'azienda nel suo complesso. Affinché possa essere parificato a un'azienda, un settore d'esercizio deve disporre di una certa autonomia in seno all'azienda. Esso deve comprendere un gruppo di lavoratori che costituisce un'unità organizzativa all'interno dell'azienda. Deve inoltre perseguire un proprio obiettivo aziendale o fornire, nell'ambito del processo produttivo interno, proprie prestazioni, come ad esempio la fabbricazione di un prodotto intermedio. Non è indispensabile che il settore d'esercizio sia ubicato in un posto diverso dal resto dell'azienda.
- C34** Un settore d'esercizio non è parificato a un'azienda se c'è una stretta interdipendenza con altre unità organizzativa a livello di personale e in ambito tecnico (scambi continui di personale da un reparto all'altro). Non si tratta di un settore d'esercizio se il gruppo di lavoro comprende un unico o soltanto pochi lavoratori. La nozione di settore d'esercizio non quindi limitarsi a un settore diretto da un caporeparto o a un gruppo di lavoro. La presenza di un caporeparto, di un conducente di macchine o di un capogruppo non è di regola sufficiente a soddisfare la condizione di essere un'unità organizzativa autonoma in seno all'azienda.
- Occorre tuttavia evitare che la clausola del 10 % inerente alla perdita di lavoro minima e la durata massima dell'indennità per lavoro ridotto siano rese vane da un riconoscimento troppo generoso dei settori d'esercizio.
- C35** Nella suddivisione di un'azienda in settori d'esercizio occorre prima di tutto separare i settori che adempiono i presupposti legali richiesti. Dopo questa operazione rimangono spesso dei gruppi sussidiari (p. es. amministrazione, vendita), che vanno obbligatoriamente raggruppati in un settore rimanente e trattati come settore d'esercizio.

C36 Durante il termine quadro di 2 anni, un'azienda può subire trasformazioni, come la suddivisione in diversi settori d'esercizio o il raggruppamento di alcuni settori d'esercizio in una sola azienda.

In caso di suddivisione in settori d'esercizio, i periodi di conteggio già utilizzati dall'azienda nel suo complesso vengono attribuiti ai relativi settori d'esercizio. Fino alla conclusione del termine quadro di 2 anni, il diritto all'indennità deve essere fatto valere presso la cassa scelta dall'azienda; questo vale per tutti i settori d'esercizio che, fino a quel momento, sono stati inclusi nel conteggio globale dell'azienda.

In caso di raggruppamento di alcuni settori d'esercizio, occorre attribuire all'azienda nel suo complesso tutti i periodi di conteggio utilizzati. I periodi di conteggio di diversi settori d'esercizio che coprono lo stesso periodo di tempo sono presi in considerazione una volta sola. Se fino a quel momento i conteggi relativi ai diversi settori d'esercizio sono stati elaborati da casse diverse, tutte le pretese di indennità dell'azienda devono essere fatte valere presso solamente una di queste casse fino alla fine del termine quadro di 2 anni. Se i termini quadro dei settori d'esercizio raggruppati sono iniziati in date diverse, viene considerato il termine quadro che è iniziato prima.

Periodo di conteggio

C37 Il periodo di conteggio funge da grandezza di riferimento per:

- determinare la perdita di lavoro minima (C24 segg.);
- calcolare il periodo di attesa (C40 segg.);
- determinare la durata massima dell'indennità (F1 segg.);
- far valere il diritto all'indennità (I1 segg.)

C38 Il periodo di conteggio equivale in genere a un mese civile, indipendentemente dalla data in cui è versato il salario.

Il periodo di conteggio è di 4 settimane se il salario è versato a intervalli di una, 2 o 4 settimane (DTFA C 26/01 del 15.1.2003).

C39 Il datore di lavoro che chiede l'indennità per lavoratori con periodi salariali diversi deve allestire conteggi separati.

PERIODO DI ATTESA

C40 Per ogni periodo di conteggio, la cassa deduce un periodo d'attesa di un giorno dalla perdita di lavoro computabile (art. 50 cvp. 2 OADI).

Il Consiglio federale può, tramite modificazione d'ordinanza, stabilire un adattamento del periodo di attesa per tutti i periodi di conteggio. Si può ricorrere a questa possibilità ad esempio in situazioni economicamente tese e anche in combinazione con il prolungamento della durata massima dell'ILR (F2). ↓

C41 Per determinare il periodo di attesa, si sommano i periodi di conteggio relativi all'ILR e i periodi di conteggio relativi all'IPI che rientrano nel termine quadro. ↓

C42 Il periodo di attesa è a carico del datore di lavoro e non può ripercuotersi sui lavoratori (H1).

C43 Il periodo di attesa è calcolato in base alla durata del lavoro settimanale di ogni singolo lavoratore. Se il tempo di lavoro varia durante il periodo di conteggio, è determinante il tempo di lavoro della prima settimana del periodo di conteggio in cui ha inizio la perdita di lavoro.

L'importo dell'indennità a carico del datore di lavoro per il periodo di attesa è calcolato come segue: 1/5 della durata del lavoro settimanale individuale moltiplicati per l'80 % del guadagno orario computabile.

⇒ Esempio

Situazione: 40 ore settimanali, guadagno orario computabile: CHF 30, 1 giorno di attesa

Calcolo: 40 ore : 5 = 8 ore/giorno

8 ore/giorno x 1 = 8 ore di periodo di attesa

8 ore x CHF 30 x 80 % = CHF 192 di ILR a carico del datore di lavoro ↓

C44 Il datore di lavoro che chiede l'ILR e l'IPI per lo stesso periodo di conteggio deve rispettare il periodo di attesa per ogni tipo di prestazione.

→ C40 modificato gennaio 2022 e luglio 2023

→ C41 modificato luglio 2023

→ C43 modificato luglio 2023

PERDITA DI LAVORO COMPUTABILE PER I LAVORATORI A DOMICILIO

- C45** Ad eccezione delle disposizioni speciali di cui sotto che tengono conto della situazione particolare dei lavoratori a domicilio, a questa categoria di lavoratori vengono applicate le stesse disposizioni valide per gli altri lavoratori.
- C46** I lavoratori a domicilio colpiti dal lavoro ridotto rappresentano un settore d'esercizio autonomo in quanto la loro perdita di lavoro non è presa in considerazione dal punto di vista temporale, bensì da quello finanziario.
- C47** La perdita di lavoro di un lavoratore a domicilio è computata soltanto in quanto il suo salario, per un periodo di conteggio, sia inferiore del 20 % o più al salario medio degli ultimi 12 mesi al massimo che precedono il primo periodo di conteggio.
- C48** Se i periodi di lavoro ridotto seguono dei periodi durante i quali il salario percepito era superiore alla media, la perdita di guadagno è innanzitutto compensata dal guadagno supplementare accumulato nel corso dei periodi precedenti. Solo in seguito la perdita di guadagno potrà nuovamente essere computata.
- Gli attestati di salario vanno forniti, durante il termine quadro di 2 anni, non soltanto per i mesi di lavoro ridotto, bensì anche per i mesi che separano i periodi di conteggio.
- C49** Se una persona ha concluso vari contratti di lavoro a domicilio, la cassa prende in considerazione il reddito proveniente da ognuna delle attività. La perdita di lavoro è computata soltanto se il salario del lavoratore a domicilio, per un periodo di conteggio, è inferiore del 20 % o più al guadagno medio totale che tale lavoratore ha conseguito anteriormente al primo periodo di conteggio. La perdita di lavoro non è computabile se può essere compensata con il lavoro effettuato per un altro datore di lavoro.
- C50** Il preannuncio, la domanda d'indennità e il conteggio sul lavoro ridotto per lavoratori a domicilio vanno effettuati mediante la piattaforma di accesso ai servizi online (eServices; art. 83 cpv. 1^{bis} lett. D LADI) o gli appositi moduli, che possono essere consultati e scaricati sul TCNet o sul sito www.lavoro.swiss.

I moduli disponibili sono i seguenti:

- «Preannuncio di lavoro ridotto per lavoratori a domicilio» 10041i
- «Domanda e conteggio sul lavoro ridotto per lavoratori a domicilio» 1044Xi
- «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria» 10052i ↓

PERDITA DI LAVORO COMPUTABILE PER I FORMATO- RI

- C51** I formatori hanno diritto all'ILR per le ore durante le quali ci sarebbe stata una perdita di lavoro se non le avessero usate per formare gli apprendisti. Non hanno diritto all'ILR i formatori che possono influenzare risolutivamente le decisioni dell'azienda (cfr. B37 segg.) e coniugi nonché persone che vivono in unione domestica registrata occupati nell'azienda (cfr. B44 segg.). ↓
- C52** Il datore di lavoro deve notificare al servizio cantonale il diritto all'ILR insieme al preannuncio del lavoro ridotto. Come spiegato nel permesso di formazione rilasciato dall'ufficio cantonale della formazione professionale, devono essere indicati nome e cognome del formatore. Inoltre, il datore di lavoro deve dimostrare in modo credibile al servizio cantonale:
- che la formazione degli apprendisti sarebbe pregiudicata senza l'inquadramento e che la presenza del formatore è necessaria per garantire la formazione;
 - 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, adattamento degli orari di lavoro, ecc.);
 - quante ore impiegano presumibilmente i formatori per l'inquadramento di ciascun apprendista. ↓
- C53** Se il servizio cantonale non si oppone o si oppone solo in parte al versamento dell'ILR e se sono soddisfatti tutti i presupposti per un diritto all'ILR da parte dei formatori, il servizio cantonale determina il numero massimo di ore computabili per periodo di conteggio, tenendo conto dell'autonomia dell'apprendista (anno di formazione), delle sue ore di presenza in azienda e della perdita di lavoro preannunciata dall'azienda. ↓
- C54** Nella domanda d'ILR, le ore dedicate alla formazione degli apprendisti devono essere considerate come una perdita di lavoro computabile. Per le ore d'inquadramento che oltrepassano questo massimo, non vi è alcun diritto. Le ore dedicate all'inquadramento degli apprendisti devono essere presentate alla cassa di disoccupazione con la domanda d'ILR. ↓
- C55** Per il tempo di inquadramento è retribuito l'80 % della perdita di guadagno computabile. Tuttavia, l'azienda deve pagare ai formatori il salario come da contratto di lavoro per le ore dedicate all'inquadramento degli apprendisti. ↓

PERDITA DI LAVORO NON COMPUTABILE

art. 33 LADI; art. 54 e 54a OADI

D1 Una perdita di lavoro non è computabile se:

- è dovuta ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro;
- è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda;
- è causata da oscillazioni stagionali del grado di occupazione;
- cade in giorni festivi, è cagionata da vacanze aziendali o è fatta valere soltanto per singoli giorni immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali;
- il lavoratore non accetta il lavoro ridotto;
- concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata;
- concerne persone vincolate da un rapporto di tirocinio;
- concerne persone al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo;
- è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda in cui lavora l'assicurato.

La perdita di lavoro non è computabile in nessuno di questi casi anche se è dovuta a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro (C7 segg.)

⇒ Giurisprudenza

DLA 1996/1997 pag. 54 (Un istituto che si occupa essenzialmente di test di screenig della tubercolosi presso i ragazzi in età scolastica subisce una perdita di lavoro in seguito a una decisione dell'autorità cantonale della sanità pubblica che ordina la soppressione di questi test. Una simile perdita di lavoro è legata ai progressi compiuti nella lotta contro la tubercolosi e rientra nei rischi normali di questo tipo di istituto)

DTF 121 V 371 (Una perdita di lavoro dovuta a una diminuzione dei sussidi rientra nella sfera normale del rischio aziendale di un'impresa di trasporto ferroviario, è usuale nel ramo e, con molta probabilità, considerata la situazione finanziaria della Confederazione, non è solo temporanea)

DTF 119 V 498 (Per un'impresa specializzata nella costruzione di gallerie, l'afflusso imprevedibile di acqua ad alto tenore solforico e cloridrico malgrado le indagini preliminari non rientra nella sfera normale del rischio aziendale)

Sfera normale del rischio aziendale

D2 Una perdita di lavoro non è computabile se è dovuta a misure d'organizzazione aziendale, come lavori di pulizia, di riparazione o di manutenzione, nonché ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale. Rientrano nella sfera normale del rischio aziendale le perdite di lavoro usuali che si verificano regolarmente e che, pertanto, sono prevedibili e possono essere calcolate in anticipo.

- D3** I rischi aziendali «normali» non possono, secondo la giurisprudenza, essere determinati in base a un criterio applicabile a tutte le aziende. Vanno invece determinati nei singoli casi in base all'attività specifica dell'azienda e alla situazione che la caratterizza. Le perdite di lavoro che possono intervenire in ogni azienda rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Soltanto le perdite di lavoro straordinarie per l'azienda sono computabili.
- D4** Per quanto riguarda le nuove aziende, una mancanza di ordinazioni durante la fase di avvio, ossia per un periodo di 2 anni circa, è ritenuta usuale e le conseguenti perdite di lavoro rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Non rientrano invece tra questi rischi le perdite di lavoro subite, ad esempio, da un'azienda esistente che è stata ripresa da un altro datore di lavoro con un semplice cambiamento di nome oppure le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità.
- D5** Il fatto che il datore di lavoro si concentri su un grande cliente o su un cliente principale non è di per sé un motivo sufficiente per negargli il diritto all'ILR adducendo che la diminuzione delle ordinazioni rientra nella sfera normale del rischio aziendale. Il servizio cantonale si oppone al versamento dell'indennità se l'azienda non dimostra in modo credibile che il cliente effettuerà in tempi brevi nuove ordinazioni che le permetteranno di ritornare a lavorare a pieno regime o che troverà nuovi sbocchi sul mercato. ↓
- D6** Rientrano nella sfera normale del rischio aziendale in particolare: le fluttuazioni regolari delle ordinazioni e le perdite di lavoro dovute a lavori di rinnovo o di revisione; le oscillazioni del grado di occupazione causate da un aumento della concorrenza; le perdite di lavoro nel settore della costruzione derivanti dal rinvio dei lavori per insolvibilità del committente o dal ritardo di un progetto in seguito a una procedura di opposizione pendente; le perdite di lavoro dovute a malattia, infortunio o ad altre assenze del datore di lavoro o di un dirigente¹.

⇒ Esempi

- Nel settore della costruzione è risaputo che le perdite di lavoro dovute al ritardo nell'esecuzione dei lavori in seguito a insolvibilità del committente o a una procedura di opposizione pendente costituiscono normali rischi aziendali.
- Se il proseguimento dei lavori è interrotto in seguito a malattia del caposquadra o se i lavori non possono iniziare in quanto un capomastro straniero giunge in Svizzera in ritardo, le perdite di lavoro risultanti non sono computabili.
- Mediante manipolazioni in parte illecite diverse case automobilistiche avevano eluso i valori soglia per i gas di scarico dei veicoli diesel. Non appena questi fatti sono stati resi pubblici, la domanda soprattutto di veicoli diesel è immediatamente crollata. Il conseguente calo delle ordinazioni ha indotto un'azienda subappaltante dell'industria automobilistica a presentare domanda di lavoro ridotto. Poiché quest'azienda non era nelle condizioni né di riconoscere le suddette manipolazioni illecite da parte dei produttori di automobili né tanto meno di prevedere il successivo crollo della domanda, la perdita di lavoro è sopraggiunta del tutto inaspettatamente. Per questo motivo la sua domanda di lavoro ridotto è stata accettata.
- Dopo un inverno scarsamente innevato e un'estate calda e secca il livello del Reno è sceso a tal punto da impedire quasi completamente ogni navigazione fluviale. Nel

→ D5 modificato ottobre 2019

¹Cfr. direttiva 2021/22: adeguamenti delle Prassi LADI n. marg. D35a e D35b.

preannunciare la domanda di lavoro ridotto un'azienda specializzata in trasporti sul Reno sostiene che a causa dei conseguenti ritardi numerosi clienti avrebbero scelto di far trasportare le loro merci su strada e che quindi la domanda sarebbe crollata drasticamente. Se è vero che i livelli fluviali sono solitamente soggetti a oscillazioni e che ciò rientra nei rischi aziendali, il livello bassissimo di quest'anno costituisce pur tuttavia un evento straordinario. La perdita di lavoro è pertanto eccezionale al momento del preannuncio e dà quindi diritto alle indennità per lavoro ridotto. Se però questa situazione dovesse diventare la norma, verrebbe meno il carattere di straordinarietà.

