



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Prassi LADI IPI

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

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, la SECO 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 intemperie ciò avviene mediante la Prassi LADI IPI, vincolante per tutti gli organi esecutivi.

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

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

La Prassi LADI IPI comprende i seguenti capitoli:

- A** Nozione e scopo dell'indennità per intemperie
- B** Diritto all'indennità
- C** Perdita di lavoro computabile
- D** Perdita di lavoro non computabile
- E** Calcolo dell'indennità
- F** Durata del versamento
- G** Annuncio e verifica della perdita di lavoro
- 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 per l'applicazione della LADI in generale.

Regola di citazione: Prassi LADI IPI A1

SECO – Direzione del lavoro

INDICE

A	Nozione e scopo dell'indennità per intemperie	A1 – A2
B	Diritto all'indennità	B1 – B41
	Rami di attività aventi diritto all'indennità	B1 – B4
	Tempo di lavoro normale e ridotto	B5 – B20
	Tempo di lavoro normale.....	B6 – B6
	Tempo di lavoro normale in caso di sistemi di lavoro flessibile	B7 – B8
	Tempo di lavoro ridotto.....	B9 – B13
	Orario di lavoro flessibile	B14 – B18
	Ore in esubero	B19 – B19
	Esempi concernenti l'orario flessibile e le ore in esubero	B20 – B20
	Computabilità della perdita di lavoro	B21 – B21
	Persone aventi diritto all'indennità.....	B22 – B24
	Persone non aventi diritto all'indennità	B25 – B41
	Perdita di lavoro non determinabile e tempo di lavoro non controllabile	B26 – B28
	Rifiuto del diritto all'indennità in assenza di controllo del tempo di lavoro da parte dell'azienda	B29 – B31
	Persone che possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro	B32 – B38
	Coniugi e persone che vivono in unione domestica registrata occupati nell'azienda	B39 – B39
	Lavoratori a cottimo.....	B40 – B41
C	Perdita di lavoro computabile	C1 – C19
	Perdita di lavoro causata direttamente da condizioni meteorologiche	C2 – C5
	Impossibilità di continuare i lavori.....	C6 – C8
	Annuncio della perdita di lavoro	C9 – C9
	Perdita di lavoro minima	C10 – C11
	Periodo di attesa.....	C12 – C16
	Periodo di conteggio	C17 – C19

D Perdita di lavoro non computabile	D1 – D7
Perdita di lavoro riconducibile indirettamente alle condizioni meteorologiche	D2 – D3
Perdite stagionali consuete nell'agricoltura.....	D4 – D4
Assenza di consenso del lavoratore	D5 – D5
Lavoro temporaneo e lavoro a prestito	D6 – D6
IPI nelle aziende pubbliche	D7 – D7
E Calcolo dell'indennità	E1 – E12
Importo dell'indennità	E1 – E1
Guadagno determinante.....	E2 – E7
Guadagno orario computabile	E8 – E12
F Durata dell'IPI	F1 – F5
Settore d'esercizio	F4 – F5
G Annuncio e verifica della perdita di lavoro	G1 – G13
Forma e contenuto dell'annuncio.....	G1 – G3
Termine di annuncio.....	G4 – G6
Decisione del servizio cantonale	G7 – G13
H Obblighi del datore di lavoro	H1 – H2
I Esercizio del diritto all'indennità	I1 – I11
Scelta e mutamento della cassa	I8 – I11
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
Dati determinanti concernenti l'assicurazione contro la disoccupazione.....	N1 – N13
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 All’AD dell’art. 50 LPGGA	N30 – N30
Notifica delle decisioni	N31 – N31
Creazione di documenti non modificabili	N32 – N32
Firma delle decisioni	N33 – N35
Trasmissione di documenti (art. 29 cpv. 3 e 30 LPGGA).....	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	N56 – N56
Obiettivo.....	N56 – N59
Parità linguistica fra uomo e donna	N56 – N59
Applicazione neutrale della LADI rispetto ai sessi	N56 – 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
CCL	Contratto collettivo di lavoro
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
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
LPGA	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
Prassi LADI ILR	Prassi LADI sull'indennità per lavoro ridotto
Prassi LADI IPI	Prassi LADI sull'indennità per intemperie
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 DELL'INDENNITÀ PER INTEMPERIE

- A1** L'IPI serve a indennizzare adeguatamente i lavoratori di determinati rami d'attività per le perdite di lavoro causate esclusivamente e direttamente dalle condizioni meteorologiche.
- A2** Dal punto di vista del contenuto e della sistematica, il disciplinamento dell'IPI corrisponde per molti aspetti a quello dell'ILR. Per tale motivo, varie disposizioni si limitano a rinviare il lettore ai corrispondenti articoli dell'IRL. L'IPI si distingue dall'IRL principalmente per i motivi d'indennizzazione della perdita di lavoro; mentre la seconda può essere accordata per motivi economici, il diritto alla prima dipende da condizioni meteorologiche quali la pioggia, la neve, la grandine, il freddo, il caldo, il vento, l'umidità o la siccità. Siccome le condizioni per il diritto alla concessione dell'IPI sono legate a fattori meteorologici, il diritto alle prestazioni è limitato a determinati rami di attività.

DIRITTO ALL'INDENNITÀ

art. 42 LADI; art. 65 e 66a OADI

RAMI DI ATTIVITÀ AVENTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ

B1 La condizione fondamentale del diritto all'IPI è l'appartenenza dell'azienda a un ramo di attività in cui sono usuali perdite di lavoro dovute ad intemperie.

L'indennità per intemperie può essere versata soltanto nei rami seguenti:

- edilizia e genio civile, carpenteria, taglio della pietra e cave;
- estrazione di sabbia e di ghiaia;
- posa di binari e di condotte aeree;
- sistemazioni esterne (giardini);
- selvicoltura, vivai ed estrazione della torba, nella misura in cui tali attività non siano esercitate a titolo accessorio da un'azienda agricola;
- estrazione d'argilla e industria laterizia;
- pesca professionale;
- trasporti, nella misura in cui i veicoli siano esclusivamente utilizzati per il trasporto di materiale di scavo e di costruzione verso e dai cantieri o per il trasporto di sabbia e ghiaia dai luoghi di estrazione;
- segherie;
- aziende che si dedicano unicamente alla viticoltura, alla coltivazione delle piante, alla frutticoltura e all'orticoltura, se gli usuali lavori stagionali non possono essere eseguiti a causa di siccità o di umidità straordinarie.

B2 L'appartenenza dell'azienda a un ramo avente diritto all'indennità per intemperie è determinata dall'attività principale dell'azienda e non dalle varie forme di attività esercitate.

B3 Un singolo settore aziendale può tuttavia far parte dei rami d'attività che hanno diritto all'indennità per intemperie se riveste un'importanza economica per l'azienda e se dispone di una certa autonomia organizzativa. Il datore di lavoro deve indicare al servizio cantonale i motivi per i quali non ha potuto occupare diversamente, nel seno dell'azienda, i lavoratori che hanno subito una perdita di lavoro dovuta ad intemperie.

Il servizio cantonale valuta se il diritto all'indennità può essere riconosciuto a un settore aziendale, in particolare sulla base degli statuti, dell'organigramma e dell'obiettivo specifico del settore interessato.

B4 I rami dell'edilizia e del genio civile aventi diritto all'indennità per intemperie comprendono, oltre alle imprese attive nel settore principale della costruzione, anche quelle che eseguono lavori di finitura e di installazione. Fra le imprese del settore principale della costruzione, occorre menzionare in particolare le imprese di costruzione, di costruzione di strade, ponti e gallerie, di demolizione di immobili, di costruzione e di montaggio di ponteggi, di asfaltatura, di trivellazione, di posa di condutture e cavi, di costruzione di dighe e di costruzione di ripari valangari. Le imprese di finitura e di installazione comprendono in particolare le imprese di isolamento di costruzioni e di facciate, le imprese di pittura, di copertura dei tetti, di lattoneria, di gessatura e di montaggio di elementi prefabbricati.