⇒ Giurisprudenza

DTF 8C_267/2012 del 28.9.2012 (Con un tasso di cambio euro/CHF di 1,1334, alla fine dell'estate 2011 l'apprezzamento del franco svizzero rispetto all'euro era molto più marcato che nel periodo da maggio 2010 [1,4326] a settembre 2010 [1,3404]. Il diritto federale non viene violato se queste fluttuazioni del tasso di cambio (10% circa) del periodo estivo 2010 rispetto al tasso di cambio applicato per molti anni (1,50 euro/CHF) sono considerate normali rischi aziendali)

DTF 8C_986/2012 del 19.6.2013 (Le fluttuazioni della cifra d'affari sono dovute principalmente all'enorme pressione concorrenziale dell'industria del ricamo e agli effettivi ridotti. La forte concorrenza continuerà a essere una realtà in questo ramo e si ripercuoterà di conseguenza anche sulla cifra d'affari dell'azienda a causa della fluttuazione delle ordinazioni. Le perdite di lavoro fatte valere non devono pertanto (più) essere considerate straordinarie e hanno perso la loro natura temporanea)

DTF 8C_741/2011 dell'1.5.2012 (La perdita di lavoro dei membri di un gruppo musicale causata dal decesso del cantante rientra nella sfera normale del rischio aziendale)

DTF 8C_291/2010 del 19.7.2010 (Concentrandosi su un grande cliente per motivi finanziari, l'impresa era consapevole di andare incontro a un rischio aziendale prevedibile. La perdita di lavoro causata dalla perdita di tale cliente non ha carattere straordinario e rientra nel normale rischio aziendale)

DTF 8C_279/2007 del 17.1.2008 (La relazione commerciale con un cliente principale comporta, anche se l'intesa è buona, il rischio prevedibile di un calo del fatturato nel caso in cui i rapporti dovessero cambiare. Questo notevole rischio è stato preso in considerazione e rientra nella sfera normale del rischio aziendale)

DTF C 237/06 del 6.3.2007 (Le fluttuazioni delle ordinazioni nel corso dell'anno e il rinvio dei termini su richiesta del committente o per altre ragioni indipendenti dalla volontà dell'impresa incaricata dell'esecuzione dei lavori sono usuali nel settore della costruzione. La conseguente perdita di lavoro è usuale nell'azienda e non è quindi computabile. Questa prassi vale anche in periodi di situazione economica difficile o di recessione, quando la possibilità di dare la preferenza ad altri mandati rischia di essere limitata o non sussiste più. Nel settore della costruzione, le oscillazioni del grado di occupazione causate da un aumento della concorrenza rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Questa giurisprudenza si applica per analogia anche ai rami accessori dell'edilizia)

DTFA C 121/05 dell'11.8.2005 (I lavori di costruzione stradale con un impatto sul traffico nei pressi di un locale commerciale non possono essere considerati straordinari, soprattutto perché la fase di maggiore disagio è durata relativamente poco. Tali situazioni si verificano regolarmente e ripetutamente e possono colpire qualsiasi datore di lavoro. Le eventuali perdite di lavoro determinate da difficoltà di accesso a un locale commerciale sono prevedibili e calcolabili e rientrano quindi nella sfera normale del rischio aziendale)

DTFA C 189/02 del 15.3.2004 (I motivi adottati dal produttore di lastre di policarbonato, ossia fluttuazioni dei prezzi e rinvio delle ordinazioni – rientrano secondo la giurisprudenza nella sfera normale del rischio aziendale e non conferiscono quindi alcun diritto a un'indennità dell'AD)

DLA 2000 pag. 53 segg. (In generale rientra nella sfera normale del rischio aziendale il fatto che un'azienda in fase di realizzazione o sviluppo non abbia alcun reddito o registri red-

diti inferiori a quelli preventivati essendo difficile prevedere come e in che misura il mercato assorbirà un nuovo prodotto) ↓

D6a In tempi di congiuntura favorevole i preannunci non possono essere respinti motivando il rifiuto unicamente con l'attuale situazione economica positiva. Se l'azienda fa valere per la perdita di lavoro un motivo che non rientra nella sfera normale del rischio aziendale o non inerente alla natura usuale della perdita di lavoro nel ramo, nella professione o nell'azienda, l'ILR è ammissibile anche in tempi di congiuntura favorevole. In una simile situazione economica la natura straordinaria della perdita di lavoro deve essere dimostrata chiaramente.

⇒ -Giurisprudenza

DTFA C 244/99 del 30.4.2001 (Anche se la credibilità o la natura temporanea di una perdita di lavoro non può essere negata adducendo semplicemente la situazione del mercato, è consentito e necessario prendere in considerazione la situazione del mercato del settore interessato [concorrenza, calo delle vendite, cambiamenti strutturali, ecc.] nella valutazione [ARV/DTA 1999 n. 10 pag. 52 consid. 4b]) ↓

D6b Un periodo di recessione può essere sufficiente a porre un'azienda in una situazione di difficoltà. Le conseguenti perdite di lavoro non rientrano più nella sfera normale del rischio aziendale se il datore di lavoro può dimostrare in modo plausibile che tali perdite sono effettivamente attribuibili alla recessione. Il fatto che tutti i datori di lavoro possano essere interessati allo stesso modo dalla recessione è irrilevante.

Per contro se il datore di lavoro, a prescindere dalla recessione, attribuisce la perdita di lavoro principalmente a motivi che non sono direttamente legati alla situazione economica (ad es. ritardo nei termini in seguito a opposizioni nella procedura relativa al permesso di costruzione), non è sufficiente indicare quale motivo la recessione per giustificare un diritto all'ILR. Poiché in questo caso la situazione economica recessiva non è adeguatamente causale per le perdite d'incarichi o rispettivamente per le perdite di lavoro.

Si può parlare di periodo di recessione in particolare in caso di calo della cifra d'affari o delle ordinazioni e in presenza di previsioni economiche negative per un numero considerevole di aziende, in generale o in determinati settori.

I seguenti indici danno delle indicazioni sui segni di una congiuntura di recessione

- un aumento massiccio dei preannunci di lavoro ridotto rispetto allo stesso mese dell'anno precedente
Rapporto LAMDA DM09 <https://lamda.alv.admin.ch/MicroStrategy/servlet/mstrWeb>
- analisi congiunturali della Confederazione sull'economia nel suo complesso e sui principali rami economici («Konjunkturtendenzen», pubblicazione sulle tendenze congiunturali, non disponibile in italiano)
https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/konjunktur.html
- Barometro congiunturale KOF (KOF Economic Barometer), Indicatore dell'occupazione KOF (KOF Employment Indicator) e Indicatore della situazione commerciale (KOF Business Situation Indicator),

➔ D6 modificato ottobre 2019 e gennaio 2022

➔ D6a inserito ottobre 2019

<https://kof.ethz.ch/it/previsioni-indicatori/indicatori.html> (non disponibili in italiano)

- Dati relativi al commercio estero (in particolare sulle esportazioni)
<https://www.ezv.admin.ch/ezv/it/home/temi/statistica-del-commercio-estero-svizzero/dati.html>
- Andamento dell'indice della costruzione
<https://www.kof.ethz.ch/prognosen-indikatoren/indikatoren/kof-baublatt-ausblick.html> (non disponibile in italiano)

⇒ Esempi

- Un produttore di macchinari i cui prodotti sono essenzialmente destinati all'esportazione presenta un preannuncio di lavoro ridotto. La perdita di lavoro è motivata adducendo una riluttanza generale da parte degli investitori dovuta all'attuale situazione economica mondiale, in particolare nell'industria meccanica. Nei mesi che precedono il preannuncio la cifra d'affari è diminuita rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Anche le analisi congiunturali della Confederazione registrano in generale una notevole diminuzione delle esportazioni, in particolare per quanto riguarda i macchinari. Il Barometro congiunturale del KOF è in netto calo. Il numero di preannunci di lavoro ridotto presentato dal settore meccanico è chiaramente aumentato rispetto all'anno precedente.

Anche se una riluttanza generale da parte degli investitori non ha in sé e per sé nulla di straordinario e tutti i datori di lavoro possono esserne colpiti allo stesso modo, si presume, a causa della congiuntura negativa, in particolare nel settore meccanico, la presenza di una situazione che non rientra nella sfera normale dei rischi aziendali.

- Un produttore tessile presenta un preannuncio di lavoro ridotto e giustifica le perdite di lavoro con un calo delle ordinazioni dovuto ai nuovi dazi doganali sull'alluminio e sull'acciaio imposti dagli Stati Uniti, alla Brexit e alla situazione finanziaria italiana. Inoltre la concorrenza (in particolare asiatica), già forte da tempo, si è ulteriormente intensificata.

Il numero di preannunci di lavoro presentati nell'industria tessile non è praticamente aumentato rispetto all'anno precedente e le esportazioni reali registrano un andamento stabile. Dato che l'industria tessile non è riportata separatamente nella pubblicazione Konjunkturtendenzen, sono stati utilizzati i dati relativi alle esportazioni del ramo. Anche se si è chiaramente in presenza di alcuni rischi, non vi sono ancora segni di recessione.

L'azienda non è in grado di motivare in maniera plausibile il calo delle ordinazioni. La pressione concorrenziale non è una novità nel settore tessile e non ha carattere straordinario. Inoltre, non sembra esservi un nesso di causalità adeguato tra i dazi commerciali degli USA, la Brexit, la situazione finanziaria italiana riportata dai media e il calo delle ordinazioni. A causa degli scarsi dati disponibili non è possibile stabilire un rapporto causa-effetto con le vendite di tessuti. L'industria tessile è in una situazione di ristagno, ma non è (ancora) in crisi. I motivi addotti dall'azienda non sono sufficienti a giustificare la natura straordinaria della perdita di lavoro. Bisogna pertanto opporsi al versamento dell'indennità per lavoro ridotto. ↓

Perdita di lavoro usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda

- D7** Una perdita di lavoro non è computabile se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda. Sono pertanto escluse dall'ILR le perdite di lavoro regolari e ricorrenti in quanto si tratta di perdite di lavoro prevedibili e che possono essere calcolate in anticipo. Una perdita di lavoro è computabile soltanto se è imputabile a circostanze straordinarie.
- D8** Nel settore della costruzione, in particolare, succede spesso che i termini siano posticipati su richiesta del committente o per altre ragioni.
- D9** Le fluttuazioni delle ordinazioni, in particolare nel settore terziario (settore alberghiero, parrucchieri, scuole guida, ecc.), sono in genere usuali e non giustificano una perdita di lavoro computabile. In presenza di circostanze straordinarie, tuttavia, le perdite di lavoro che ne derivano possono dar diritto all'indennità.

Se la cifra d'affari è rimasta costante negli ultimi 2anni e improvvisamente si registra un calo imprevedibile, brusco e significativo delle vendite o delle ordinazioni, si può essere di fronte a una perdita di lavoro non usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda. Questa circostanza da sola può essere sufficiente per riconoscere la natura straordinaria della perdita di lavoro per un primo periodo di autorizzazione di 3 mesi, purché siano soddisfatti gli altri presupposti del diritto. Se le ordinazioni continuano a rimanere esigue, al momento di presentare un nuovo preannuncio il datore di lavoro deve giustificare la natura straordinaria della situazione da almeno 3 mesi.

⇒ Esempi

- La cifra d'affari di un'azienda è rimasta costante negli ultimi 2 anni. Ad eccezione di 2 o 3 mesideboli, le fluttuazioni della cifra d'affari sono minime. Soltanto nel mese precedente al preannuncio di lavoro ridotto è stato constatato un calo massiccio della cifra d'affari. Il datore di lavoro indica che le ordinazioni sono letteralmente crollate e che non aveva vissuto nulla di simile negli ultimi 10i anni. Questo calo repentino sarebbe dovuto a una situazione economica generale tesa e alle incertezze che pesano sul ramo in questione. Dato che fino a questo momento l'attività è rimasta stabile, il crollo massiccio della cifra d'affari e delle ordinazioni può essere considerato straordinario o non rientrante nella sfera normale del rischio aziendale. In caso di nuovo preannuncio, per continuare ad aver diritto all'ILR il datore di lavoro dovrebbe giustificare in maniera concreta e in relazione alla sua attività il perdurare del basso livello delle ordinazioni.
- Un datore di lavoro indica nel preannuncio di lavoro ridotto di avere poche ordinazioni, ma di grossa entità. Durante il periodo di evasione di una commessa le capacità dell'azienda sono sfruttate quasi interamente per vari mesi. In caso di ritardo nel conferimento di un'ordinazione o nel caso in cui il cliente decida di affidarla a un'altra azienda, vi è invece una mancanza di lavoro. È quindi usuale e tipico per l'azienda avere periodi di inattività al termine di una commessa (voluminosa), situazione che si riflette anche sulla cifra d'affari. Vi possono così essere fluttuazioni notevoli delle ordinazioni e della cifra d'affari. Verificandosi regolarmente ed essendo quindi prevedibili, tali fluttuazioni rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Vi è un diritto all'ILR soltanto se l'azienda riesce a dimostrare che la perdita di lavoro attuale è dovuta a circostanze straordinarie. ↓

D10 I motivi di esclusione dal diritto all'indennità relativi alla natura usuale della perdita di lavoro nel ramo, nella professione o nell'azienda e quelli inerenti alla sfera normale del rischio aziendale (D2 segg.) sono strettamente legati, per cui spesso è difficile o perfino inutile tentare di differenziarli.

⇒ Giurisprudenza

DTFA C 80/01 del 6.10.2004 (Nel settore della costruzione, il rinvio dei termini su richiesta del committente o per altre ragioni indipendenti dalla volontà del datore di lavoro incaricato dell'esecuzione dei lavori non costituisce una circostanza straordinaria. La conseguente perdita di lavoro non è in linea di principio computabile. Non è necessario stabilire se la perdita di lavoro è dovuta a una circostanza che rientra nella sfera normale del rischio aziendale (art. 33 cpv. 1 lett. a LADI) oppure se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda (art. 33 cpv. 1 lett. b LADI). Ciò si applica per analogia ai rami accessori dell'edilizia per i mandati oggettivamente legati a lavori nel settore dell'edilizia e del genio civile. Anche in periodo di recessione il rinvio dei termini non costituisce una circostanza straordinaria e neppure una sospensione delle ordinazioni a tempo indeterminato. Essi, non sono sufficiente per riconoscere una perdita di lavoro. Devono piuttosto verificarsi delle circostanze particolari per poter giustificare l'ipotesi di una perdita di lavoro temporanea (art. 31 cpv. 1 lett. d LADI)

DLA 1996/1997 pag. 214 (Le direttive per la riduzione della produzione di Emmental emanate in base alle istruzioni dell'Ufficio federale dell'agricoltura non giustificano un diritto all'ILR per le aziende casearie in quanto la perdita di lavoro che ne deriva è usuale nel ramo e quindi non è computabile)

DLA 1989 pag. 121 (I rischi aziendali «normali» non possono essere determinati in base a un criterio applicabile a tutte le aziende. Tale questione deve essere valutata caso per caso)

DLA 1987 pag. 80 (Le tasse sul traffico pesante e le contromisure estere non sono di per sé usuali nel ramo o nell'azienda per un'impresa di trasporti su strada. Per contro, un'impresa di questo tipo è normalmente confrontata all'aumento delle imposte e delle tasse statali o ad altre misure statali che possono ripercuotersi negativamente sull'andamento delle ordinazioni. Essa sottostà inoltre alle misure protezionistiche applicate dagli altri Paesi per lottare contro la concorrenza estera. L'impresa deve prevedere simili rischi e tenerne conto nella propria strategia aziendale. In queste circostanze, le perdite di lavoro fanno parte dei rischi usuali nel ramo o nell'azienda)

DTFA C 113/00 del 13.9.2000 (Le difficoltà di pagamento di un cliente, il ritardo del permesso di costruzione o del finanziamento del progetto sono usuali nel ramo della costruzione e rientrano nella sfera normale del rischio aziendale) ↓

Oscillazioni stagionali del grado di occupazione

D11 Una perdita di lavoro non è computabile se è causata da oscillazioni stagionali del grado di occupazione. Le aziende stagionali non sono tuttavia escluse dall'ILR nei periodi di scarsa occupazione. Affinché vi sia un diritto all'ILR è necessario che, oltre alle oscillazioni stagionali del grado di occupazione, la perdita di lavoro non rientri nella sfera normale del rischio aziendale (cfr. D2 segg.) o non sia usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda (cfr. D7 segg.).

In assenza di motivi straordinari che non rientrano nella sfera normale del rischio aziendale o se la perdita di lavoro è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda, il diritto all'ILR deve essere integralmente respinto. Il servizio cantonale deve opporsi al versamento dell'indennità. Una semplice opposizione parziale con una riserva in merito alla perdita stagionale di ore di lavoro (cfr. D12) non è sufficiente.

→ D10 modificato ottobre 2019

⇒ Esempio

- Nel preannuncio di lavoro ridotto un'impresa del genio civile motiva la perdita di lavoro con il livello sempre più basso di ordinazioni in inverno. Sostiene inoltre che alcuni progetti edili sono stati rinviati alla primavera a causa di opposizioni nella procedura relativa al permesso di costruzione. Né la perdita di lavoro stagionale né quella dovuta al rinvio dei termini danno diritto all'ILR. Una semplice opposizione parziale con una riserva in merito alla perdita stagionale di ore di lavoro non è sufficiente. Occorre piuttosto opporsi al preannuncio di lavoro ridotto.

⇒ Giurisprudenza

DTF C 237/06 del 6.3.2007 (Nei mesi di gennaio e febbraio non è stato possibile effettuare alcun lavoro in quanto il committente principale ha annullato l'inizio dei lavori previsto per gennaio. Il datore di lavoro fa valere l'esistenza di fluttuazioni delle ordinazioni nel corso dell'anno e il rinvio di termini o l'annullamento dei lavori da parte del committente. Queste circostanze non sono un motivo ammissibile in quanto sono usuali nell'azienda e possono interessare allo stesso modo tutte le altre imprese del ramo. Inoltre il preannuncio riguarda il periodo di gennaio e febbraio, ossia i mesi invernali in cui il settore della costruzione registra in ogni caso un calo dell'attività per motivi stagionali)

DTFA C 283/01 dell'8.10.2003 (Confrontando le perdite di lavoro tra il 1993 e il 2000 emerge che, salvo rare eccezioni, ogni anno sono stati presentati preannunci di lavoro ridotto per i mesi da marzo a maggio con corrispondenti perdite di lavoro. Tali perdite sono almeno in parte stagionali. Tuttavia, il datore di lavoro motiva la perdita di lavoro con una sovrapproduzione nel settore dell'abbigliamento e un aumento delle importazioni di tessuti e abiti dall'Europa orientale e dal Sud-est asiatico. Questi elementi, uniti alle perdite comportate dal tasso di cambio sfavorevole per le vendite all'estero, non sono un fenomeno nuovo; l'intensificarsi della concorrenza riguarda tutte le aziende del settore dell'abbigliamento. In quest'ottica la perdita di lavoro non risulta né temporanea né straordinaria e rientra pertanto nella sfera normale del rischio aziendale. Il diritto all'ILR è stato integralmente respinto) ↓

- D12** Se la perdita di lavoro non rientra nella sfera normale del rischio aziendale o non è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda il servizio cantonale verifica se il ramo d'attività cui appartiene l'azienda che chiede l'indennità per lavoro ridotto subisce usualmente oscillazioni stagionali del grado di occupazione nel periodo in questione. In caso affermativo, si oppone in parte al versamento dell'indennità e formula, nella sua decisione, una riserva in merito alla perdita stagionale di ore di lavoro.

Formulazione di una riserva nella decisione concernente l'indennità per lavoro ridotto:

«Non sono indennizzabili le perdite di lavoro causate da oscillazioni stagionali usuali del grado di occupazione. L'azienda deve allegare alla sua domanda d'indennità la ripartizione della perdita stagionale di ore di lavoro, allestita mediante il modulo «Ore perse fattori stagionali» 1042Ci.» ↓

- D13** Le oscillazioni stagionali del grado di occupazione si verificano in particolare nel settore della costruzione durante i mesi invernali. Il servizio cantonale deve sempre formulare una riserva per le imprese di questo ramo d'attività per i mesi invernali (da novembre ad aprile circa).

➔ D11-D12 modificato ottobre 2019

➔ D12 modificato luglio 2023

- D14** Le oscillazioni stagionali del grado di occupazione riguardano anche altri rami o aziende che fanno valere un diritto all'ILR per periodi in cui si registrano usualmente oscillazioni del grado di occupazione.
- D15** Il servizio cantonale formula una riserva già al momento in cui l'azienda fa valere per la prima volta il diritto all'ILR se sussistono indizi che fanno supporre si tratti di oscillazioni stagionali del grado di occupazione. Le cifre d'affari degli ultimi 2 anni iscritte nel preannuncio possono costituire un indizio della periodicità stagionale se le oscillazioni si ripetono sempre nello stesso periodo.
- D16** Se il servizio cantonale ha formulato una riserva in merito alla perdita stagionale di ore di lavoro, la cassa deve distinguere la perdita di lavoro stagionale non indennizzabile dalla rimanente perdita di lavoro straordinaria. Se non superano la perdita di lavoro media verificatasi durante gli stessi periodi dei 2 anni precedenti, le oscillazioni del grado di occupazione sono considerate stagionali.
- L'azienda deve pertanto indicare, al momento in cui presenta la propria domanda d'indennità alla cassa di disoccupazione, la perdita di lavoro percentuale media per gli stessi periodi dei 2 anni precedenti mediante il modulo «Ore perse fattori stagionali» 1042Ci.
- Se per gli stessi periodi dei 2 anni precedenti è già stata versata un'indennità per lavoro ridotto, il questionario non va compilato in quanto le percentuali possono essere tratte dai relativi conteggi sul lavoro ridotto.
- Se il periodo di conteggio non corrisponde a un mese intero, i periodi di riferimento devono sempre coincidere con i periodi di conteggio. Se il periodo di conteggio si estende ad esempio dal 15.1. al 31.1., anche i periodi di riferimento si estenderanno dal 15.1. al 31.1.
- Se i settori d'esercizio esistevano già durante i periodi di riferimento, occorre basarsi su questi settori per escludere le perdite stagionali di ore di lavoro e per compilare il questionario. Se invece i settori d'esercizio non esistevano ancora negli anni precedenti, occorre indicare la percentuale della perdita di lavoro subita dall'azienda nel suo complesso per i periodi di riferimento. ↓
- D17** Le ore in cui i lavoratori non hanno potuto lavorare a causa di intemperie non sono considerate perdita stagionale di ore di lavoro. Le ore di lavoro perse a causa di intemperie durante gli stessi periodi degli anni precedenti non sono riportate sul modulo «Ore perse fattori stagionali» 1042Ci come ore di lavoro perse, bensì come assenze pagate/non pagate (DTFA C 62/02 del 7.8.2002). ↓
- D18** Sono indennizzabili soltanto le ore di lavoro perse che superano la perdita di lavoro media degli stessi periodi dei 2 anni precedenti.
- D19** Se dalla perdita di lavoro occorre dedurre, oltre alla perdita stagionale di ore di lavoro, anche le ore in esubero effettuate nei mesi precedenti (B5 segg.), queste ultime riducono la perdita di lavoro computabile nella misura in cui superano la perdita stagionale di ore di lavoro.

→ D16 modificato ottobre 2019 e luglio 2023

→ D17 modificato luglio 2023

⇒ Esempio

Il servizio cantonale ha formulato, nella sua decisione in merito all'ILR, una riserva in merito alla perdita stagionale di ore di lavoro. In seguito a tale riserva l'azienda deve compilare il modulo «Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro».

La perdita di lavoro stagionale media nei periodi di riferimento degli ultimi 2 anni ammonta al 22.65 %.

Durante il periodo di conteggio del mese di febbraio 2000, l'azienda registra una perdita di lavoro pari al 52 % del totale delle ore da effettuare (ore di lavoro perse in percentuale delle ore da effettuare ridotte delle assenze pagate/non pagate).

Perdita di lavoro in febbraio 2000 in %:	52,00
Perdita di lavoro stagionale media nei periodi di riferimento in %:	<u>-22,65</u>
Perdita di lavoro dovuta a motivi economici in % in febbraio 2000:	29,35

Per tutti i lavoratori iscritti nel «Conteggio sul lavoro ridotto» e colpiti dal lavoro ridotto, il calcolo viene effettuato in modo automatizzato come segue:

numero delle ore perse in base alla colonna «Ore perse dovute a lavoro ridotto» diviso per la perdita di lavoro in % e moltiplicato per la perdita di lavoro dovuta a motivi economici in % (ore perse : $52 \times 29,35$).

Estratto dal modulo «Conteggio sul lavoro ridotto»:

1 n. AVS Cognome/Nome	Colonne 2 - 7	8 Ore perse dovute a lavoro ridotto	9 Saldo ore sup- plementari dei mesi precedenti	10 Perdita stagionale di ore di lavoro	11 Ore perse computabili
n. AVS Aubert Antoine		80	0	34.8	45.2
n. AVS Bella Berta		44	0	19.2	24.8
n. AVS Donatello Daniel		52	0	22.6	29.4
n. AVS Fischer Félix		100	0	43.5	56.5

Calcolo della colonna «Ore perse computabili»:

Alba Antonio: $80 / 52 \times 29.35$

Bella Berta: $44 / 52 \times 29.35$

Donatello Davide: $52 / 52 \times 29.35$

Fischer Felice: $100 / 52 \times 29.35$

La colonna «Perdita stagionale di ore di lavoro» è data dal numero delle ore perse in base alla colonna «Ore perse dovute a lavoro ridotto» diviso per la perdita di lavoro in % e moltiplicato per la perdita stagionale di ore di lavoro in % (p. es.: Alba Antonio: $80 / 52 \times 22.65$).

Se la colonna «Ore perse computabili» non è stata ridotta da ore in esubero, la colonna «Perdita stagionale di ore di lavoro» è altresì il risultato della differenza tra la colonna «Ore perse dovute a lavoro ridotto» e la colonna «Ore perse computabili».

Estratto dal modulo «Conteggio sul lavoro ridotto», ma tenendo conto delle ore in esubero effettuate nei mesi precedenti:

1 n. AVS Cognome/Nome	Colonne 2-7	8 Ore perse dovute a lavoro ridotto	9 Saldo ore supp. lementari dei mesi precedenti	10 Perdita stagionale di ore di lavoro	11 Ore perse computabili
n. AVS Aubert Antoine		80	0	34.8	45.2
n. AVS Bella Berta		44	15	19.2	24.8
n. AVS Donatello Daniel		52	30	22.6	22
n. AVS Fischer Félix		100	150	43.5	0

Computo della colonna «Saldo ore supplementari dei mesi precedenti» nella colonna «Ore perse computabili»:

- Alba Antonio: Nessun saldo di ore in esubero dei mesi precedenti. La colonna «Ore perse computabili» resta invariata.
- Bella Berta: Le 15 ore in esubero sono interamente compensate dalla perdita stagionale di ore di lavoro. La colonna «Ore perse computabili» resta invariata.
- Donatello Davide: Le 30 ore in esubero superano di 7,4 ore la perdita stagionale di ore di lavoro. Queste 7,4 ore sono dedotte dalle 29,4 ore perse della colonna «Ore perse computabili» che devono per principio essere computate.
- Fischer Felice: Le 150 ore in esubero non possono essere interamente compensate né mediante la perdita stagionale di ore di lavoro né mediante le ore perse che devono per principio essere computate. In questo periodo di conteggio, al signor Fischer non può essere indennizzata alcuna ora persa. Rimane perfino un saldo di 50 ore in esubero che va riportato nella colonna «Saldo ore supplementari dei mesi precedenti» di un eventuale prossimo conteggio sul lavoro ridotto. ↓

Perdita di lavoro prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali

D20 Se il datore di lavoro fa valere, in un periodo di conteggio, una perdita di lavoro soltanto per i 2 giorni di lavoro immediatamente precedenti o seguenti giorni festivi che non cadono di sabato o di domenica, tale perdita non è computabile.

Lo stesso vale per le perdite di lavoro che si verificano durante i 5 giorni di lavoro immediatamente precedenti o successive alle vacanze aziendali.

D21 Sono giorni festivi i giorni non lavorativi secondo la legislazione cantonale.

Per vacanze aziendali si intendono le vacanze decise dal datore di lavoro complessivamente per l'azienda o per il settore d'esercizio.

Le ore compensate in anticipo o da recuperare non sono considerate vacanze aziendali.

- D22** Se il datore di lavoro fa valere, oltre alle ore perse per motivi economici, altre ore di lavoro perse nei 2 o 5 giorni immediatamente precedenti o successivi a giorni festivi o vacanze aziendali, è computabile l'intera perdita di lavoro.
- D23** La mancata computabilità delle ore perse durante i suddetti 2 o 5 giorni di lavoro vale soltanto per le perdite di lavoro subite immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali. Ciò significa che, se i lavoratori lavorano il primo giorno che segue un giorno festivo o una vacanza aziendale oppure l'ultimo giorno che li precede, la perdita di lavoro può essere computabile per il resto della settimana o per i giorni della settimana che precedono tale giorno.
- D24** Se la perdita di lavoro prima o dopo dei giorni festivi o le vacanze aziendali si basa su una regolamentazione aziendale inerente al lavoro ridotto che era già in vigore durante il periodo di conteggio precedente, i giorni festivi o le vacanze aziendali non comportano l'esclusione dal diritto all'indennità.
- Determinante in tal caso non è la ripartizione su determinati giorni della settimana del lavoro ridotto, bensì la portata di quest'ultimo. Nei periodi di conteggio che comprendono giorni festivi o vacanze aziendali è possibile introdurre il lavoro ridotto per giorni diversi da quelli normalmente previsti dal regolamento aziendale.
- Se il lavoro ridotto inizia in un periodo di conteggio che comprende giorni festivi o vacanze aziendali, il periodo di conteggio successivo può essere preso come periodo di riferimento.
- D25** L'ufficio di compensazione dell'AD può, su richiesta del datore di lavoro, derogare alla regola della mancata computabilità delle ore perse durante i suddetti 2 o 5 giorni se circostanze particolari consentono di escludere qualsiasi abuso. Il datore di lavoro deve presentare la domanda al servizio cantonale che la trasmette all'ufficio di compensazione dell'AD con il suo preavviso.