Le aziende che si dedicano unicamente alla viticoltura, alla coltivazione delle piante, alla frutticoltura e all'orticoltura sono incluse fra i rami che hanno diritto all'indennità quando gli usuali lavori stagionali non possono essere eseguiti a causa di siccità o di umidità straordinarie. Se i lavoratori di queste aziende di monocoltura non possono lavorare in seguito a condizioni meteorologiche usuali quali la pioggia, la neve o il freddo, esse non hanno diritto all'IPI. Non hanno quindi diritto all'indennità neppure in inverno, poiché il loro lavoro si svolge prevalentemente in primavera, estate o autunno e soltanto queste stagioni sono a rischio di siccità o umidità straordinarie (DTF 115 V 154).

⇒ Giurisprudenza

DTF 8C_45/2007 del 31.1.2008 (È incontestabile il fatto che un'impresa specializzata nella costruzione e nel montaggio di recinzioni di qualsiasi tipo non può essere considerata appartenente a uno dei rami d'attività citati nell'art. 65 cpv. 1 OADI ed è quindi esclusa dal diritto all'indennità)

DTF 113 V 353 (Il montaggio di barriere di sicurezza rientra nel settore della costruzione di strade, uno dei rami del genio civile aventi diritto all'indennità. Un'impresa che si occupa unicamente della produzione di barriere di sicurezza non rientra tuttavia fra i rami aventi diritto all'indennità)

⇒ Esempi in cui è stato riconosciuto il diritto all'indennità:

- imprese che sigillano giunti di ogni genere nei cantieri e i cui lavoratori non possono lavorare a causa del freddo;
- fabbriche di tubi/elementi di calcestruzzo e di pietre artificiali che devono sospendere la loro produzione a causa del freddo;
- imprese di costruzioni metalliche che, a causa di un freddo estremo, non possono montare supporti metallici in costruzioni grezze;
- imprese che, a causa della pioggia, non possono montare parafulmini sui tetti;
- imprese di pittura che non possono proseguire i lavori sui ponti a causa della nebbia o dell'umidità;
- imprese che operano nella posa di condutture che non possono posare tubi nel terreno all'esterno a causa del freddo e della caduta di neve;
- imprese di segnaletica stradale che non possono eseguire le demarcazioni a causa del freddo o dell'umidità;
- imprese di impianti sanitari che devono sospendere i lavori in una nuova costruzione a causa del freddo;
- vivai forestali che devono sospendere i lavori a causa della neve e del gelo;
- officine di un'impresa di costruzioni che devono sospendere la loro attività poiché anche il lavoro nel cantiere è sospeso a causa delle condizioni meteorologiche.

⇒ Esempi in cui è stato negato il diritto all'indennità:

- aziende agricole;
- stabilimenti per la produzione di calcestruzzo;
- centrali idroelettriche;
- imprese di risanamento delle acque;
- studi di ingegnere, di geometra e di progettista;
- imprese di sgombero della neve;
- imprese di demolizione di veicoli;
- imprese di trasporti di legno;
- imprese di trasporti in elicottero;
- imprese di produzione di lapidi e monumenti funerari;
- imprese di pulizia;
- imprese di fabbricazione di macchine e di apparecchi.
- Se un'azienda, nel suo complesso, rientra principalmente nel settore dell'agricoltura, l'attività esercitata a titolo accessorio nella selvicoltura non può essere qualificata come ramo d'attività separato. Pertanto, nel settore della selvicoltura, il diritto all'IPI si estende unicamente alle aziende la cui attività principale ne presenta incontestabilmente le caratteristiche come, ad esempio, nel caso dei consorzi e delle cooperative forestali.
- Le professioni di ingegnere, progettista e geometra non possono essere attribuite al ramo dell'edilizia e del genio civile. L'esercizio all'aria aperta di una parte delle attività – anche se in tal modo sono esposte ai cambiamenti meteorologici – non basta a giustificare un diritto all'indennità. Nel ramo dell'edilizia e del genio civile, il diritto all'indennità per intemperie non è determinato dalle varie forme di attività esercitate, ma dal carattere dell'azienda o del settore aziendale.

TEMPO DI LAVORO NORMALE E RIDOTTO

- B5** Hanno diritto all'IPI i lavoratori il cui tempo di lavoro normale è ridotto o il cui lavoro è completamente sospeso a causa delle condizioni meteorologiche.

Tempo di lavoro normale

- B6** 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 CCL, 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

- B7** I sistemi di lavoro flessibile prevedono generalmente una fascia entro la quale la durata del lavoro settimanale può variare (p. es., durata del 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.

- B8** Per i lavoratori occupati con il sistema di 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 attraverso 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

- B9** Il tempo di lavoro è considerato ridotto soltanto se, congiuntamente alle ore in esubero effettuate dal lavoratore, non raggiunge il tempo di lavoro normale.

- B10** 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 venti 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 della loro compensazione.

- B11** Se al momento in cui si verifica una perdita di lavoro computabile dovuta ad intemperie 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. ↓
- B12** 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. ↓
- B12a** 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 intemperie 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 un 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 un 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.
- ⇒ Esempio 3
- Il termine quadro per la riscossione dell'ILR o dell'IPI in un'azienda o in un 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.
- B13** Dal primo giorno del primo periodo di conteggio per cui è versata l'IPI o l'ILR decorre un termine quadro di 2 anni per la riscossione della prestazione.

➔ B11 modificato ottobre 2016

➔ B12 modificato ottobre 2016

Orario di lavoro flessibile

B14 Un orario di lavoro flessibile ai sensi dell'AD 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.

B15 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 introdotto in previsione di una perdita di lavoro dovuta ad intemperie.

B16 Le ore in esubero o in meno che rientrano nell'ambito dell'orario flessibile non influiscono sulla perdita di lavoro dovuta ad intemperie. 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 ad intemperie 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 (OF), che passa così da 5 a 15 ore.

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

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio	5 Ore effettive	6 Assenze pagate / non pagate	7 Orario flessibile		8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo			
			precedente	in corso		
160.00	70.00		5.00	15.00	-10.00	100.00

Cfr. M1.

⇒ Esempio 2

Un datore di lavoro annuncia per un periodo di conteggio una perdita di lavoro di 100 ore dovuta ad intemperie per un dipendente che deve effettuarne 160. In questo periodo di conteggio, il 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.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio	5 Ore effettive	6 Assenze pagate / non pagate	7 Orario flessibile		8 Saldo delle ore supplementari die mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo			
			precedente	in corso		
160.00	50.00		15.00	5.00	10.00	100.00

Cfr. M1.

- B17** 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 le fasi di intemperie 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.

⇒ Esempio 1

Se il saldo OF di un lavoratore è di -60 ore all'inizio di una fase di intemperie, 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 2

Un lavoratore registra all'inizio di una fase di intemperie un saldo di -50 ore. Nel primo periodo di conteggio, riduce questo saldo a -40 ore effettuando 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 ad intemperie.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio	5 Ore effettive	6 Assenze pagate / non pagate	7 Orario flessibile		8 Saldo delle ore supplementari die mesi precedenti	9 Ore perse computabili	
			Saldo alla fine del periodo				Differenza
			precedente	in corso			
160.00	110.00		-20.00	-10.00	-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 ad intemperie.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio	5 Ore effettive	6 Assenze pagate / non pagate	7 Orario flessibile		8 Saldo delle ore supplementari die mesi precedenti	9 Ore perse computabili	
			Saldo alla fine del periodo				Differenza
			precedente	in corso			
160.00	135.00		-10.00	20.00	-30.00	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 della fase di intemperie, il lavoratore avrebbe potuto effettuare 70 ore in esubero durante il periodo di conteggio (fino a +20 ore) senza che queste ore riducessero la perdita di lavoro computabile.