Assenza di consenso del lavoratore all'introduzione del lavoro ridotto

- D26** La perdita di lavoro non è computabile se il lavoratore interessato non accetta il lavoro ridotto e deve essere pertanto remunerato secondo il contratto di lavoro.
- D27** Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare i lavoratori sull'introduzione del lavoro ridotto e di richiedere il loro consenso scritto. Ne dà conferma compilando gli eServices (art. 83 cpv. 1^{bis} lett. d LADI) o firmando il modulo di preannuncio.

Il consenso scritto del lavoratore al lavoro ridotto non deve essere presentato.

Il consenso dei singoli lavoratori può essere confermato anche da un rappresentante designato dai lavoratori. ↓

Rapporto di lavoro di durata determinata

- D28** Una perdita di lavoro non è computabile se concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata. Tali lavoratori sono infatti protetti contro i

licenziamenti durante tutta la durata del loro rapporto di lavoro e non sono pertanto tenuti ad accettare il lavoro ridotto ordinato dal datore di lavoro.

D29 Un rapporto di lavoro è considerato di durata determinata se tra il datore di lavoro e il lavoratore è stato concluso un accordo tacito o scritto per un periodo determinato o se circostanze particolari fanno supporre che si tratti di un rapporto di durata determinata.

Se un contratto di durata determinata può essere disdetto prima del termine concordato, la perdita di lavoro è indennizzabile.

D30 I rapporti di lavoro stagionali che non possono essere disdetti da nessuna delle 2 parti contraenti fino alla fine della stagione previa osservanza del termine ordinario di disdetta sono considerati rapporti di lavoro di durata determinata (DLA 1993/1994 pag. 257).

Un accordo aggiuntivo al Contratto nazionale mantello dell'edilizia e del genio civile prevede ad esempio rapporti di lavoro stagionali di una durata limitata ad alcuni mesi per i lavoratori stranieri. Durante questo periodo di tempo, per i lavoratori in questione non può essere versata alcuna indennità per lavoro ridotto.

Apprendisti

D31 Una perdita di lavoro non è computabile se concerne persone vincolate da un rapporto di tirocinio. Il contratto di tirocinio ha infatti una durata determinata ed è inoltre orientato principalmente alla formazione.

I contratti di tirocinio per formazione empirica ai sensi della legge sulla formazione professionale e i contratti di stage, essendo orientati principalmente alla formazione, vanno equiparati ai contratti di tirocinio.

Lavoro temporaneo e lavoro a prestito

D32 La perdita di lavoro non è computabile se concerne lavoratori impiegati tramite un'organizzazione per lavoro temporaneo. Né l'azienda che fornisce il personale a prestito né quella che lo impiega possono rivendicare l'indennità per lavoro ridotto per questi lavoratori.

D33 Le aziende di lavoro temporaneo e di fornitura di personale a prestito nonché le aziende che impiegano il personale a prestito sono preparate a far fronte alle fluttuazioni congiunturali e ai mutamenti della situazione occupazionale. Dato che le fluttuazioni congiunturali sono strettamente legate ai rischi aziendali presenti nel settore del collocamento, l'assenza di incarichi va considerata come un rischio usuale nel ramo e nell'azienda che può essere calcolato in anticipo e che non dà pertanto diritto all'indennità.

D34 Le perdite di lavoro del personale messo occasionalmente a disposizione di un'altra azienda non sono computabili (DTF 119 V 357).

⇒ Giurisprudenza

DTFA C 182/02 del 19.12.2002 (Le fluttuazioni congiunturali sono strettamente legate ai rischi aziendali presenti nel settore del collocamento. La forte concorrenza a cui è esposto il settore rientra nella sfera normale del rischio aziendale)

Conflitti collettivi di lavoro

D35 Una perdita di lavoro conseguente a un conflitto collettivo di lavoro (p. es. sciopero, serrata) nell'azienda in cui lavora l'assicurato non è computabile poiché è dovuta a un conflitto di lavoro e non a fattori congiunturali.

Una perdita di lavoro causata indirettamente da un conflitto collettivo di lavoro, ad esempio da uno sciopero in un'azienda fornitrice, non preclude necessariamente il diritto all'indennità per lavoro ridotto.

LAVORO RIDOTTO PER I FORNITORI DI PRESTAZIONI PUBBLICHE (DATORE DI LAVORO PUBBLICO, AMMINISTRAZIONE, ECC.)

D36 Il senso e lo scopo dell'ILR è preservare i posti di lavoro. Questa misura serve a evitare che si verifichino licenziamenti a breve termine a causa di un calo temporaneo della domanda di beni e servizi e della conseguente perdita di lavoro. Tale rischio (immediato) 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. ↓

D37 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.

Queste riflessioni valgono sia per i datori di lavoro di diritto pubblico (p. 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. ↓

D38 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. ↓

D39 Esiste un rischio immediato 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 servizio cantonale deve unicamente 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 (servizio pubblico) fornire al servizio cantonale 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 immediato 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. ↓

D40 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

→ D36-D37 modificato gennaio 2022

→ D38-D39 inserito gennaio 2022

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.

⇒ Esempio

Un'azienda di trasporti è divisa in diversi reparti. Il reparto A gestisce le varie linee di un autobus locale e l'impresa di trasporto riceve delle sovvenzioni per questo servizio pubblico. In caso di una limitazione temporanea e imprevista dell'orario, non c'è un rischio immediato di licenziamento per i conducenti interessati - che subiscono di conseguenza una perdita di ore di lavoro - perché le sovvenzioni continuano ad essere pagate, per cui non c'è diritto all'ILR. La situazione è diversa per gli autisti del reparto B, che sono impiegati in autobus turistici. Poiché questo reparto non riceve alcun sostegno dal settore pubblico ed è in libera concorrenza, i dipendenti interessati possono avere diritto all'ILR in caso di perdita del lavoro (se tutte le altre condizioni sono soddisfatte).

⇒ Giurisprudenza

DTF 121 V 362 del 28.6.1995 E 3 a (I presupposti per il diritto all'IRL di norma non vengono soddisfatti se il datore di lavoro è un'impresa di diritto pubblico, poiché non deve assumere alcun rischio aziendale. Al contrario, i compiti legalmente assegnati al datore di lavoro devono essere adempiuti indipendentemente dalla situazione economica, e le difficoltà economiche, le maggiori spese o le perdite possono essere coperte da fondi pubblici (entrate fiscali). Inoltre, di solito non c'è la minaccia di perdere il lavoro se i lavoratori hanno la possibilità di essere trasferiti in altre aree, come avviene nei comuni o nelle istituzioni pubbliche al di sopra di una certa dimensione. D'altra parte, alla luce delle molteplici forme di attività statali, non può essere escluso a priori che il personale dei servizi pubblici soddisfi i presupposti per il diritto all'ILR in singoli casi. Conformemente allo scopo perseguito dal regime della prestazione, determinante è sapere se mediante l'assegnazione dell'indennità possa, a breve scadenza, essere evitato un licenziamento)

DLA 1996/1997 pag. 123 (I dipendenti pubblici o gli impiegati dei servizi pubblici, così come le persone soggette al diritto del contratto di lavoro secondo il Codice delle obbligazioni, rientrano nel gruppo degli aventi diritto ai sensi dell'art. 31 LADI, nella misura in cui il licenziamento può essere evitato a breve termine con l'attribuzione dell'ILR. Il lavoro ridotto non può essere valutato separatamente dallo status giuridico del datore di lavoro, dalla natura dei compiti assegnatigli dalle autorità pubbliche e dalla sua posizione economica. Di norma, non vi è diritto all'ILR se il datore di lavoro non deve sostenere alcun rischio aziendale effettivo, cioè se deve eseguire i compiti assegnatigli dalla legge indipendentemente dalla situazione economica e le eventuali perdite sono prese a carico dal settore pubblico)

DLA 1995 pag. 176 (La condizione secondo cui una perdita di lavoro è computabile soltanto se è dovuta a motivi economici ed è inevitabile non è adempiuta se l'azienda non corre alcun rischio, ossia se l'azienda non rischia di essere chiusa. L'ILR serve a evitare i licenziamenti a breve termine) ↓

LAVORO RIDOTTO NELLE ORGANIZZAZIONI NON COMMERCIALI

- D41** L'ILR non ha restrizioni specifiche per il settore o basate sulla forma giuridica del datore di lavoro. Pertanto, in linea di principio, i dipendenti di società anonime, società a garanzia limitata, cooperative, ecc. nonché i dipendenti di associazioni non commerciali, fondazioni, ecc. possono avere diritto all'ILR, purché siano soddisfatti i presupposti per il diritto all'indennità. ↓
- D42** Nel caso di organizzazioni non commerciali, si deve esaminare se c'è il rischio che i dipendenti interessati perdano il lavoro. Se i compiti in un'organizzazione non commerciale devono essere eseguiti indipendentemente dalla situazione, e le difficoltà economiche, le maggiori spese o le perdite sono coperte da fondi pubblici (cfr. D36 e segg.), di norma non c'è un rischio immediato di licenziamento per i dipendenti interessati. In questi casi, il diritto all'ILR dovrebbe essere respinto. ↓

LAVORO RIDOTTO PER ASSICURATI IL CUI DATORE DI LAVORO NON È TENUTO A PAGARE CONTRIBUTI

D43 L'articolo 6 capoverso 1 LAVS disciplina l'obbligo di pagare i contributi degli assicurati il cui datore di lavoro non è tenuto a pagare i contributi. Si tratta, fra le altre, di persone che svolgono un'attività lavorativa in Svizzera per datori di lavoro con sede all'estero o per datori di lavoro con sede in Svizzera che non sono tenuti a pagare i contributi (p. es. missioni diplomatiche o organizzazioni internazionali con accordo di sede, ecc.). ↓

D44 Hanno diritto all'ILR i lavoratori soggetti all'obbligo di pagare i contributi AVS (art. 31 cpv. 1 lett. a LADI). Sarebbero quindi inclusi anche gli assicurati il cui datore di lavoro non è tenuto a pagare i contributi. Tuttavia, per avere diritto all'ILR devono essere soddisfatte anche le condizioni relative all'azienda. Solo il datore di lavoro ha il diritto di preannunciare il lavoro ridotto presso il servizio cantonale. Il preannuncio deve avvenire nella sede dell'azienda o del settore (cfr. G2).

Di norma, nel caso degli assicurati il cui datore di lavoro non è tenuto a pagare i contributi non si tratta di un'azienda o un settore indipendente con sede in Svizzera. Né l'azienda straniera, né l'assicurato possono quindi preannunciare il lavoro ridotto o richiedere l'ILR.

⇒ Giurisprudenza

DTF 147 V 225 del 15.4.2021 (Se l'attività economica di un datore di lavoro non è legata a una struttura operativa permanente in Svizzera, non c'è alcun diritto al lavoro ridotto [consid. 3-5]) ↓

CALCOLO DELL'INDENNITÀ

art. 34 LADI; art. 55 - 57 OADI

IMPORTO DELL'INDENNITÀ

E1 L'ILR ammonta all'80 % della perdita di guadagno computabile.

GUADAGNO DETERMINANTE

E2 Per il calcolo dell'indennità per lavoro ridotto è determinante il salario, convenuto contrattualmente, dell'ultimo mese di contribuzione prima dell'inizio del lavoro ridotto.

Se il salario dell'ultimo mese di contribuzione si scosta di almeno il 10 % dal salario medio degli ultimi 12 mesi di contribuzione, l'indennità per lavoro ridotto è calcolata in base a questo salario medio. Questa regolamentazione può riguardare per esempio anche le persone occupate in un'azienda con un'organizzazione a turni.

Per i nuovi assunti è determinante il salario convenuto contrattualmente.

E3 L'importo massimo del guadagno determinante corrisponde a quello dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni secondo l'art. 3 LADI (stato dal 1.1.2016: CHF 12 350⁴² al mese).

E4 Il guadagno determinante comprende in particolare:

- il salario di base (mensile, orario o a cottimo);
- le indennità per vacanze e per giorni festivi;
- le prestazioni in natura, al massimo fino agli importi stabiliti nell'AVS;
- le indennità di residenza e di rincarato;
- le provvigioni;
- gratifiche per anzianità di servizio o premi di fedeltà dovuti ed effettivamente percepiti;
- gli assegni contrattuali (p. es. 13^a mensilità, gratifiche);
- le indennità per il lavoro domenicale o notturno, per il lavoro a squadre e i servizi di picchetto, nella misura in cui il lavoratore vi ha normalmente diritto per l'attività esercitata e a condizione che queste indennità siano versate anche durante il lavoro ridotto.

Il guadagno conseguito è computato nei mesi in cui il lavoro è stato fornito (principio di sopravvenienza): il momento in cui il pagamento è effettuato è pertanto irrilevante (p. es. 13^a mensilità, provvigioni, bonus, gratifiche per anzianità di servizio e premi di fedeltà).

⁴² Questo importo varia a intervalli regolari. Cfr. direttiva LADI ILR N1 segg.

Non sono compresi nel guadagno determinante:

- le indennità per le ore che superano il tempo di lavoro normale convenuto contrattualmente;
- le indennità per inconvenienti connessi al lavoro (indennità per il lavoro nei cantieri o lavoro sporchevole, ecc.);
- il rimborso delle spese;
- gli assegni familiari e gli assegni per l'economia domestica. ↓

E5 Se al momento dell'introduzione del lavoro ridotto non si sa ancora se il datore di lavoro verserà una gratifica alla fine dell'anno o quale sarà il suo importo, la cassa non la include nel guadagno determinante, ma indica al datore di lavoro che dopo il versamento della gratifica potrà chiedere che l'indennità sia ricalcolata e che gli sia versata la dovuta differenza. Lo stesso vale per altre indennità di fine anno, come i bonus il cui importo non è ancora definito al momento del lavoro ridotto.

E6 Gli aumenti salariali generali o individuali accordati durante un periodo di lavoro ridotto sono presi in considerazione nel guadagno determinante soltanto dopo un mese intero durante il quale il datore di lavoro non ha chiesto nessuna indennità per lavoro ridotto o per intemperie.

Gli aumenti salariali convenuti mediante contratto collettivo di lavoro sono automaticamente inclusi nel guadagno determinante.

Gli aumenti salariali accordati nell'ambito di trattative salariali periodiche sono anch'essi compresi di immediato nel guadagno determinante.

E7 Se un lavoratore beneficia di assegni per il periodo d'introduzione secondo l'art. 65 LADI, l'ILR è calcolata in base al salario convenuto contrattualmente al quale il lavoratore ha diritto durante il periodo d'introduzione, previa deduzione degli assegni per il periodo d'introduzione.

Se la perdita di lavoro durante il periodo di conteggio è totale, l'indennità è calcolata in base al salario convenuto contrattualmente percepito dal lavoratore al termine del periodo d'introduzione. In tal caso, egli non ha diritto agli assegni per il periodo d'introduzione.

GUADAGNO ORARIO COMPUTABILE

E8 A partire dal guadagno determinante, la cassa calcola il guadagno orario computabile che fungerà da base per il calcolo dell'ILR (M1).

E9 L'indennità è calcolata in modo diverso a seconda che il lavoratore riceva un salario mensile o orario.

E10 Lavoratori con salario mensile

Se il lavoratore riceve un salario mensile, la cassa determina il guadagno orario computabile dividendo il guadagno mensile determinante per il numero medio di ore da effettuare al mese.

Il numero medio di ore da effettuare al mese è calcolato dividendo per 12 il numero di ore da effettuare all'anno, tolte le vacanze e i giorni festivi.