- B18** Se un lavoratore porta il suo saldo OF al di sotto di -20 ore, il saldo OF riportato sul modulo «Conteggio sulle perdite di lavoro dovute ad intemperie» è limitato a -20 ore e le altre ore in meno sono riportate nella colonna «Assenze pagate/non pagate».

⇒ Esempio

Lavorando 100 ore allorché 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 40 ore di lavoro perse a causa di intemperie.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio	5 Ore effettive	6 Assenze pagate / non pagate	7 Orario flessibile		8 Saldo delle ore supplementari die mesi precedenti	9 Ore perse computabili	
			Saldo alla fine del periodo				Differenza
			precedente	in corso			
160.00	110.00	10.00	-10.00	-20.00	10.00	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

- B19** Le ore in esubero effettuate durante gli ultimi 6 o 12 mesi (B9 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

Le 7 ore in esubero sono dedotte dalla perdita di lavoro computabile (riporto nella colonna 8 del conteggio).

⇒ 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 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. ↓

Esempi concernenti l'orario flessibile e le ore in esubero

- B20** Gli esempi seguenti mostrano come si combinano le ore risultanti dall'orario flessibile e le ore in esubero nel conteggio sulle perdite di lavoro dovute ad intemperie.

⇒ 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: +42 ore
 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.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio	5 Ore effettive	6 Assenze pagate / non pagate	7 Orario flessibile		8 Saldo delle ore supplementari die mesi precedenti	9 Ore perse computabili	
			Saldo alla fine del periodo				Differenza
			precedente	in corso			
160.00	108.00		20.00	20.00	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 8. 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: +9 ore
 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.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio	5 Ore effettive	6 Assenze pagate / non pagate	7 Orario flessibile		8 Saldo delle ore supplementari die mesi precedenti	9 Ore perse computabili	
			Saldo alla fine del periodo				Differenza
			precedente	in corso			
160.00	106.00		9.00	15.00	-6.00	60.00	

Nessuna ora in esubero effettuata prima o durante la fase di intemperie 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: -25 ore
 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.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio	5 Ore effettive	6 Assenze pagate / non pagate	7 Orario flessibile		8 Saldo delle ore supplementari die mesi precedenti	9 Ore perse computabili	
			Saldo alla fine del periodo				Differenza
			precedente	in corso			
160.00	135.00		-20.00	15.00	-35.00	60.00	

Le 25 ore in esubero effettuate durante gli ultimi 6 mesi che hanno preceduto la prima perdita di lavoro dovuta ad intemperie sono una riduzione del saldo negativo risultante dall'orario di lavoro flessibile autorizzato e non devono quindi essere dedotte dalle ore perse a causa di intemperie. 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 intemperie: 24
 Saldo OF all'inizio del PC in ore: +68,18
 Saldo OF alla fine del PC in ore: +19,58
 Variazione dell'OF durante il PC: -48,60
 Ore in esubero degli ultimi 6 mesi: 0

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio	5 Ore effettive	6 Assenze pagate / non pagate	7 Orario flessibile		8 Saldo delle ore supplementari die mesi precedenti	9 Ore perse computabili	
			Saldo alla fine del periodo				Differenza
			precedente	in corso			
160.00	66.40	93.18	20.00	19.58	0.42	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 6.

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 intemperie:	60,9
Saldo OF all'inizio del PC in ore:	+19,58
Saldo OF alla fine del PC in ore:	+25
Variazione dell'OF durante il PC:	+5,42

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio	5 Ore effettive	6 Assenze pagate / non pagate	7 Orario flessibile		8 Saldo delle ore supplementari die mesi precedenti	9 Ore perse computabili	
			Saldo alla fine del periodo				Differenza
			precedente	in corso			
160.00	104.52		19.58	20.00	-0.42	55.90	

La perdita di lavoro computabile è ridotta delle 5 ore in esubero 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 intemperie:	0
Saldo OF all'inizio del PC in ore:	+36,24
Saldo OF alla fine del PC in ore:	+26,06
Variazione dell'OF durante il PC:	-10,18
Ore in esubero degli ultimi 6 mesi:	23

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio	5 Ore effettive	6 Assenze pagate / non pagate	7 Orario flessibile		8 Saldo delle ore supplementari die mesi precedenti	9 Ore perse computabili	
			Saldo alla fine del periodo				Differenza
			precedente	in corso			
184.00	165.82	18.18	20.00	20.00	12.82	-12.82	

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 6. Esse riducono inoltre le 23 ore in esubero degli ultimi 6 mesi riportate nella colonna 9. Le 12,82 ore in esubero dei mesi precedenti che non sono ancora state compensate sono riportate al periodo di conteggio seguente.

COMPUTABILITÀ DELLA PERDITA DI LAVORO

- B21** L'IPI è accordata unicamente se la perdita di lavoro è computabile. Gli art. 43 e 43a LADI fissano le condizioni di questa computabilità (C1 segg. e D1 segg.).

PERSONE AVENTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ

- B22** In linea di principio, tutti i lavoratori occupati nei rami d'attività aventi diritto all'indennità (B1 segg.) che sono colpiti da perdite di lavoro dovute ad intemperie hanno diritto all'indennità per intemperie 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 al momento in cui sopravviene la perdita di lavoro. Anche i lavoratori stranieri hanno quindi diritto all'indennità, indipendentemente dal loro luogo di domicilio e dal loro statuto di soggiorno. Così, i frontalieri stranieri, ad esempio, hanno diritto all'IPI dal primo giorno in cui esercitano un'attività soggetta al versamento di contributi all'AD se adempiono le altre condizioni del diritto all'indennità.

I lavoratori occupati temporaneamente in un posto di lavoro (cantiere) situato all'estero, nelle vicinanze della frontiera, hanno ugualmente diritto all'indennità.

- B23** Come per l'ID, i lavoratori hanno diritto all'indennità per intemperie 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'AD termina con il raggiungimento dell'età ordinaria che dà diritto alla rendita AVS. Ciò significa che i lavoratori hanno diritto all'IPI fino alla fine del mese durante il quale hanno raggiunto l'età determinante secondo l'art. 21 LAVS.

- B24** A differenza di quanto avviene per l'ILR, hanno diritto all'indennità per intemperie anche gli apprendisti e i lavoratori il cui rapporto di lavoro è stato disdetto o ha una durata determinata, come ad esempio i lavoratori stagionali.

PERSONE NON AVENTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ

B25 Non hanno diritto all'IPI:

- 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.

Perdita di lavoro non determinabile e tempo di lavoro non controllabile

B26 Non hanno diritto all'indennità per intemperie 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 per quanto riguarda il tempo di lavoro da fornire.

B27 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 non possono contare su un numero di ore di lavoro regolare e garantito da un contratto di lavoro.

B28 Le persone la cui remunerazione dipende esclusivamente dall'esito del loro lavoro, ossia che non percepiscono una remunerazione fissa, sono escluse dal diritto all'IPI, 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

B29 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'IPI. Questo sistema di controllo (p. es. schede di timbratura, rapporti sulle ore) deve indicare quotidianamente le ore di lavoro prestate, comprese le eventuali ore in esubero, le ore perse a causa d'intemperie nonché tutte le altre assenze quali vacanze, giorni di malattia, infortunio o servizio militare.

L'Info-Service «Indennità per intemperie», il modulo «Domanda d'indennità per intemperie» e la decisione del servizio cantonale rendono attenti i datori di lavoro sulla necessità di un sistema di controllo aziendale delle ore di lavoro.

B30 La verifica del sistema di controllo del tempo di lavoro non spetta né al servizio cantonale né alla cassa. I versamenti di IPI sono controllati esclusivamente dalla SECO/TCRD secondo le prescrizioni dell'art. 110 OADI. Questi controlli sono effettuati per sondaggio (16). 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.

⇒ Giurisprudenza

DTF 8C_469/2011 del 29.12.2011 (In base all'art. 110 OADI, lo svolgimento dei controlli presso i datori di lavoro e la verifica per sondaggio dei pagamenti dell'IPI competono esclusivamente alla SECO/TCRD)

B31 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 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 propria buona fede per chiedere un condono dell'obbligo di restituire le prestazioni. Il servizio cantonale deve respingere qualsiasi domanda in tal senso.

Persone che possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro

B32 Non hanno diritto all'IPI 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.

B33 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.

B34 La questione della partecipazione finanziaria e della conseguente esclusione dal diritto all'IPI 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.

B35 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;
- imposizione fiscale per verificare la partecipazione finanziaria in caso di società anonime.

⇒ Giurisprudenza

TFA C 273/01 del 27.8.2003 (Il figlio che nell'azienda paterna [piccola azienda con un'organizzazione meno strutturata] ha firmato diversi documenti commerciali vincolanti per il datore di lavoro come, 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, esercita un'influenza determinante)

B36 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 mediante una decisione dell'assemblea generale, un verbale delle deliberazioni o un altro documento simile.

⇒ 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) ↓

B37 In una società in accomandita, i soci illimitatamente responsabili non hanno diritto all'IPI a causa della qualità di dirigente conferita loro dall'art. 599 CO. Gli accomuni-

danti 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.

- B38** 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 prescrizione 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 tuttavia sapere sin dall'inizio che un collaboratore è membro del consiglio d'amministrazione di una SA o che occupa una posizione dirigente in una SgI ed è pertanto escluso dal diritto d'indennità. In tali casi, il termine di prescrizione 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 SgI 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

- B39** 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 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'IPI sussiste soltanto dalla data della sentenza di divorzio o di scioglimento giudiziale dell'unione domestica registrata.

⇒ 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

- B40** I lavoratori a cottimo salariati hanno diritto all'IPI 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 (B26 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.

→ B38 modificato gennaio 2021

→ B39 modificato luglio 2017

B41 I lavoratori a cottimo indipendenti non hanno diritto all'IPI.

PERDITA DI LAVORO COMPUTABILE

art. 43 LADI; art. 66-68 OADI

C1 La perdita di lavoro subita in un ramo d'attività avente diritto all'indennità per intemperie è computabile se:

- è causata esclusivamente da condizioni meteorologiche,
- la continuazione dei lavori, pur con misure protettive sufficienti, è tecnicamente impossibile o economicamente insostenibile o non si può ragionevolmente esigere dai lavoratori, e
- è annunciata regolarmente dal datore di lavoro.

Queste condizioni devono essere adempiute cumulativamente.

Perdita di lavoro causata direttamente da condizioni meteorologiche

C2 Affinché possa essere computata, la perdita di lavoro deve essere causata esclusivamente da condizioni meteorologiche; nessun'altra causa deve intervenire.

È inoltre necessario che i lavoratori siano esposti direttamente alle intemperie. Il personale amministrativo di un'impresa di costruzioni, ad esempio, non rientra nella cerchia degli aventi diritto all'IPI.

⇒ Giurisprudenza

DTF 8C_834/2017 del 20.3.2018 (Se la durata di una perdita di lavoro contestata supera il tempo che sarebbe stato necessario per svolgere il lavoro in questione in presenza di buone condizioni meteorologiche, non si può più parlare di perdita di lavoro causata esclusivamente da condizioni meteorologiche. L'azienda non deve ritrovarsi in una situazione più favorevole di quella in cui si troverebbe nel caso in cui non fosse stata colpita da intemperie)

⇒ Esempi

- Conformemente al contratto d'opera, nel mese di marzo 2018 un copritetto doveva svolgere lavori di riparazione a un tetto piatto. I lavori dovevano essere conclusi entro 10 giorni impiegando tre collaboratori. Poiché in marzo era ancora presente neve sul tetto, l'impresa non ha potuto effettuare alcun lavoro di riparazione durante l'intero mese. Anche se in marzo non è stato possibile svolgere alcun lavoro, è computabile unicamente la perdita di lavoro di 10 giorni. L'azienda non deve ritrovarsi in una situazione più favorevole di quella in cui si troverebbe nel caso in cui non fosse stata colpita da intemperie.
- Conformemente al contratto d'opera, dal 3 gennaio 2018 un'azienda doveva svolgere lavori di gessatura all'edificio X. Tali lavori dovevano essere conclusi entro 25 giorni impiegando cinque collaboratori. A causa del maltempo nel mese di gennaio 2018 non è stato possibile lavorare. Sono pertanto stati annunciati e approvati 21 giorni di IPI. Come comprovato, nel mese di febbraio i lavoratori hanno lavorato all'edificio Y e l'azienda non ha dovuto annunciare perdite di lavoro per intemperie. Nel mese di marzo 2018 i lavori di gessatura all'edificio X, che avrebbero dovuto riprendere, non hanno potuto essere eseguiti a causa delle costanti basse temperature. È tuttavia computabile soltanto la perdita di lavoro dei primi 4 giorni dato che nel mese di gennaio erano già stati presi in considerazione 21 giorni di IPI. La perdita di lavoro per i giorni

seguenti non è più dovuta esclusivamente a condizioni meteorologiche ma anche all'assenza di altri mandati su cui i collaboratori avrebbero potuto lavorare. ↓

C3 Questa condizione di causalità diretta esclude dal diritto all'IPI le perdite di lavoro risultanti da perdite di clientela o da ritardi subiti dalle aziende clienti a causa delle condizioni meteorologiche.

⇒ Esempi

- Non è computabile una perdita di lavoro che si verifica in una cava di pietra perché il maltempo impedisce alle imprese del settore della costruzione di lavorare e, di conseguenza, di effettuare i propri ordini.
- Lo stesso vale per un'azienda che non può lavorare perché un'altra azienda non è stata in grado di terminare i suoi lavori entro i termini previsti a causa delle condizioni meteorologiche.

C4 Per condizioni meteorologiche si intendono in particolare la pioggia, la neve, la grandine, il freddo, il caldo, il vento, l'umidità o la siccità. Ad eccezione delle aziende che si dedicano unicamente alla viticoltura, alla coltivazione delle piante, alla frutticoltura e all'orticoltura che hanno diritto all'indennità solo in caso di siccità o di umidità straordinarie, non occorre che siano presenti condizioni meteorologiche eccezionali. Il solo fatto determinante è l'impossibilità di proseguire i lavori a causa di intemperie.

⇒ Esempio

Dato che il diritto all'IPI non presuppone condizioni meteorologiche eccezionali, questo diritto non può essere negato soltanto perché la riparazione di un tetto piatto non avrebbe dovuto essere pianificata per l'inverno. Non importa, nella fattispecie, che le temperature siano state superiori o inferiori alla media stagionale. Il diritto all'indennità non può pertanto essere negato soltanto perché l'impresa avrebbe dovuto prevedere che in quella stagione la continuazione dei lavori avrebbe potuto essere ostacolata dalle condizioni meteorologiche. Il solo fatto determinante è che i lavori non abbiano potuto essere eseguiti perché tecnicamente impossibile a causa delle condizioni meteorologiche (DTF 124 V 239).

C5 Le perdite di lavoro dovute a circostanze straordinarie quali i rischi di smottamenti del terreno, le inondazioni, la chiusura inusuale delle vie d'accesso a causa di un forte rischio di valanghe, sono indennizzate in virtù delle disposizioni sull'ILR (cfr. Prassi LADI ILR). Simili eventi possono ovviamente colpire anche aziende che non fanno parte dei rami aventi diritto all'IPI.