⇒ Esempio

Situazione del lavoratore:

Salario mensile di CHF 6000, più 13^a mensilità; durata del lavoro settimanale di 40 ore su un anno civile di 261 giorni lavorativi; 25 giorni di vacanza e 8 giorni festivi che cadono in giorni feriali.

Calcolo dell'indennità:

Ore di lavoro annuali: 2088 ore (40 ore : 5 giorni x 261 giorni)

meno le vacanze: 200 ore (40 ore : 5 giorni x 25 giorni)

meno i giorni festivi: 64 ore (40 ore : 5 giorni x 8 giorni)

Ore effettive di lavoro annuali: 1824 ore

Ore effettive di lavoro mensili: 52 ore

Guadagno determinante: CHF 6500 (CHF 6000 + 8.33 % quota della 13^a mensilità)

Guadagno orario computabile: CHF 42.76 (CHF 6500 : 152 ore)

E11 Lavoratori con salario orario

Se il lavoratore riceve un salario orario, la cassa determina il guadagno orario computabile aggiungendo al salario orario una quota per le vacanze, i giorni festivi che cadono in un giorno feriale e, eventualmente, la 13^a mensilità. Il calcolo viene effettuato automaticamente nel modulo «Dati di base lavoratori» 1042Bi. ↓

Tabella 1 – senza la 13^a mensilità

N. di giorni festivi	Numero di giorni di vacanza										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	8.75	9.21	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48
02	9.21	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97
03	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47
04	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98
05	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49
06	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00
07	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52
08	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04
09	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57
10	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10
11	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64
12	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18
13	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72
14	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72	20.28
15	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72	20.28	20.83

Tabella 2 – con la 13^a mensilità

N. di giorni festivi	Numero di giorni di vacanza										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	17.81	18.30	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93
02	18.30	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47
03	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01
04	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56
05	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11
06	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67
07	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23
08	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79
09	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36
10	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94
11	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52
12	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11
13	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70
14	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	30.30
15	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	30.30	30.90

E12 Il guadagno orario viene determinato sommando la tariffa oraria concordata contrattualmente con una quota di cui a E11.

⇒ Esempio 1

Situazione del lavoratore:

Salario orario di CHF 30, più 13^a mensilità in proporzione; durata del lavoro settimanale di 40 ore; 25 giorni di vacanza e 8 giorni festivi che cadono in giorni feriali.

Calcolo dell'indennità:

Tenendo conto della 13^a mensilità, dei 25 giorni di vacanza e degli 8 giorni festivi, il supplemento calcolato in base alla tabella 2 corrisponde al 24.01 %. Il guadagno orario computabile ammonta quindi a CHF 37.20 (CHF 30 + 24.01 %).

⇒ Esempio 2

Se un'azienda offre ai suoi dipendenti, oltre al numero di giorni festivi fissati dalla legge, 2 giorni liberi per il carnevale e un giorno per la gita aziendale, per il calcolo del guadagno orario computabile occorre considerare questi giorni nel seguente modo:

- Giorni per il carnevale: se sono convenuti contrattualmente come giorni liberi, questi giorni devono essere presi in considerazione per il calcolo del guadagno orario computabile.
- Giornata di gita: questa giornata non va presa in considerazione, a meno che si tratti di un giorno libero convenuto contrattualmente e se la partecipazione alla gita è facoltativa. ↓

E13 Il guadagno orario computabile (calcolato per analogia a E4 ma senza il supplemento per vacanze e giorni festivi) moltiplicato per il numero medio di ore da effettuare al mese non può superare l'importo massimo del guadagno determinante di CHF 12 350 al mese (E3). Tuttavia non va considerato alcun supplemento per vacanze e giorni festivi.

⇒ Esempio

Situazione del lavoratore:

Salario orario di CHF 30, più 13^a mensilità in proporzione; durata del lavoro settimanale di 40 ore.

Calcolo dell'indennità:

Tenendo conto della 13^a mensilità, il supplemento calcolato corrisponde all'8.33 %. Il guadagno orario computabile ammonta quindi a CHF 32.50 (CHF 30 + 8.33 %).

Verifica che questo guadagno orario non superi l'importo massimo del guadagno determinante:

40 ore/settimana: 5 giorni x 21.7 giorni lavorativi al mese in media x CHF 32.50 = CHF 5 642.

Siccome questo importo è inferiore a CHF 12 350¹, il guadagno orario computabile non deve essere ridotto. ↓

→ E12 modificato luglio 2023

→ E13 inserito luglio 2023

¹ Questo importo varia a intervalli regolari. Cfr. direttiva LADI ILR N1 segg.

DURATA MASSIMA DELL'INDENNITÀ PER LAVORO RIDOTTO

art. 35 LADI; art. 57a e 57b OADI

F1 La cassa apre un termine quadro di 2 anni a partire dal primo giorno del mese per il quale è versata l'ILR o l'IPI per la prima volta. Nel corso di questo termine quadro, l'ILR può essere versata durante al massimo 12 periodi di conteggio per l'azienda o un settore d'esercizio (C37 segg.)

⇒ Esempio

Se un'azienda cambia forma giuridica ma non subisce modifiche sostanziali (organico, mezzi materiali e finanziari e obiettivo aziendale immutati), non viene aperto un nuovo termine quadro per la riscossione della prestazione.

F2 Il Consiglio federale può prolungare temporaneamente la durata massima delle prestazioni di al massimo 6 periodi di conteggio se il numero dei preannunci di lavoro ridotto è superiore a quello di 6 mesi prima e le previsioni della Confederazione sull'evoluzione del mercato del lavoro non lasciano intravedere alcun miglioramento nei 12 mesi successivi.

Il tempo di validità di questa durata massima delle prestazioni viene limitata nel tempo. Il Consiglio federale può decidere di mantenere la durata massima delle prestazioni prolungata se le previsioni della Confederazione sull'evoluzione del mercato del lavoro non lasciano intravedere alcun miglioramento nei 12 mesi successivi. ↓

F3 I periodi di conteggio per cui è stata versata un'indennità per intemperie sono computati sulla durata massima di 12 o 18 mesi fissata per l'ILR.

Se un datore di lavoro chiede l'ILR e l'IPI durante lo stesso periodo di conteggio, si prende in considerazione un solo periodo di conteggio, da ascrivere alla durata massima dell'indennità per intemperie, pari a 6 mesi.

F4 La perdita di lavoro subita durante il termine quadro può ammontare ad oltre l'85 % del tempo di lavoro normale dell'azienda per 4 periodi di conteggio al massimo. In altri termini, se per 4 mesi è stata indennizzata una perdita di lavoro superiore all'85 %, non sussiste più alcun diritto all'indennità per lavoro ridotto per i periodi successivi in cui la perdita di lavoro supera l'85 %¹.

Per calcolare se la perdita di lavoro supera l'85 %, la cassa procede come nel caso della perdita minima del 10 %: colonna «Totale ore perse» in % delle ore da effettuare (colonna «Tempo lav./periodo conteggio/con ore di rec.»), dedotte le «Assenze pagate / non pagate». ↓

→ F2 modificato gennaio 2022

→ F4 modificato luglio 2023

¹Cfr. direttiva 2021/22: adeguamenti delle Prassi LADI n. marg. F4a.

- F5** Se l'azienda presenta per la prima volta al servizio cantonale un preannuncio di lavoro ridotto, questo le attribuisce un numero tratto dal Registro delle imprese e degli stabilimenti dell'Ufficio federale di statistica (n. RIS) e, se l'indennità è chiesta per un settore d'esercizio, lo completa con un numero di settore. Grazie al numero RIS, la cassa può determinare esattamente il numero di periodi di conteggio utilizzati dall'azienda o dal settore d'esercizio.

Non sono ammesse decisioni con numero RIS provvisorio.

Il servizio cantonale riprende gli stessi numeri RIS e di settore d'esercizio per determinare l'indennità per intemperie. ↓

- F6** Se per un periodo di conteggio la perdita di lavoro è calcolata pro rata (C27 segg.), sulla durata massima dell'indennità viene comunque computato un periodo di conteggio intero.

PREANNUNCIO DI LAVORO RIDOTTO E VERIFICA DEI PRESUPPOSTI

art. 36 LADI; art. 58 - 60 OADI

FORMA E CONTENUTO DEL PREANNUNCIO

G1 Il datore di lavoro è tenuto ad annunciare il lavoro ridotto al servizio cantonale mediante la piattaforma di accesso ai servizi online (eServices; art. 83 cpv. 1^{bis} lett. d LADI) o il modulo «Preannuncio di lavoro ridotto» 10040i. Il servizio cantonale può approvare il preannuncio soltanto se il datore di lavoro ha risposto in maniera dettagliata a tutte le domande del modulo.

Se il datore di lavoro ha annunciato il lavoro ridotto per iscritto senza l'utilizzo del modulo «Preannuncio di lavoro ridotto» 10040i, il termine di preannuncio è considerato rispettato. Il servizio cantonale gli impartisce tuttavia un termine per l'annuncio mediante la piattaforma di accesso ai servizi online (eServices; art. 83 cpv. 1^{bis} lett. d LADI) o l'inoltro del modulo ufficiale attirando la sua attenzione sulle conseguenze di un annuncio tardivo da parte sua (G6 segg.). ↓

G2 Il servizio cantonale competente per la trattazione dell'annuncio è quello del Cantone nel quale si trova l'azienda o il settore d'esercizio.

G3 Il datore di lavoro che fa valere il diritto all'ILR per vari settori d'esercizio deve presentare separatamente un preannuncio per ogni settore.

G4 Il datore di lavoro deve motivare nel preannuncio la necessità del lavoro ridotto e dimostrare che i presupposti del diritto all'indennità sono adempiuti. A tal fine, è tenuto a rispondere a tutte le domande contenute nel modulo di preannuncio (art. 28 LPGa).

G5 Se le indicazioni o la documentazione fornite dal datore di lavoro sono incomplete, il servizio cantonale gli accorda un termine adeguato per colmare le lacune. Esso precisa le informazioni e i documenti di cui deve disporre e rende attento il datore di lavoro sulle conseguenze giuridiche di una negligenza da parte sua. Se, in modo ingiustificato, il datore di lavoro non soddisfa il suo dovere d'informare o di collaborare, il servizio cantonale si pronuncia in base agli atti oppure, se non è in grado di farlo per mancanza di informazioni o di documenti, decide di non entrare in materia (art. 40 e 43 LPGa).

⇒ Esempio

Nel preannuncio di lavoro ridotto un datore di lavoro indica soltanto che per il momento non ha ricevuto ordinazioni, come dimostrano i dati allegati relativi alla cifra d'affari. In base a tali dati, non è però possibile determinare se la perdita di lavoro dovuta a motivi economici sia computabile o meno (cfr. D1 segg.). Il servizio cantonale sottopone al datore di lavoro altre domande sulla natura della perdita di lavoro e gli accorda un termine per rispondere, rendendolo attento alle conseguenze giuridiche. ↓

→ G1 modificato ottobre 2019, gennaio 2022 e luglio 2023

→ G5 modificato ottobre 2019

TERMINE DI PREANNUNCIO

G6 Il datore di lavoro deve inoltrare il preannuncio di lavoro ridotto al servizio cantonale almeno 10 giorni prima dell'inizio del lavoro ridotto. Si considera che tale termine è stato rispettato se il datore di lavoro consegna il preannuncio mediante la piattaforma di accesso ai servizi online (eServices; art. 83 cpv. 1^{bis} lett. d LADI), per e-mail o alla posta al più tardi il 10° giorno precedente il lavoro ridotto (art. 29 LPGa).

Il termine di preannuncio per lavoro ridotto è eccezionalmente di 3 giorni se il datore di lavoro dimostra che il lavoro ridotto ha dovuto essere introdotto per circostanze improvvise ed imprevedibili, ad esempio in seguito all'annullamento di un mandato importante o all'insorgere di danni causati da forze naturali.

Il lavoro ridotto può essere annunciato immediatamente prima del suo inizio, se necessario per telefono, qualora in un'azienda le possibilità di lavoro dipendano dall'entrata giornaliera delle ordinazioni e non si possa lavorare per la costituzione di riserve. Il datore di lavoro deve confermare l'annuncio telefonico senza indugio e per iscritto.

Va osservato che il termine di annuncio in caso di perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche è disciplinato in modo differente (C15 segg.). ↓

G7 Il termine di preannuncio è un termine di perenzione. Se il datore di lavoro inoltra il preannuncio tardivamente, la perdita di lavoro è computabile soltanto a decorrere dalla scadenza del termine di preannuncio. Il servizio cantonale si oppone allora in parte al versamento dell'ILR.

⇒ Esempio

Un'azienda consegna alla posta il 27.3. il preannuncio di lavoro ridotto previsto per il 1.4. Il termine di preannuncio di 10 giorni si estende fino al 5.4. Il lavoro ridotto può quindi essere approvato soltanto dal 6.4.

G8 Il termine di perenzione può essere restituito unicamente, a certe condizioni, se il datore di lavoro è stato impossibilitato, senza propria colpa, ad agire entro il termine stabilito, ad esempio se in seguito a un'incapacità causata da una malattia grave o da un infortunio la sola persona autorizzata ad agire non ha potuto annunciare per tempo la perdita di lavoro. Tuttavia, l'ignoranza della legge non costituisce una scusante. La domanda di restituzione del termine deve essere presentata, unitamente al preannuncio, entro 30 giorni dalla cessazione dell'impedimento e deve contenere i motivi e l'indicazione dei mezzi di prova (art. 41 LPGa). ↓

DURATA DELL'AUTORIZZAZIONE

G9 Considerati i costanti mutamenti congiunturali e strutturali cui è soggetta la nostra economia, è indispensabile che il servizio cantonale verifichi regolarmente se i presupposti del diritto all'indennità sono adempiuti. Il servizio cantonale può pertanto approvare il lavoro ridotto, ogni volta, per al massimo 3 mesi. In caso di rinnovo del preannuncio di lavoro ridotto i dati devono essere completamente aggiornati. ↓

→ G6 modificato gennaio 2022

→ G8 modificato luglio 2017

→ G9 modificato ottobre 2019

ENTITÀ DEL LAVORO RIDOTTO

- G10** Nel preannuncio il datore di lavoro deve indicare in particolare la perdita di lavoro percentuale prevista. Può accadere che, a causa delle fluttuazioni economiche, l'entità del lavoro ridotto sia in realtà più elevata o più contenuta del previsto. ↓

SCELTA E MUTAMENTO DELLA CASSA

- G11** Il datore di lavoro può scegliere una cassa per ognuno dei settori d'esercizio.
- Dopo che la cassa designata dal datore di lavoro ha effettuato il primo versamento di indennità, in linea di principio il datore di lavoro non può più cambiare cassa durante il termine quadro di 2 anni.
- Il termine quadro di 2 anni decorre a partire dal versamento dell'indennità per lavoro ridotto o dell'indennità per intemperie e si applica ad entrambe.
- G12** Il datore di lavoro può cambiare cassa durante un termine quadro in corso soltanto se la cassa respinge la sua domanda di indennità perché incompetente per trattarla o se l'azienda non appartiene più al campo d'attività locale o materiale della cassa.
- G13** L'ufficio di compensazione dell'AD, su richiesta del datore di lavoro, può autorizzare un mutamento di cassa se quest'ultimo dimostra che la cassa precedente non è in grado di sbrigare il caso conformemente alle prescrizioni o che ha commesso gravi errori nel disbrigo di un caso antecedente.
- G14** Al mutamento di cassa, la nuova cassa di disoccupazione acquisisce i diritti di accesso ai dati del pertinente caso assicurativo (art. 60 cpv. 5 in combinazione con l'art. 28 cpv. 3 OADI). Eccetto alla fine del termine quadro, il mutamento deve avvenire all'inizio del periodo di conteggio. ↓

DECISIONE DEL SERVIZIO CANTONALE

G15 Quando la formulazione di alcuni presupposti del diritto all'indennità è "aperta", l'autorità cantonale non è tenuta a un esame approfondito. Stando alla giurisprudenza, infatti, è lecito presupporre che siano adempiuti se nessun elemento concreto indica il contrario:

- La perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro i posti di lavoro potranno essere conservati (art. 31 cpv. 1 lett. d LADI)?

⇒ Si può presumere che la perdita di lavoro sia temporanea se nessun elemento concreto indica il contrario.

- La perdita di lavoro è dovuta a motivi economici ed è inevitabile (rispetto dell'obbligo di diminuire il danno; art. 32 cpv. 1 lett. a LADI)?

⇒ La nozione di motivi economici comprende sia i motivi congiunturali che i motivi strutturali. Il servizio cantonale nega il diritto all'indennità per il fatto che la perdita di lavoro potrebbe essere evitata soltanto se può fondarsi su un numero sufficiente di motivi concreti e menzionare le misure appropriate che il datore di lavoro ha omesso di adottare. Il servizio cantonale parte dal presupposto che la perdita di lavoro sia dovuta a motivi economici e sia inevitabile. ↓

G16 Per i seguenti punti non si può presumere che soddisfino i presupposti del diritto, pertanto è necessario un esame approfondito:

- La perdita di lavoro è riconducibile a provvedimenti delle autorità, a perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro? (art. 32 cpv. 3 LADI in combinato disposto con gli art. 51 e 51a OADI)?

⇒ La perdita di lavoro per uno dei suddetti motivi deve essere di natura straordinaria, ossia non rientrare nella sfera normale del rischio aziendale e non essere usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda.

- Il settore d'esercizio può essere parificato a un'azienda (art. 32 cpv. 4 LADI in combinato disposto con l'art. 52 OADI)?

⇒ Il servizio cantonale si basa, caso per caso, sulla struttura organizzativa dell'azienda.

- La perdita di lavoro dovuta a motivi economici rientra nella sfera normale del rischio aziendale o è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda (art. 33 cpv. 1 lett. a e b LADI)?

⇒ Il servizio cantonale verifica in modo approfondito, caso per caso, basandosi sulla situazione specifica dell'azienda, se la perdita di lavoro rientra nella sfera normale del rischio aziendale o se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda.

- La perdita di lavoro è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda (art. 33 cpv. 1 lett. f LADI)?

- La perdita di lavoro è causata da oscillazioni stagionali del grado di occupazione (art. 33 cpv. 3 LADI in combinato disposto con l'art. 54a OADI)?

⇒ Il servizio cantonale verifica se nel ramo in questione, nel periodo in cui il datore di lavoro chiede l'indennità per lavoro ridotto, sono usuali oscillazioni stagionali del grado di occupazione. In caso affermativo, formula nella sua decisione una corrispondente riserva.

- Il datore di lavoro ha annunciato il lavoro ridotto rispettando il termine di preannuncio (art. 36 cpv. 1 LADI in combinato disposto con l'art. 58 OADI)?

⇒ Il termine di preannuncio è un termine di perenzione. Se il datore di lavoro inoltra il preannuncio tardivamente, la perdita di lavoro è computabile soltanto a decorrere dalla scadenza del termine di preannuncio. ↓

- G17** Se ritiene che uno o più presupposti del diritto all'indennità non siano adempiuti, il servizio cantonale si oppone completamente o in parte, mediante decisione, al versamento dell'indennità. Esso deve emanare una decisione formale anche se non si oppone al versamento dell'indennità.

Il servizio cantonale notifica la sua decisione al datore di lavoro e all'ufficio di compensazione dell'AD allegando la domanda e i relativi documenti (art. 128a OADI) e registra il tutto nel dossier elettronico del cliente. Questa archiviazione vale come notifica della decisione nei confronti dell'ufficio di compensazione dell'AD. ↓

- G18** Il servizio cantonale indirizza una copia della sua decisione alla cassa designata dal datore di lavoro, la quale verifica se gli altri presupposti del diritto all'indennità sono adempiuti e se l'indennità è stata calcolata correttamente. In particolare verifica se i lavoratori interessati adempiono i presupposti richiesti per il versamento dell'ILR (J1 segg.)

- G19** Il datore di lavoro e la SECO possono opporsi alla decisione del servizio cantonale entro 30 giorni. Il servizio cantonale informa immediatamente la cassa di disoccupazione in merito al ricevimento dell'opposizione. Menziona inoltre che l'opposizione della SECO contro una decisione positiva ha effetto sospensivo (cfr. art. 54 LPGa in combinato disposto con l'art. 11 OPGA nonché N27 segg.) e che non potrà essere effettuato alcun versamento finché la decisione non sarà passata in giudicato. La procedura di opposizione è gratuita e, di regola, non sono accordate ripetibili. Il datore di lavoro e la SECO possono ricorrere contro la decisione su opposizione presso il Tribunale cantonale delle assicurazioni (art. 34, 52 e 56 LPGa). ↓

- G20** Se constata che i presupposti del diritto all'indennità che devono essere verificati dal servizio cantonale non sono più adempiuti, la cassa cessa di versare l'ILR e sottopone il caso al servizio cantonale affinché sia riesaminato.

- G21** Il servizio cantonale che si oppone al versamento dell'ILR o che in seguito pronuncia una decisione su opposizione negativa è tenuto a segnalare al datore di lavoro, sia nella decisione che nella decisione su opposizione, che egli deve chiedere l'indennità alla cassa competente entro 3 mesi dalla scadenza di ogni periodo di conteggio, anche se una procedura di ricorso è pendente, perché altrimenti perderà il suo diritto all'indennità, indipendentemente dall'esito della procedura di ricorso.

→ G16 modificato gennaio 2022

→ G17 modificato ottobre 2019 e luglio 2023

→ G19 modificato ottobre 2019

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

art. 37 LADI

- H1** Il datore di lavoro è tenuto:
- a versare ai lavoratori colpiti, il giorno usuale di paga, l'80 % della perdita di guadagno;
 - ad assumere a suo carico l'ILR per il periodo di attesa (C40 segg.);
 - a pagare, per la durata del lavoro ridotto, la parte intera dei contributi legalmente o contrattualmente dovuti alle assicurazioni sociali, corrispondentemente al tempo di lavoro normale; il datore di lavoro è autorizzato a dedurre dal salario le quote intere dei lavoratori, per quanto non sia convenuto altrimenti.

- H2** Egli deve inoltre collaborare gratuitamente all'esecuzione della legge e fornire alla cassa di disoccupazione tutte le informazioni di cui abbisogna per accertare il diritto all'indennità e per calcolarne l'importo (art. 28 e 31 LPGGA).

Il datore di lavoro risponde verso la Confederazione dei danni che ha provocato intenzionalmente o per negligenza.

ESERCIZIO DEL DIRITTO ALL'INDENNITÀ

art. 38 LADI; art. 61 OADI

I1 Entro 3 mesi dalla scadenza di ogni periodo di conteggio, il datore di lavoro fa valere, per tutta l'azienda o per il settore d'esercizio, il diritto all'indennità dei suoi lavoratori presso la cassa da lui designata. Il termine per esercitare il diritto all'indennità decorre dal primo giorno dopo la fine del periodo di conteggio. Se l'ultimo giorno del termine è un sabato, una domenica o un giorno festivo del Cantone interessato, il termine scade il primo giorno feriale seguente (art. 29 e 38 LPGGA).

I2 Il termine fissato per l'esercizio del diritto all'indennità è un termine di perenzione. Il datore di lavoro che non chiede l'indennità entro questo termine perde quindi ogni diritto alle prestazioni. In linea di principio, un termine di perenzione non può essere prorogato né sospeso.

Il termine di perenzione può essere restituito unicamente se il datore di lavoro è stato impossibilitato, senza propria colpa, ad agire entro il termine stabilito, ad esempio se in seguito a un'incapacità causata da una malattia grave o da un infortunio la sola persona autorizzata ad agire non ha potuto annunciare per tempo la perdita di lavoro. Tuttavia, l'ignoranza della legge non costituisce una scusante. La domanda di restituzione del termine deve essere presentata, adducendone i motivi, unitamente al preannuncio, entro 30 giorni dalla cessazione dell'impedimento (art. 41 LPGGA). ↓

I3 Il diritto all'indennità per lavoro ridotto si estingue se non è fatto valere entro 3 mesi, anche se il servizio cantonale non si è ancora pronunciato sulla domanda d'indennità o se è pendente una procedura di opposizione o di ricorso (DTF 119 V 370).

⇒ Giurisprudenza

DTF C120/06 del 1.5.2007 (In virtù del suo carattere perentorio, il termine per far valere il diritto all'indennità secondo l'art. 53 cpv. 1 LADI non riguarda la procedura in sé e per sé ma è di natura materiale, motivo per cui la sospensione dei termini secondo l'art. 38 cpv. 4 LPGGA non è applicabile)

DTF 124 V 75 (Il termine di 3 mesi per far valere il diritto all'indennità comincia a decorrere dopo ogni periodo di conteggio, indipendentemente dal fatto che il servizio cantonale o il giudice abbia già preso una decisione circa il pagamento della prestazione)

I4 La cassa esige da un datore di lavoro che chiede l'indennità per la prima volta nell'anno civile di fornirle i seguenti documenti o verifica se sono stati forniti mediante la piattaforma di accesso ai servizi online (eServices; art. 83 cpv. 1^{bis} lett. d LADI):

- il tempo di lavoro contrattuale,
- le ore da compensare in anticipo o da recuperare e le date di compensazione,
- il regolamento dell'orario flessibile dell'azienda,
- la lista degli orari, dei giorni liberi e dei giorni di vacanza pagati,
- la lista dei salari, compresi gli assegni contrattuali periodici,
- un estratto del registro di commercio nel caso di società anonime o di società a garanzia limitata,

- la lista delle ore in esubero effettuate da ogni lavoratore durante gli ultimi 6 o 12 mesi.

Egli deve inoltre presentare i seguenti moduli o il loro equivalente dalla piattaforma di accesso ai servizi online (eServices):

- decisione del servizio cantonale concernente l'indennità per lavoro ridotto,
- modulo «Preannuncio di lavoro ridotto» 10040i.

Per ogni periodo di conteggio, il datore di lavoro inoltra i seguenti documenti:

- modulo «Domanda d'indennità per lavoro ridotto» 1042Ai,
- modulo «Dati di base lavoratori» 1042Bi,
- modulo «Rapporto sulle ore perse per motivi economici» 1042Di (ogni persona interessata dal lavoro ridotto deve confermare, apponendo la propria firma, il totale delle ore di lavoro perse nel corso del mese),
- modulo «Conteggio sul lavoro ridotto» 1042Ei,
- eventualmente modulo «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria» 10052i (in caso di reddito corrispondente),
- eventualmente modulo «Ore perse fattori stagionali» 1042Ci (nel caso in cui il servizio cantonale ha formulato nella sua decisione una riserva in merito)

I moduli da 1042Ai a 1042Ei sono contenuti nel documento «Domanda e conteggio sul lavoro ridotto» 1042Xi. ↓

- 15** Ogni lavoratore deve confermare le ore di lavoro perse che lo riguardano apponendo la propria firma sul modulo «Rapporto sulle ore perse per motivi economici» 1042Di. 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. ↓

- 16** In caso di incertezze o di inesattezze nella procedura di conteggio, la cassa contatta il datore di lavoro. Tuttavia, esige documenti supplementari dall'azienda soltanto se nutre seri dubbi sull'esattezza delle indicazioni concernenti la perdita di lavoro e se tali documenti possono servire a chiarire i fatti.

Se sospetta che il datore di lavoro chieda l'indennità abusivamente, la cassa avverte la SECO/TCRD. L'unica autorità competente per effettuare controlli presso il datore di lavoro è l'ufficio di compensazione dell'AD (B35).

- 17** Se il datore di lavoro che chiede l'indennità non fornisce tutti i documenti necessari, la cassa gli accorda un termine adeguato per trasmettere i documenti mancanti e gli rammenta che il suo diritto si estinguerà se non avrà completato la documentazione entro il termine di perenzione di 3 mesi.

Se il datore di lavoro chiede l'indennità poco prima dello scadere del termine di perenzione di 3 mesi e la cassa necessita di documenti supplementari, essa gli accorda un termine adeguato per completare la documentazione. Questo termine può estendersi oltre il termine di perenzione.

RIFUSIONE DELL'INDENNITÀ

art. 39 LADI; art. 61a OADI

J1 Prima di versare l'indennità, la cassa verifica a campione in particolare i seguenti punti:

- I lavoratori che figurano nel conteggio hanno diritto all'indennità?
- I guadagni orari computabili sono stati calcolati correttamente? Il datore di lavoro ha fornito tutte le indicazioni necessarie (tempo di lavoro, lista dei salari, indennità di fine anno, giorni di vacanza e giorni festivi)?
- Le ore lavorative indicate nel conteggio corrispondono effettivamente a quelle convenute contrattualmente per l'azienda?
- Le eventuali ore in esubero dei mesi precedenti sono state dedotte dalla perdita di lavoro computabile?
- L'orario flessibile – se l'azienda applica un tale sistema – è stato registrato correttamente? Le ore risultanti dall'orario flessibile che superano la fascia di orario flessibile prevista dal regolamento aziendale o le +20 ore ammesse dall'assicurazione contro la disoccupazione sono iscritte come ore effettive?
- Il numero di ore perse iscritte nel conteggio corrisponde al numero di ore riportate nel modulo «Rapporto sulle ore perse per motivi economici»?
- Se il servizio cantonale ha formulato una riserva nella sua decisione, la perdita stagionale di ore di lavoro e le ore perse computabili sono state ripartite correttamente?
- Il periodo di attesa è stato calcolato correttamente?
- Le eventuali occupazioni provvisorie sono state prese in considerazione correttamente nel conteggio?
- Il modulo «Rapporto sulle ore perse per motivi economici» è stato firmato dai lavoratori?
- I calcoli del conteggio sono esatti? (non si applica ai conteggi mediante eServices)

Per la verifica a campione procedere fondamentalmente secondo il seguente schema:

- Fino a 20 beneficiari ILR
⇒ verifica totale
- Da 21 a 100 beneficiari ILR
⇒ 40 %, almeno 20 persone
- Da 101 a 500 beneficiari ILR
⇒ 20 %, almeno 41 persone
- Da 501 a 1000 beneficiari ILR
⇒ 15 %, almeno 101 persone
- Oltre 1001 beneficiari ILR
⇒ 10 %, almeno 150 persone

Occorre documentare quali persone sono state verificate. Se la verifica a campione mostra errori sistematici, occorre estendere i controlli. Le persone iscritte nel registro di commercio come membri dell'organo decisionale supremo (cfr. B37 segg.) devono essere verificate completamente. ↓

J1a Prima di erogare l'ILR, la cassa di disoccupazione verifica esaurientemente i seguenti presupposti:

- Il servizio cantonale ha approvato la domanda d'indennità per il periodo di conteggio interessato?
- Il numero di lavoratori corrisponde con il preannuncio?
- Il datore di lavoro ha fatto valere il diritto all'indennità entro il termine legale?
- Il numero massimo di periodi di conteggio che danno diritto all'indennità durante il termine quadro è superato?
- La perdita di lavoro raggiunge almeno il 10 %?
- I periodi di conteggio con una perdita di lavoro superiore all'85 % durante il termine quadro sono più di 4?
- I limiti del periodo di conteggio sono fissati correttamente?
- Il modulo «Rapporto sulle ore perse per motivi economici» è stato firmato dai collaboratori interessati? ↓

J1b Se dalla verifica emerge che l'impresa ha allestito un conteggio poco curato o erroneo, tale da richiedere numerose correzioni ovvero da rendere impossibile una verifica con un ragionevole dispendio di tempo, la documentazione va rispedita all'impresa che deve rettificarla entro un termine prestabilito (analogo all'17). Per il rispetto del termine di esercizio del diritto secondo l'art. 38 cpv. 1 LADI è determinante la data di inoltro dei conteggi incompleti. ↓

J2 Se tutti i presupposti sono adempiuti e non vi è opposizione del servizio cantonale, la cassa rifonde al datore di lavoro, di regola entro un mese, l'indennità per lavoro ridotto, previa deduzione del periodo di attesa. Gli rifonde inoltre i contributi padronali all'AVS/AI/IPG/AD per i periodi computabili di perdita di lavoro.