Impossibilità di continuare i lavori

C6 La perdita di lavoro causata esclusivamente da condizioni meteorologiche è computabile unicamente se la continuazione dei lavori, pur con misure protettive sufficienti, è tecnicamente impossibile o economicamente insostenibile o non si può ragionevolmente esigere dai lavoratori. La continuazione dei lavori è tecnicamente impossibile in particolare quando non si possono utilizzare determinati materiali a causa delle condizioni meteorologiche.

C7 Si può ragionevolmente esigere da un datore di lavoro che egli prenda misure economicamente sostenibili affinché i lavori possano continuare nonostante le intemperie. La continuazione dei lavori è considerata economicamente insostenibile se, pur essendo tecnicamente realizzabile, richiederebbe misure eccessive. Occorre

esaminare in base alle circostanze concrete se sia ragionevole pretendere che il datore di lavoro prenda misure quali la copertura del luogo di lavoro e del materiale, lo sgombero della neve o l'installazione di un apparecchio di riscaldamento. Secondo la giurisprudenza, non si possono tuttavia esigere misure importanti, costose e inusuali.

⇒ Giurisprudenza

DTF 110 V 344 (Non si può pretendere che un'impresa di gessatura chiuda le aperture delle finestre con plastica e che installi un apparecchio di riscaldamento per poter proseguire i lavori in condizioni di freddo estremo)

- C8** La perdita di lavoro è computabile anche se la continuazione dei lavori è tecnicamente possibile, ma non si può ragionevolmente esigere dai lavoratori poiché metterebbe in pericolo la loro salute.

Annuncio della perdita di lavoro

- C9** La perdita di lavoro è computabile unicamente se il datore di lavoro ha provveduto ad annunciarla secondo le prescrizioni. Si tratta di una condizione formale del diritto all'indennità (G1 segg.)

PERDITA DI LAVORO MINIMA

C10 La perdita di lavoro è computabile unicamente se si estende a un giorno intero o ad almeno una mezza giornata lavorativa.

C11 La perdita di lavoro è computata con una mezza giornata se dura un mattino o un pomeriggio o se raggiunge il 50 % di un giorno lavorativo intero.

Le ore di lavoro perse sono indennizzate soltanto nella misura in cui corrispondono alle ore che devono essere effettuate nel corso di un mattino, di un pomeriggio o di una mezza giornata. Fra queste 3 possibilità, è computabile quella che più si avvicina per difetto alle ore di lavoro effettivamente perse.

⇒ Esempio 1

Ore da effettuare il mattino	5 ore
Ore da effettuare il pomeriggio	4 ore
50 % dell'intero giorno lavorativo	4,5 ore
Perdita di lavoro secondo il rapporto	4,3 ore
Perdita di lavoro computabile	4 ore

⇒ Esempio 2

Ore da effettuare il mattino	5 ore
Ore da effettuare il pomeriggio	4 ore
50 % del giorno lavorativo intero	4,5 ore
Perdita di lavoro secondo il rapporto	4,6 ore
Perdita di lavoro computabile	4,5 ore

PERIODO DI ATTESA

C12 Per ogni periodo di conteggio, la cassa deduce dalla perdita di lavoro computabile:

- 2 giorni di attesa per i primi 6 periodi di conteggio;
- 3 giorni di attesa dal 7° periodo di conteggio.

Se il Consiglio federale prolunga la durata massima dell'ILR (cfr. Prassi LADI ILR), ciò non influisce sul periodo di attesa dell'IPI.

C13 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.

⇒ Esempio

A un'azienda che ha chiesto l'ILR durante 6 mesi e l'IPI per il 7° mese vengono dedotti 3 giorni di attesa per il periodo di conteggio relativo all'IPI.

C14 Il periodo di attesa è a carico del datore di lavoro e non può ripercuotersi sui lavoratori (H1).

C15 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: 2/5 o 3/5 della durata del lavoro settimanale individuale moltiplicati per l'80 % del guadagno orario computabile.

⇒ Esempio

Situazione: 40 ore settimanali, guadagno orario computabile: CHF 30, 2 giorni di attesa

Calcolo: 40 ore : 5 = 8 ore/giorno

8 ore/giorno x 2 = 16 ore di periodo di attesa

16 ore x CHF 30 x 80 % = CHF 384 a carico del datore di lavoro

C16 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.

PERIODO DI CONTEGGIO

- C17** Il periodo di conteggio funge da grandezza di riferimento per
- calcolare il periodo di attesa (C13 segg.);
 - determinare la durata massima dell'indennità (F1 segg.);
 - far valere il diritto all'indennità (I1 segg.)
- C18** 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).
- C19** Il datore di lavoro che chiede l'indennità per lavoratori con periodi salariali diversi deve allestire conteggi separati.

PERDITA DI LAVORO NON COMPUTABILE

art. 43a LADI

- D1** La perdita di lavoro non è computabile se:
- è riconducibile soltanto indirettamente alle condizioni meteorologiche (perdita di clienti, ritardo nei termini);
 - si tratta di perdite stagionali consuete nell'agricoltura;
 - il lavoratore non accetta la sospensione del lavoro e deve pertanto essere remunerato secondo il contratto di lavoro;
 - concerne persone al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo.

Perdita di lavoro riconducibile indirettamente alle condizioni meteorologiche

- D2** La perdita di lavoro non è computabile se è riconducibile soltanto indirettamente alle condizioni meteorologiche, ad esempio in caso di perdite di clientela o di ritardi nei termini a causa delle condizioni meteorologiche.

- D3** Le perdite di clientela dovute alla mancata domanda di un servizio o di un prodotto sono indennizzate mediante l'ILR secondo le disposizioni dell'art. 51a OADI «Perdite di lavoro in seguito a perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche». Nel campo d'applicazione di questa disposizione rientrano ad esempio le società di impianti di risalita nelle regioni di sport invernali in caso di mancanza di neve o le piscine nei mesi estivi piovosi (cfr. Prassi LADI ILR).

Se le condizioni meteorologiche impediscono temporaneamente l'esecuzione di lavori pianificati, il conseguente ritardo non giustifica un diritto all'ILR. Non è indennizzabile, p. es., la perdita di lavoro subita da un'impresa di pittura che non può verniciare le pareti interne di un nuovo edificio entro il termine previsto poiché queste non sono ancora asciugate in seguito al ritardo intervenuto in fase di costruzione a causa delle condizioni meteorologiche.

⇒ Giurisprudenza

DTF 124 V 293 (Nel settore della costruzione non sussiste una limitazione dei lavori indennizzabili secondo cui, in genere, il risanamento delle facciate deve essere eseguito soltanto nei mesi non invernali. Diversamente da quanto avviene per diverse monoculture agricole [art. 65 cpv. 3 OADI], per gli altri rami non occorre che siano presenti condizioni meteorologiche eccezionali)

Perdite stagionali consuete nell'agricoltura

- D4** Le perdite di lavoro consuete per la stagione nel settore dell'agricoltura non sono computabili. L'IPI può essere accordata nel settore dell'agricoltura soltanto se l'azienda si dedica essenzialmente alla viticoltura, alla coltivazione delle piante, alla frutticoltura e all'orticoltura e se i lavori non possono essere effettuati normalmente a causa di siccità o di umidità straordinarie (B4).

Assenza di consenso del lavoratore

- D5** La perdita di lavoro non è computabile se il lavoratore interessato non accetta la sospensione del lavoro e deve essere pertanto remunerato secondo il contratto di lavoro.

Lavoro temporaneo e lavoro a prestito

- D6** La perdita di lavoro non è computabile per i 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'IPI per questi lavoratori.

Non è computabile neppure la perdita di lavoro dei lavoratori messi occasionalmente a disposizione di un'altra azienda.