J3 I contributi padronali alle assicurazioni sociali non sono rifusi se, durante un periodo di conteggio, tutti i lavoratori subiscono una perdita di lavoro inferiore o uguale al periodo di attesa da rispettare.

Se, invece, solo alcuni lavoratori subiscono, durante un periodo di conteggio, una perdita di lavoro inferiore o uguale al periodo di attesa da rispettare, sono rifusi per questi lavoratori anche i contributi padronali alle assicurazioni sociali.

I contributi padronali non sono rifusi se, durante un periodo di conteggio, la perdita di lavoro è inferiore al 10 % delle ore di lavoro (C24 segg.)

→ J1 modificato gennaio 2022

→ J1a-J1b inserito gennaio 2022

PRESCRIZIONI DI CONTROLLO

art. 40 LADI

K1 *K1* *soppresso* ↓

OCCUPAZIONE PROVVISORIA

art. 41 LADI; art. 63 e 64 OADI

- L1** I lavoratori colpiti dal lavoro ridotto possono lavorare provvisoriamente in altre aziende. Tra il lavoratore e il datore di lavoro che gli offre questa occupazione provvisoria sorge quindi un nuovo rapporto di lavoro senza che il precedente contratto di lavoro sia disdetto. Gli obblighi contrattuali esistenti nei confronti del precedente datore di lavoro (in particolare gli obblighi di diligenza e fedeltà ai sensi dell'art. 321a CO, quale p. es. il segreto professionale) vanno ancora rispettati. ↓
- L2** *L2-L5 soppressi* ↓

- L6** Il lavoratore deve comunicare al suo datore di lavoro, mediante il modulo «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria» 10052i, il reddito conseguito con un'occupazione provvisoria.

Il datore di lavoro calcola e riduce l'indennità per lavoro ridotto nella misura in cui, aggiunta al reddito proveniente dall'attività provvisoria, essa supera la perdita di guadagno computabile. Egli allega il modulo «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria» alla sua domanda d'indennità per lavoro ridotto indirizzata alla cassa di disoccupazione.

Il datore di lavoro può dedurre i contributi alle assicurazioni sociali relativi all'occupazione provvisoria dai contributi alle assicurazioni sociali di cui deve farsi carico.

⇒ Esempio:

Conteggio prima del computo dell'occupazione provvisoria:

Ore perse da considerare	Perdita di guadagno		Deduzione reddito occupazione provvisoria	Deduzione periodo d'attesa 80%	Bonifico rivendicato netto	Contributi AVS / AI / IPG / AD rivendicati	Bonifico rivendicato lordo
	100%	80%					
136.00	2'992.00	2'393.60	901.60	281.60	2'112.00	187.00	2'299.00

Il guadagno proveniente da un'attività provvisoria rende necessarie 2 correzioni:

1^a correzione:

Perdita di guadagno dell'80 %	CHF 2393.60
Salario lordo proveniente dall'attività provvisoria	<u>CHF 1500.00</u>
	CHF 3893.60
meno la perdita di guadagno del 100 %	- <u>CHF 2992.00</u>
Riduzione della rifusione rivendicata	CHF 901.60
Rifusione dopo la riduzione (2112 - 901.60)	CHF 1210.40

2^a correzione:

Perdita di guadagno del 100 %	CHF 2992.00
meno il salario lordo proveniente dall'attività provvisoria	<u>CHF 1500.00</u>
Importo determinante soggetto ai contributi sociali	CHF 1492.00
di cui il 6,4 %	CHF 95.50

L'indennità per lavoro ridotto ammonta quindi a CHF 1305.90 (1210.40 + 95.50). ↓

- L7** Non è considerata occupazione provvisoria la fornitura di personale a prestito a un'altra azienda, se l'azienda che fornisce il personale continua a versare il salario e a pagare i contributi alle assicurazioni sociali e in seguito fattura questi servizi all'azienda acquisitrice.

L'indennità per lavoro ridotto non è versata per i giorni in cui il personale è fornito a prestito a un'altra azienda (D32 segg.)

CONTEGGIO

M1 Il datore di lavoro allestisce un conteggio per ogni periodo di conteggio e, se necessario, per ogni settore d'esercizio approvato dal servizio cantonale, mediante il modulo «Domanda e conteggio sul lavoro ridotto» 1042Xi o registra i relativi dati nella piattaforma di accesso ai servizi online (eServices; art. 83 cpv. 1^{bis} lett. d LADI).

Colonne «N. AVS», «Cognome», «Nome» e «Data di nascita»:

indicare tutti i lavoratori che hanno diritto all'indennità, indipendentemente dal fatto che siano o meno colpiti dal lavoro ridotto.

I lavoratori che non hanno diritto all'indennità, ad esempio gli apprendisti, le persone il cui rapporto di lavoro è stato disdetto o coloro che possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro, non devono essere indicati.

Colonne «Salario mensile» e «Salario orario»:

inserire un solo tipo di salario: registrare un salario mensile oppure un salario orario (salario di base escl. indennità per vacanze e per giorni festivi nonché 13a mensilità).

Colonna «Numero di mesi pagati all'anno (12/13)»:

se è stata concordata una 13a mensilità con i lavoratori in questione, inserire «13», altrimenti «12».

Colonna «Altri componenti del salario all'anno»:

indicare tutti gli altri componenti del salario soggetti all'AVS che vengono versati anche nel periodo di conteggio corrispondente, ad es. indennità per lavoro domenicale o notturno, gratifiche e bonus.

Colonna «Numero di giorni di vacanza all'anno»:

inserire i giorni di vacanza annuali concordati contrattualmente.

Colonna «Numero di giorni festivi all'anno»:

inserire il numero di giorni festivi concessi.

Per i lavoratori a tempo parziale, si registrano soltanto i giorni festivi che cadono nei giorni di lavoro effettivi. Esempio: se una persona lavora al 60 per cento dal lunedì al mercoledì, il Venerdì Santo e l'Ascensione non devono essere conteggiati. Se, invece, una persona lavora cinque giorni alla settimana con un orario di lavoro ridotto, allora tutti i giorni festivi vengono conteggiati, purché non cadano in un giorno non lavorativo (ad es. la domenica).

Colonna «Media del tempo di lavoro settimanale all'anno»:

inserire l'orario di lavoro settimanale medio concordato contrattualmente. Questo può variare a seconda della stagione, ad esempio 44 ore settimanali nel semestre estivo, ma solo 40 ore settimanali nel semestre invernale. In questo caso, il valore da registrare è di 42 ore settimanali.

Colonna «Tempo di lavoro durante il periodo di conteggio»: «Settimanale» / «Totale compreso il tempo di recupero»:

in queste due colonne vanno inserite le ore effettive da lavorare durante il periodo di conteggio considerato.

- «Settimanale»: il tempo di lavoro settimanale dovuto senza le eventuali ore di compensazione anticipata e/o quelle da recuperare. Questo valore può discostarsi dalla media del tempo di lavoro settimanale all'anno.

- «Totale compreso il tempo di recupero»: tutte le ore di lavoro dovute, incl. le eventuali ore di compensazione anticipata e/o quelle da recuperare, i giorni festivi concessi e/o i giorni di vacanza concordati.

Colonna «Tempo di lavoro effettivo»:

inserire il tempo di lavoro effettivamente lavorato e attestato durante il periodo di conteggio considerato.

Colonna «Assenze pagate / non pagate»:

indicare in questa colonna tutte le assenze in ore: giorni festivi (attenzione: si veda la spiegazione alla voce «Numero di giorni festivi all'anno»), vacanze, malattia/infortunio, congedi non pagati ecc.

Colonna «Saldo orario flessibile»: «Inizio periodo di conteggio» / «Fine periodo di conteggio»

compilare questa colonna solo se l'azienda disponeva di un regolamento sull'orario flessibile già prima dell'introduzione del lavoro ridotto e se l'orario flessibile è stato effettivamente applicato. Possono essere presi in considerazione solo i saldi tra -20 / +20 ore.

- «Inizio periodo di conteggio»: saldo all'inizio del periodo di conteggio

- «Fine periodo di conteggio»: saldo alla fine del periodo di conteggio

Colonna «Saldo delle ore supplementari mesi precedenti»:

inserire tutte le ore supplementari effettuate durante i sei mesi precedenti l'inizio del termine quadro di due anni che non sono state compensate con tempo libero. Dopo l'inizio del termine quadro si devono indicare tutte le ore supplementari effettuate entro detto termine quadro, ma al massimo negli ultimi 12 mesi, che non sono state compensate con tempo libero. Queste ore supplementari riducono le ore perse nella misura in cui superano la perdita stagionale di ore di lavoro non indennizzabile: ciò significa che le ore supplementari vengono compensate con l'eventuale perdita stagionale di ore di lavoro prima che le ore perse siano ridotte. Le ore supplementari che non possono essere compensate completamente con la perdita stagionale di ore di lavoro e con le ore perse vanno riportate al periodo di conteggio successivo.

Colonna «Reddito conseguito con un'occupazione provvisoria»:

se i lavoratori lavorano presso un altro datore di lavoro durante il periodo di conteggio, il relativo reddito deve essere registrato.

Colonna «Ogni cambiamento concernente i lavoratori rispetto all'ultimo periodo di conteggio»:

compilare questo campo per segnalare se un lavoratore ha diritto o meno alle prestazioni rispetto al periodo precedente, selezionando una fattispecie tra quelle proposte nell'elenco a discesa. Se non c'è stato alcun cambiamento rispetto al mese precedente, lasciare il campo vuoto.

Colonna «Data del cambiamento»:

indicare la data esatta in cui è avvenuto il cambiamento di cui alla colonna precedente. Se non c'è stato alcun cambiamento, lasciare il campo vuoto.

Colonna «Contratto collettivo di lavoro diverso»:

se singoli lavoratori sono soggetti a un contratto collettivo di lavoro diverso da quello generalmente applicabile, indicarlo qui. Altrimenti, lasciare il campo vuoto. ↓

N

TEMI SPECIALI

(N1 segg.)

**CIFRE DETERMINANTI CONCERNENTI L'ASSICURAZIONE
CONTRO LA DISOCCUPAZIONE
STATO: 1.1.2023**

N1	Guadagno massimo assicurato (annuale)	CHF 148 200	art. 3 LADI
N2	Guadagno minimo assicurato	CHF 500	art. 40 OADI
N3	Salario massimo assicurabile nell'ambito della previdenza professionale obbligatoria	CHF 88 200	art. 10b OADI
N4	Salario mensile minimo per il diritto agli assegni familiari	CHF 612	art. 22 LADI
N5	Aliquota contributiva AD	2,2 %	1,1 % sia per i lavoratori che per i datori di lavoro
N6	Aliquota contributiva AVS	8,7 %	4,35 % sia per il lavoratori che per i datori di lavoro
N7	Aliquota contributiva AI	1,4 %	0,7 % sia per i lavoratori che per i datori di lavoro
N8	Aliquota contributiva IPG	0,5 %	0,25 % sia per i lavoratori che per i datori di lavoro
N9	Totale dei contributi alle assicurazioni sociali	12,8 %	6,4 % sia per i lavoratori che per i datori di lavoro
N10	AIP per disoccupati con partecipazione a PML	0,9454 %	A carico del fondo

N11	AINP per disoccupati	3,7 %	1/3 a carico del fondo 2/3 a carico degli assicurati
N12	LPP per disoccupati (per rischio di invalidità e di decesso)	0,25 %	Sul salario giornaliero coordinato: a metà tra fondo/assicurati
N13	Importo forfetario annuo per l'assicurazione obbligatoria delle cure medicosanitarie <ul style="list-style-type: none"> • Adulti • Bambini • Giovani adulti 	CHF 7548 CHF 1824 CHF 5796	I formulari corrispondenti sono elencati per anno su TCNet sotto la rubrica «Formulari».
N14	Importo per il fabbisogno vitale <ul style="list-style-type: none"> • Persone sole • Coniugi • 1° e 2° figlio • 3° e 4° figlio • ogni altro figlio 	CHF 20 100 CHF 30 150 CHF 10 515 CHF 7010 CHF 3505	I formulari corrispondenti sono elencati per anno su TCNet sotto la rubrica «Formulari».

SPESE GIUDIZIARIE IN CASO DI RICORSO AL TRIBUNALE FEDERALE

N20 Il Tribunale federale ha pronunciato varie decisioni concernenti le spese giudiziarie nell'ambito della procedura di ricorso al Tribunale federale. Ne risulta che:

1. I Cantoni e i loro organi di esecuzione incaricati dell'esecuzione dell'assicurazione contro la disoccupazione ai sensi dell'art. 76 cpv. 1 lett. c LADI (servizi cantonali, uffici regionali di collocamento e servizi LPML) sono esentati dalle spese giudiziarie conformemente all'art. 66 cpv. 4 LTF (DTF 133 V 640).
2. Per contro, le casse di disoccupazione non sono esentate dalle spese giudiziarie nell'ambito dell'art. 66 cpv. 4 LTF (DTF 133 V 637).

RICORSO AL TRIBUNALE FEDERALE CONTRO LE DECISIONI DI RINVIO DEI TRIBUNALI CANTONALI

N21 Dalla metà del 2009, il Tribunale federale ha modificato la sua prassi concernente la legittimità della SECO a interporre ricorso contro le decisioni di rinvio all'istanza inferiore, per l'istruttoria complementare, pronunciate dai tribunali cantonali.

Il Tribunale federale ritiene che una decisione di rinvio per l'istruttoria complementare sia una decisione incidentale e che la SECO non possa far valere un pregiudizio irreparabile in questo caso, dato che ha la possibilità di interporre ricorso contro la nuova decisione dell'istanza inferiore (DTF 133 V 477 + 645). Né l'argomento dell'evidente violazione del diritto federale, né quello dell'economia processuale sono finora stati in grado di indurre il Tribunale federale a cambiare parere.

Per contro esso ha ritenuto che l'organo d'esecuzione al quale il caso è rinviato possa interporre ricorso contro la decisione di rinvio se la decisione in questione limita notevolmente il suo margine di manovra, in particolare se ciò significa per tale organo prendere una decisione che violerebbe il diritto federale (DFT 8C_1041/2008 del 12.11.2009; 8C_541/2009 del 19.11.2009; 8C_817/2008 del 19.6.2009; 8C_1019/2008 del 28.7.2009).

Era consueto che la SECO, nella sua qualità di autorità di vigilanza dell'assicurazione contro la disoccupazione (cfr. art. 83 cpv. 3 LADI), intervenisse proprio nei casi in cui la decisione di rinvio avrebbe indotto l'istanza inferiore a prendere una decisione contraria al diritto federale. Adesso, in una tale situazione, il compito di assumere l'iniziativa spetta al servizio cantonale e alle casse di disoccupazione. ↓

EFFETTO SOSPENSIVO

DEFINIZIONI

Effetto sospensivo

- N22** L'effetto sospensivo di un'opposizione o di un ricorso implica che le conseguenze giuridiche risultanti dal dispositivo della decisione¹ non possono essere messe in atto e che la decisione non può essere eseguita.

Decisione negativa

- N23** Decisione che respinge o che dichiara irricevibile una domanda volta a creare, modificare, annullare o accertare dei diritti o degli obblighi.

Decisione positiva

- N24** Decisione che crea, modifica, annulla o accerta dei diritti o degli obblighi.

EFFETTO SOSPENSIVO IN CASO DI DECISIONI NEGATIVE

- N25** In caso di decisioni negative la questione dell'effetto sospensivo non si pone (DTF 126 V 407).

Secondo l'art. 20 LADI in relazione con l'art. 29 OADI, l'assicurato deve far valere ogni mese il suo diritto all'ID (domanda volta a creare un diritto). Gli organi esecutivi ne esaminano le condizioni ogni mese. Di conseguenza, una decisione di rifiuto deve essere considerata come rifiuto di una domanda volta a creare un diritto. Le decisioni di rifiuto del diritto sono quindi decisioni negative in presenza delle quali la questione dell'effetto sospensivo non si pone.

⇒ Esempio

Un assicurato riscuote prestazioni dall'AD dal 1.3.2012. Il 16.7.2012, la cassa, avendo dei dubbi in merito alla sua idoneità al collocamento, trasmette l'incarto al servizio cantonale affinché questo prenda una decisione. Allo stesso tempo blocca il versamento delle indennità (B277). Con decisione del 10.9.2012 il servizio cantonale stabilisce la non idoneità al collocamento dell'assicurato a partire dal 1.7.2012. Il 17.9.2012 l'assicurato si oppone alla decisione chiedendo che sia annullata e che gli vengano versate le prestazioni.

Domanda: bisogna versare le prestazioni?

Risposta: no. Il rifiuto del diritto è una decisione negativa. La questione dell'effetto sospensivo quindi non si pone: ciò significa che l'opposizione non determina il versamento delle prestazioni controverse.

¹ Sono considerate decisioni anche le decisioni su opposizione e su ricorso (art. 5 cpv. 2 PA).

Conclusione: un'opposizione o un ricorso contro una decisione negativa come una decisione di rifiuto del diritto all'indennità di disoccupazione non determina il versamento delle prestazioni.

EFFETTO SOSPENSIVO IN CASO DI DECISIONI POSITIVE

N26 In caso di decisioni positive, contrariamente a quanto avviene per le decisioni negative, si pone la questione dell'effetto sospensivo. Le spiegazioni seguenti valgono soltanto in caso di decisioni positive.

Sono considerate decisioni positive in particolare le decisioni che creano dei diritti (p. es. accordare un diritto all'ID) ma anche quelle che modificano un diritto, quali le decisioni di sospensione (definizione di decisione positiva).

Effetto sospensivo dell'opposizione

N27 Dall'art. 54 LPGa in relazione con l'art. 11 OPGA risulta che un'opposizione contro una decisione positiva ha effetto sospensivo, tranne nei casi in cui:

- l'assicuratore (ossia un organo d'esecuzione dell'assicurazione contro la disoccupazione) ha revocato l'effetto sospensivo nella sua decisione; oppure
- per legge, il ricorso contro la decisione su opposizione non ha un effetto sospensivo.

Non hanno per legge un effetto sospensivo, conformemente all'art. 100 cpv. 4 LADI, i ricorsi contro le decisioni prese in virtù degli art. 15 e 30 LADI.

Mentre l'assicurato generalmente non presenta opposizione/ricorso contro decisioni positive che creano dei diritti (p. es. riconoscimento del diritto all'ID), l'ufficio di compensazione dell'AD, rappresentato dalla SECO, esercita il proprio diritto d'opposizione nell'ambito della sua funzione di sorveglianza.

Dai suddetti principi deriva che:

- Le opposizioni della SECO alle decisioni che accordano un diritto all'assicurato hanno effetto sospensivo. L'eccezione sancita dall'art. 100 cpv. 4 LADI riguardo alle decisioni prese conformemente all'art. 15 risulta da un errore del legislatore e, di conseguenza, non è applicabile. Fintanto che la decisione su opposizione non è esecutiva (art. 54 LPGa), non possono essere versate prestazioni.
- La giurisprudenza ha stabilito che le opposizioni contro decisioni di sospensione non hanno effetto sospensivo a causa del breve termine d'esecuzione della sospensione, di 6 mesi, fissato dall'art. 30 cpv. 3 4^a frase LADI (DTF 124 V 82). Le decisioni di sospensione sono quindi immediatamente esecutive.

Effetto sospensivo del ricorso presso il tribunale cantonale

N28 La LPGA disciplina in linea di principio soltanto la procedura in materia di assicurazioni sociali (art. 34-55 LPGA). Per quanto riguarda la procedura di ricorso davanti al tribunale cantonale, la LPGA contiene soltanto poche regole di procedura (art. 56 segg. LPGA; contenzioso).

Secondo l'art. 61 LPGA, la procedura dinanzi al tribunale cantonale delle assicurazioni è retta dal diritto cantonale, fatto salvo l'art. 1 cpv. 3 PA. Quest'ultima disposizione prevede che nella procedura del tribunale cantonale è applicabile l'art. 55 cpv. 2 e 4 PA concernente la revoca dell'effetto sospensivo. Per contro, l'art. 1 cpv. 3 PA non rinvia all'art. 55 cpv. 1 PA in base al quale il ricorso ha effetto sospensivo.

Conformemente ai lavori preparatori⁷² della LPGA e alla dottrina⁷³, l'ufficio di compensazione dell'AD sostiene che il ricorso davanti al tribunale cantonale ha effetto sospensivo a prescindere da eventuali disposizioni cantonali contrarie.⁷⁴ ↓

Effetto sospensivo del ricorso presso il Tribunale federale

N29 L'art. 103 cpv. 1 LTF prevede che di regola il ricorso non ha effetto sospensivo.

Secondo il capoverso 3 della stessa disposizione, il giudice dell'istruzione può, d'ufficio o ad istanza di parte, decidere altrimenti circa l'effetto sospensivo.

Il versamento delle indennità in base a una decisione positiva del tribunale cantonale non è effettuato prima che il termine di ricorso scada infruttuoso.

Quando un organo d'esecuzione oppone ricorso contro una tale decisione, esso deve inoltrare nel contempo una richiesta di effetto sospensivo. Il versamento delle indennità è quindi rinviato fino alla sentenza del Tribunale federale. Esso può avvenire soltanto se la richiesta di effetto sospensivo è stata respinta o se il giudizio di merito dà ragione all'assicurato.

⁷² FF 1999 3987: «Va rilevato che in relazione alle proposte del Consiglio federale concernenti le varianti A e B era stata proposta l'aggiunta di una disposizione sull'effetto sospensivo qualora la Commissione avesse seguito la variante A o B. La Commissione ha seguito la variante A con qualche restrizione [...]. Dal punto di vista formale la Commissione considera pertanto che la proposta non è stata formulata. Occorre tuttavia precisare che il disciplinamento dell'effetto sospensivo dei ricorsi spetta alle singole leggi. Qualora queste ultime non contemplino alcuna normativa specifica, l'effetto sospensivo corrisponde ad un principio di diritto, che si applica anche alle prescrizioni cantonali relative alla procedura amministrativa.»

⁷³ Kieser, commento LPGA, n. marg. 19 relativo all'art. 56 e n. marg. 19 relativo all'art. 61.

⁷⁴ Se si sostenesse l'opinione contraria, ne conseguirebbe che nei casi in cui il diritto di procedura cantonale non prevede l'effetto sospensivo del ricorso, anche l'opposizione non avrebbe effetto sospensivo (art. 11 cpv. 1 lett. a OPGA). Ciò violerebbe il principio di una procedura uniforme in materia di assicurazioni sociali (art. 1 lett. b LPGA).

APPLICAZIONE DELL'ART. 50 LPGA ALL'AD

N30 *N30* *soppresso* ↓

NOTIFICA DELLE DECISIONI

N31 Tutte le decisioni pronunciate dagli organi di esecuzione in seguito ad un'opposizione della SECO devono venirci notificate per posta raccomandata (art. 34 PA), sia che si tratti di una decisione su opposizione, di una decisione di riconsiderazione, di una decisione di stralcio o di un altro tipo di decisione.

Tali decisioni sono da indirizzare a:

SECO – Direzione del lavoro
Servizio giuridico TCJD
Holzikofenweg 36
3003 Berna

CREAZIONE DI DOCUMENTI NON MODIFICABILI

N32 *N32* *soppresso* ↓

FIRMA E TRASMISSIONE DI DOCUMENTI

FIRMA DELLE DECISIONI

N33 Non è necessario firmare a mano le decisioni nell'ambito dell'assicurazione contro la disoccupazione se:

- la decisione comporta la menzione «Questo documento è valido senza firma».
- l'autorità di esecuzione che decide e la persona che decide sono riconoscibili. Quest'ultima può essere citata per intero o con una sigla;

Le decisioni devono essere registrate nel dossier elettronico del cliente. Nel caso di una decisione firmata a mano, il documento firmato deve essere registrato. ↓

N34 Se alcuni documenti non sono ammessi dai tribunali nell'ambito di una procedura giudiziaria, sebbene rispettino gli standard definiti dall'ufficio di compensazione dell'AD, l'organo di esecuzione, ossia il suo titolare, non deve rispondere dei danni che potrebbero risultarne. L'ufficio di compensazione dell'AD deve però esserne immediatamente informata. ↓

FIRMA DEI MODULI⁷⁹

N34a Se un modulo dell'AD richiede una firma, quest'ultima deve essere apposta di propria mano (art. 14 cpv. 1 CO). Tuttavia sono ammesse tutte le forme di firma elettronica (semplice, avanzata, qualificata, straniera)⁸⁰ in sostituzione di quella autografa, fatta eccezione per i moduli destinati ai datori di lavoro.

Se un datore di lavoro è tenuto a firmare un modulo dell'AD ai sensi dell'art. 88 LADI, al posto della firma autografa, può usare solamente una firma elettronica qualificata corredata da validazione oraria qualificata ai sensi della legge federale sulla firma elettronica (FiEle; RS 943.03; art. 14 cpv. 2^{bis} CO). L'elenco di fornitori riconosciuti di tali servizi di certificazione è disponibile sul [sito del Servizio di accreditamento svizzero \(SAS\)](#). La firma elettronica è ritenuta legalmente valida se deriva da uno di questi fornitori⁸¹. Inoltre la persona firmataria deve essere legittimata a rappresentare il datore di lavoro. ↓

→ N33 e N34 modificato gennaio 2019

⁷⁹ Ciò non concerne la trasmissione di moduli tramite eServices.

⁸⁰ Cfr. a questo proposito il [sito internet dell'Ufficio federale delle comunicazioni](#).

Ulteriori informazioni sulla firma elettronica qualificata sono disponibili sul [sito internet dell'Ufficio federale delle comunicazioni](#).

→ N34a inserito gennaio 2022, modificato gennaio 2023

TRASMISSIONE DI DOCUMENTI (ART. 29 CPV. 3 E 30 LPG)

- N35** Se una domanda è trasmessa a un servizio che non è competente, quest'ultimo deve trasmetterla immediatamente al servizio competente. Per quanto riguarda l'osservanza dei termini e gli effetti giuridici collegati alla domanda è determinante la data in cui è stata consegnata alla posta o inoltrata al servizio incompetente. Di conseguenza, occorre registrare la data di ogni ricezione. ↓

**DIRETTIVA SULLA PROTEZIONE DEI DATI: ESECUZIONE
DELLA LADI E DELLA LC/SISTEMI D'INFORMAZIONE
COLSTA E SIPAD**

N36 *N36-N55 soppressi* ↓

L' «INTEGRAZIONE DI GENERE» NELL'APPLICAZIONE DELLA LADI

DEFINIZIONE

- N56** Il termine «genere» evoca i ruoli socialmente attribuiti alle persone in funzione del loro sesso biologico. L'«integrazione di genere» designa una strategia globale, internazionalmente sperimentata nella politica per la parificazione, che intende sancire la parità in modo duraturo e a lungo termine in tutti i suoi aspetti e a tutti i livelli, allo scopo di garantire a donne e uomini l'uguale godimento dei beni, opportunità, risorse e riconoscimento sociali.

OBIETTIVO

- N57** N58 a N59 hanno per obiettivo di sensibilizzare l'amministrazione e gli organi esecutivi della LADI alle questioni riguardanti la parità e di incitarli ad adottare, a parole e fatti, un comportamento non discriminatorio. Si intende così conseguire un elevato livello di competenza in materia di «integrazione di genere» da attuare nella pratica.

PARITÀ LINGUISTICA FRA UOMO E DONNA

- N58** Adottare una formulazione neutrale rispetto ai sessi significa, da un lato, realizzare la parità nella lingua e, dall'altro, redigere i testi in modo chiaro e non equivoco. In tedesco, ad esempio, i testi che utilizzano esclusivamente designazioni femminili o maschili segnalando che si applicano ai 2 sessi non sono considerate neutrali rispetto ai sessi. Sono invece generalmente ammessi in italiano a causa dell'appesantimento che comporterebbe lo sdoppiamento per esteso o la ripetizione delle forme passive o non personalizzate. La parità linguistica non esige tuttavia che si cambi la lingua, ma soltanto che se ne sfruttino in modo consapevole e creativo tutte le risorse. La «Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo» (www.bk.admin.ch) fornisce informazioni utili in merito.

⇒ Alcuni esempi di formulazioni neutrali rispetto ai sessi:

- sdoppiamento esteso (collaboratori e collaboratrici);
- i termini collettivi (il personale, la clientela);
- la formulazione passiva (l'assegno per figli è versato con il salario);
- la formulazione impersonale (l'azione invece dell'autore, la funzione invece della persona: il tribunale invece del giudice).

Il personale degli organi esecutivi della LADI è invitato a esprimersi sia oralmente (informazioni, manifestazioni informative, ecc.) sia per iscritto (lettere, opuscoli, decisioni, moduli, materiale informativo, circolari, comunicazioni, verbali, materiale didattico, direttive, ecc.) in una forma tale che tutte le persone o i gruppi di persone interessati si sentano ugualmente interpellati.

APPLICAZIONE NEUTRALE DELLA LADI RISPETTO AI SESSI

N59 Principi da rispettare nell'applicazione della LADI affinché essa soddisfi l'esigenza di eliminare le discriminazioni rispetto ai sessi:

- i disoccupati dei 2 sessi sono trattati allo stesso modo;
- alle donne e agli uomini sono date le stesse possibilità di esercitare i loro diritti durante tutto il processo di reinserimento (informazione iniziale, colloqui di consulenza e di controllo, assegnazione, collocamento, ecc.);
- i provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (di formazione, di occupazione, speciali e altri) sono ugualmente accessibili a tutti gli assicurati – in proporzione alla loro idoneità al collocamento e tenuto conto della loro situazione personale (p. es. obbligo di assistenza);
- gli assegni per i periodi di introduzione e gli assegni di formazione sono attribuiti senza discriminazioni rispetto ai sessi;
- la qualità dei corsi assegnati è conforme al profilo della persona assicurata;
- le disparità constatate sono eliminate mediante opportuni provvedimenti.

LAVORO NERO

N60 In base all'articolo 11 LLN, gli organi esecutivi sono tenuti a segnalare per accertamento all'organo cantonale competente in materia di lotta contro il lavoro nero gli indizi e i casi sospetti di lavoro nero. ↓