IPI NELLE AZIENDE PUBBLICHE

D7 I lavoratori delle aziende di diritto pubblico (Confederazione, Cantoni, Comuni) sono esclusi dal diritto all'IPI.

Considerata la loro natura, le aziende di diritto pubblico non fanno parte dei rami che hanno diritto all'IPI. Se, ad esempio, la perdita di lavoro riguarda il servizio di manutenzione delle strade di un Cantone, quest'ultimo non ha diritto all'IPI, indipendentemente dalla sua importanza e dalla sua struttura organizzativa.

CALCOLO DELL'INDENNITÀ

art. 44 LADI

IMPORTO DELL'INDENNITÀ

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

GUADAGNO DETERMINANTE

E2 Per il calcolo dell'indennità è determinante il salario, convenuto contrattualmente, dell'ultimo mese di contribuzione prima dell'inizio della perdita di lavoro dovuta ad intemperie.

Se il salario dell'ultimo mese di contribuzione si scosta di almeno 10 % dal salario medio degli ultimi 12 mesi di contribuzione, l'indennità è calcolata in base a questo salario medio.

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 350¹ 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 rincarò;
- le provvigioni;
- 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 il datore di lavoro confermi alla cassa di disoccupazione che queste indennità sono versate anche durante la sospensione del lavoro.

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 lavoro nei cantieri o lavoro sporchevole, ecc.);
- i premi d'anzianità di servizio e di fedeltà;
- il rimborso delle spese;

¹ Questo importo varia regolarmente. Cfr. Prassi LADI IPI N1 segg.

- gli assegni familiari e gli assegni per l'economia domestica.

E5 Se al momento della sospensione del lavoro a causa di intemperie 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.

E6 Gli aumenti salariali generali o individuali accordati durante una fase di intemperie 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 immediatamente nel guadagno determinante.

E7 Se un lavoratore beneficia di assegni per il periodo d'introduzione secondo l'art. 65 LADI, l'IPI 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'IPI (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	<u>64</u>	<u>ore</u>	(40 ore : 5 giorni x 8 giorni)
Ore effettive di lavoro annuali	1824	ore	
Ore effettive di lavoro mensili	152	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 guadagno orario una quota, calcolata in base a una delle 2 tabelle seguenti, per le vacanze, i giorni festivi che cadono in un giorno feriale e, eventualmente, la 13^a mensilità.

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 computabile moltiplicato per il numero medio di ore da effettuare al mese non può superare l'importo massimo del guadagno determinante di CHF 12 350¹ (E3).

⇒ 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 % x 30).

La cassa verifica se questo guadagno orario supera l'importo massimo del guadagno determinante:

40 ore/settimana: 5 giorni x 21,7 giorni lavorativi al mese in media x CHF 37.20 = CHF 6457.90.

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

⇒ 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.

¹ Questo importo varia a intervalli regolari. Cfr. Prassi LADI IPI N1 ss.

DURATA DELL'IPI

art. 44a LADI

F1 La cassa apre un termine quadro di 2 anni a partire dal primo giorno per il quale è versata l'ILR o l'IPI. Nel corso di questo termine quadro, l'IPI può essere versata al massimo durante 6 periodi di conteggio per l'azienda o il settore d'esercizio (C18 segg.)

⇒ Esempio

Se un'azienda cambia nome o forma giuridica ma non subisce modifiche fondamentali (organico, mezzi materiali e obiettivo aziendale immutati), non occorre aprire un nuovo termine quadro per la riscossione della prestazione.

F2 I periodi di conteggio per cui è stata versata un'IPI sono computati sulla durata massima di 12 mesi (o diciotto mesi in caso di prolungamento da parte del Consiglio federale) 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'IPI, pari a 6 mesi.

F3 Se l'azienda annuncia per la prima volta al servizio cantonale una perdita di lavoro dovuta ad intemperie o al 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 di disoccupazione può determinare esattamente il numero di periodi di conteggio utilizzati dall'azienda o dal settore d'esercizio.

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

Settore d'esercizio

F4 Se un'azienda è suddivisa in settori d'esercizio al momento in cui chiede l'ILR, tali settori d'esercizio sono riconosciuti anche nel caso dell'IPI.

F5 Durante il termine quadro di 2 anni, un'azienda può subire vere e proprie 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 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 una di queste casse fino alla fine del termine quadro di 2 anni.

ANNUNCIO E VERIFICA DELLA PERDITA DI LAVORO

art. 45 LADI; art. 69 e 119 OADI

FORMA E CONTENUTO DELL'ANNUNCIO

G1 Per ogni posto di lavoro (cantiere), il datore di lavoro è tenuto ad annunciare ogni mese al servizio cantonale competente la perdita di lavoro dovuta ad intemperie mediante il modulo 716.500 «Annuncio della perdita di lavoro dovuta ad intemperie».

Se il datore di lavoro ha annunciato la perdita di lavoro per lettera o e-mail, il termine di annuncio è considerato rispettato. Il servizio cantonale gli impartisce tuttavia un termine per l'inoltro del modulo ufficiale attirando la sua attenzione sulle conseguenze di un annuncio tardivo da parte sua.

G2 Per i cantieri in territorio svizzero, il servizio cantonale competente per la trattazione dell'annuncio è quello del Cantone nel quale si trova il posto di lavoro (cantiere). Per i cantieri nelle regioni frontaliere è competente il servizio cantonale del luogo in cui ha sede l'azienda.

G3 Il datore di lavoro è tenuto a rispondere a tutte le domande del modulo di annuncio affinché il servizio cantonale possa verificare se le condizioni del diritto all'indennità sono adempiute (art. 28 LPGGA).

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 per poter pronunciare la sua decisione 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 soffrisce 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 LPGGA).

TERMINE DI ANNUNCIO

G4 Per ogni posto di lavoro (cantiere), il datore di lavoro è tenuto ad annunciare al servizio cantonale competente la perdita di lavoro dovuta ad intemperie subita durante il mese, al più tardi il 5° giorno del mese civile successivo. Fa stato la data in cui l'annuncio è stato consegnato alla posta (art. 29 LPGGA).

Se il 5° giorno cade di sabato, domenica o in un giorno festivo fissato dalla legge, il termine è considerato rispettato se l'annuncio è consegnato alla posta il giorno feriale seguente.

G5 Il termine fissato per l'esercizio del diritto all'indennità è un termine di perenzione. Questo 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, unitamente all'annuncio, entro 30 giorni dalla cessazione dell'impedimento e deve contenere i motivi e l'indicazione dei mezzi di prova (art. 41 LPGGA). ↓

G6 Se il datore di lavoro ha annunciato tardivamente, senza motivo scusabile, la perdita di lavoro dovuta ad intemperie, l'inizio del diritto all'indennità subisce un differimento pari alla durata del ritardo.

⇒ Esempio 1

Il primo giorno di sospensione del lavoro a causa di intemperie cade il 15° giorno del mese. Aniché annunciare la perdita di lavoro entro il 5° giorno del mese successivo, il datore di lavoro consegna il suo annuncio alla posta soltanto l'11° giorno.

Dato che la perdita di lavoro è stata annunciata con 6 giorni di ritardo, l'inizio del diritto all'indennità è differito di 6 giorni, ossia dal 15° al 21° giorno del mese interessato.

⇒ Esempio 2

Il primo giorno di sospensione del lavoro a causa di intemperie cade il 27° giorno del mese. Il datore di lavoro consegna il suo annuncio alla posta l'11° giorno del mese successivo.

Dato che la perdita di lavoro è stata annunciata con 6 giorni di ritardo, l'inizio del diritto all'indennità è differito di 6 giorni; per il mese interessato non sussiste quindi alcun diritto all'indennità.

DECISIONE DEL SERVIZIO CANTONALE

- G7** Il servizio cantonale verifica se
- l'azienda appartiene effettivamente a un ramo d'attività avente diritto all'IPI (art. 42 cpv. 1 lett. b LADI e art. 65 OADI),
 - la perdita di lavoro è causata esclusivamente e direttamente da condizioni meteorologiche (art. 43 cpv. 1 e art. 43a lett. a LADI),
 - la continuazione dei lavori, pur con misure protettive sufficienti, è tecnicamente impossibile o economicamente insostenibile o non si può ragionevolmente esigere dai lavoratori (art. 43 cpv. 1 lett. b LADI),
 - la perdita di lavoro è stata annunciata regolarmente dal datore di lavoro entro il termine stabilito (art. 43 cpv. 1 lett. c LADI e art. 69 OADI), e
 - non si tratta di perdite stagionali consuete nell'agricoltura (art. 43a lett. b LADI).
- G8** Il servizio cantonale verifica, in base a un calendario meteorologico o ad altri documenti adeguati, se è lecito presupporre che durante i giorni indicati dal datore di lavoro fosse effettivamente impossibile lavorare a causa delle condizioni meteorologiche.
- G9** In conformità all'art. 45 cpv. 4 LADI, se ha dubbi sulla computabilità della perdita di lavoro, il servizio cantonale procede agli adeguati chiarimenti. Se il numero di giorni lavorativi o il numero di lavoratori annunciati dal datore di lavoro appaiono esagerati rispetto al cantiere e al carico di lavoro, verrà computata soltanto la perdita di lavoro verosimile (C2).

Se in base alla documentazione il cantiere e il volume di lavoro o la durata indicata per portare a termine l'incarico non risultano plausibili con il numero di lavoratori annunciati, il servizio cantonale è tenuto a richiedere, per lettera raccomandata, documentazione aggiuntiva. Se l'azienda che rivendica le prestazioni rifiuta in modo ingiustificato di ottemperare al suo dovere di informare e collaborare, il servizio cantonale può decidere in base agli atti, oppure chiudere l'inchiesta e non entrare nel merito. Prima di farlo, dovrà sollecitare l'azienda per iscritto, segnalare eventuali conseguenze giuridiche e concedere un adeguato periodo di riflessione (cfr. art. 28, 40 e 43 cpv. 3 LPGa).

I dubbi sulla computabilità riguardano in particolare i seguenti casi:

- La documentazione che rende verosimile l'esistenza del cantiere non esiste o è insufficiente. Le indicazioni concrete a proposito del cantiere vanno comprovate, ad esempio con una conferma della commessa, del contratto d'opera, del programma edilizio in corso, di una conferma del committente o della direzione dei lavori oppure sulla scorta di fatture. La verosimiglianza dell'esistenza del cantiere può anche essere documentata con fotografie.
- Il volume della commessa è completamente diverso dal totale di giorni lavorativi e di lavoratori di cui alla domanda 5 del modulo «Annuncio della perdita di lavoro dovuta ad intemperie».
- Vi è motivo di credere, ad esempio, che i cantieri annunciati siano già stati terminati oppure progettati per un'altra data oppure che un'altra impresa sia stata incaricata di svolgere gli stessi lavori.

I presupposti validi per la domanda 5 del modulo «Annuncio della perdita di lavoro dovuta ad intemperie» valgono anche per le domande d'IPI inoltrate dai subappaltatori.

⇒ Esempi

- Nel mese di gennaio 2018 l'azienda annuncia una perdita di lavoro di 20 giorni dovuta a intemperie per 7 collaboratori per un cantiere iniziato il 1° settembre 2017. Secondo il contratto d'opera allegato all'annuncio, i lavori avrebbero dovuto essere completati già a metà novembre 2017. Per verificare l'esistenza del cantiere occorre chiedere all'azienda di fornire ulteriori documenti.
- Conformemente al contratto d'opera, dal 3 gennaio 2018 un'azienda doveva svolgere lavori di gessatura all'edificio X. I lavori dovevano essere conclusi entro 25 giorni impiegando cinque collaboratori. A causa del maltempo nel mese di gennaio 2018 non è stato possibile lavorare. Sono pertanto stati annunciati e approvati 21 giorni di IPI. Come comprovato, nel mese di febbraio i lavoratori hanno lavorato all'edificio Y e l'azienda non ha dovuto annunciare perdite di lavoro per intemperie. Nel mese di marzo 2018 i lavori di gessatura all'edificio X, che avrebbero dovuto riprendere, non hanno potuto essere eseguiti a causa delle costanti basse temperature. È tuttavia computabile soltanto la perdita di lavoro dei primi 4 giorni dato che nel mese di gennaio erano già stati presi in considerazione 21 giorni di IPI. La perdita di lavoro per i giorni seguenti non è più dovuta esclusivamente a condizioni meteorologiche ma anche all'assenza di altri mandati su cui i collaboratori avrebbero potuto lavorare.

Un'azienda annuncia al servizio cantonale che, per concludere i lavori di costruzione, sono necessari 32 giorni e 6 collaboratori. Secondo il contratto d'opera è stato convenuto per il mandato un importo di CHF 20 400. Il datore di lavoro ha indicato che durante l'intero mese di gennaio 2018 non è stato possibile lavorare. La perdita di lavoro è quindi di 20 giorni. Considerato l'importo pattuito per il mandato, l'impiego di 6 collaboratori per un mese intero per la conclusione dei lavori non è realistico. In effetti, ciò significa che ogni collaboratore svolgerebbe per questo mandato lavori unicamente per un importo pari a CHF 3 400, il che non coprirebbe le spese salariali né tantomeno i costi per il materiale e l'utilizzo delle macchine. Il servizio cantonale deve chiedere all'azienda di fornire ulteriori documenti. Quest'ultima deve rendere verosimile il numero di giorni che sarebbero stati necessari in gennaio per effettuare i lavori. ↓

G10 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 alla SECO allegando la domanda e i relativi documenti (art. 128a OADI). L'archiviazione nella posta in arrivo GED vale come notifica.

G11 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 che l'indennità sia stata calcolata correttamente (J1).

G12 Il datore di lavoro e la SECO possono opporsi alla decisione del servizio cantonale entro 30 giorni. La procedura d'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 (cfr. art. 34, 52 e 56 LPG).

- G13** Il servizio cantonale che si oppone al versamento dell'IPI o che in seguito pronuncia una decisione su opposizione negativa è tenuto a segnalare al datore di lavoro, sia nella decisione sia 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.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

art. 46 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'IPI per il periodo di attesa;
- a pagare, per la fase di intemperie, 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 per i danni che ha provocato intenzionalmente o per negligenza.

ESERCIZIO DEL DIRITTO ALL'INDENNITÀ

art. 47 LADI; art. 70-71 OADI

I1 Entro 3 mesi dalla scadenza di ogni periodo di conteggio, il datore di lavoro fa valere, complessivamente per 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'IPI 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 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)

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)

I4 La cassa esige da un datore di lavoro che chiede l'indennità per la prima volta nell'anno civile di fornirle o indicarle

- 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 documenti:

- Decisione concernente l'IPI (modulo 716.506),
- Annuncio della perdita di lavoro dovuta ad intemperie (modulo 716.500).

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

- Domanda d'IPI (modulo 716.502),
- Conteggio sulle perdite di lavoro dovute ad intemperie (modulo 716.503),
- Rapporto sulle ore perse a causa d'intemperie (modulo 716.507),
- Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria, se necessario (modulo 716.505).

15 Ogni lavoratore deve confermare le ore di lavoro perse che lo riguardano apponendo la propria firma sul modulo 716.507 «Rapporto sulle ore perse a causa d'intemperie». In casi eccezionali l'IPI 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.

16 In caso di incertezze o di inesattezze nella procedura di conteggio, la cassa contatta il datore di lavoro. Tuttavia, esige documenti supplementari dell'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, unica autorità competente per effettuare controlli presso il datore di lavoro (B30).

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.

SCELTA E MUTAMENTO DELLA CASSA

- I8** 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'ILR o dell'IPI e si applica ad entrambe.
- I9** Il datore di lavoro può cambiare cassa durante un termine quadro in corso soltanto se la cassa respinge la sua domanda d'indennità per incompetenza o se l'azienda non appartiene più al campo d'attività locale o materiale della cassa.
- I10** La SECO, 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.
- I11** La cassa precedente fornisce alla nuova, se questa ne fa domanda, ogni indicazione necessaria per continuare a versare l'indennità.

RIFUSIONE DELL'INDENNITÀ

art. 48 LADI; art. 71a OADI

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

- Il servizio cantonale ha approvato la domanda d'indennità per il periodo di conteggio interessato?
- Il datore di lavoro chiede l'indennità unicamente per i giorni indicati nel modulo «Annuncio della perdita di lavoro dovuta ad intemperie»?
- Il numero di lavoratori colpiti corrisponde a quello indicato nel modulo «Annuncio della perdita di lavoro dovuta ad intemperie»?
- Il datore di lavoro ha fatto valere il diritto all'indennità entro il termine legale?
- Il numero massimo di 6 periodi di conteggio che danno diritto all'indennità durante il termine quadro è superato?
- I limiti del periodo di conteggio sono fissati correttamente?
- 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 a causa d'intemperie»?
- Il datore di lavoro chiede l'indennità soltanto per giorni interi o mezza giornata?
- 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 a causa d'intemperie» è stato firmato dai lavoratori?
- I calcoli del conteggio sono esatti?

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'IPI, 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 anche i contributi padronali per questi lavoratori alle assicurazioni sociali.

PRESCRIZIONI DI CONTROLLO

art. 49 LADI; art. 72 OADI

- K1** In caso di perdita di lavoro dovuta ad intemperie non si procede di regola ad alcun controllo mediante timbratura. Il servizio cantonale può tuttavia prescrivere un tale controllo.

OCCUPAZIONE PROVVISORIA

art. 50 LADI

L1 I lavoratori che subiscono perdite di lavoro dovute ad intemperie possono essere provvisoriamente assegnati a un'altra azienda che deve sopperire a una temporanea penuria di personale. 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.

L2 Il servizio cantonale può assegnare ai lavoratori colpiti da perdite di lavoro di giorni interi o mezza giornata una confacente occupazione provvisoria adeguata. L'adeguatezza dell'occupazione è determinata in base all'art. 16 LADI. Se si tratta di lavoratori stranieri, il servizio cantonale verifica se il loro permesso di soggiorno li autorizza ad esercitare l'attività a loro assegnata.

L3 I lavoratori il cui lavoro è sospeso completamente per più di un mese devono adoperarsi per trovare un'occupazione provvisoria. Essi devono fornire al datore di lavoro le prove delle loro ricerche affinché quest'ultimo possa trasmetterle alla cassa unitamente alla sua domanda d'indennità. La cassa verifica se sono state effettuate sufficienti ricerche e, in caso contrario, avvisa il servizio cantonale.

L4 Se il lavoratore rifiuta un'occupazione provvisoria adeguata assegnatagli, si adopera insufficientemente per ottenerla o l'abbandona ingiustificatamente, il servizio cantonale decide di diminuirgli l'IPI, secondo la gravità della colpa, da un minimo di CHF 100 a un massimo di CHF 1000.

Il servizio cantonale trasmette una copia della sua decisione al datore di lavoro, alla cassa di disoccupazione e alla SECO. Il datore di lavoro compensa le riduzioni definitive dell'indennità con le IPI non ancora versate. Se le riduzioni non possono essere compensate in questo modo, la cassa è tenuta ad esigere dal lavoratore il rimborso del relativo importo.

L5 Il lavoratore che accetta un'occupazione provvisoria deve chiedere al riguardo il consenso del suo datore di lavoro. Questi può negarlo soltanto se il lavoratore, a causa dell'occupazione provvisoria, non potrebbe adempiere i suoi obblighi contrattuali, in particolare i suoi obblighi di diligenza e fedeltà ai sensi dell'art. 321a CO, quali il segreto professionale o il divieto di concorrenza.

Se il datore di lavoro nega ingiustificatamente il consenso, il servizio cantonale decide di privarlo, fino a nuovo avviso, del diritto alla all'IPI del lavoratore interessato.

L6 Il lavoratore deve comunicare al suo datore di lavoro, mediante il modulo 716.305 «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria», il reddito conseguito con un'occupazione provvisoria durante la sospensione del lavoro a causa di intemperie.

Il datore di lavoro calcola e riduce l'IPI 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'IPI 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:

Conteggio sulle perdite di lavoro dovute ad intemperie				
9 Ore perse computabili	10 Perdita di guadagno 100%	11 Perdita di guadagno 80%	12 Deduzione di 2 giorni d'attesa 80%	13 Rifusione rivendicata
136.00	2992.00	2393.60	281.60	2112.00
				2112.00
6,25 % AVS, AI, IPG, AD di			2992.00	187.00
				2299.00

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

1^a correzione:

Perdita di guadagno dell'80 %	CHF	2393.60
Salario lordo proveniente dall'attività provvisoria	CHF	<u>1500.00</u>
	CHF	3893.60
meno la perdita di guadagno del 100 %	- CHF	<u>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	CHF	<u>1500.00</u>
Importo determinante soggetto ai contributi sociali	CHF	1492.00
di cui il 6,25 %	CHF	93.25

L'indennità per intemperie ammonta quindi a CHF 1303.65 (1210.40 + 93.25).

- 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'IPI non è versata per i giorni in cui il personale è fornito a prestito a un'altra azienda (D6).

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 716.503 «Conteggio sulle perdite di lavoro dovute ad intemperie».

0716503 – 003 – 07 - 2003

Assicurazione contro la disoccupazione

Data

Conteggio sulle perdite di lavoro
dovute ad Intemperie
(va inoltrato in 2 esemplari)
Istruzioni vedi a tergo

Azienda/Settore d'esercizio

Periodo di conteggio

1 N° AVS Cognome e nome	2 Guadagno orario computabile	3 Ore lavorative settimanali in base al contratto	4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Ore di ferie			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili	10 Perdite di guadagno 100%	11 Perdite di guadagno 80%	12 Deduzione giorni d'assenza 80%	13 Riduzione rivendicata
						a	b	c						

Totale/importo col. 9/10/13
716.503 | 7.2005 | 20106

www.seco-tercio.ch

Colonna 1 n. AVS, cognome e nome

Si indicano unicamente i lavoratori che hanno subito perdite di lavoro dovute ad intemperie nel corso del periodo di conteggio e che hanno diritto all'indennità.

Un conteggio separato per ogni posto di lavoro (cantiere) non è necessario.

Colonna 2 Guadagno orario computabile

Il guadagno orario computabile è calcolato in base al guadagno determinante computabile, al tempo di lavoro contrattuale e al diritto alle vacanze e ai giorni festivi. Questo guadagno orario funge da base di calcolo dell'indennità per intemperie (E8 segg.).

Colonna 3 Ore lavorative settimanali in base al contratto

Si indica la durata settimanale del lavoro convenuta contrattualmente ma senza compensazione anticipata. Se il tempo di lavoro varia durante l'anno, è determinante il tempo di lavoro del periodo di conteggio interessato; se il tempo di lavoro varia durante il periodo di conteggio, è determinante il tempo di lavoro valido all'inizio del periodo di conteggio interessato.

Colonna 4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata

Si riportano le ore di lavoro da effettuare normalmente durante il periodo di conteggio, incluse le eventuali ore da compensare in anticipo o da recuperare.

Colonna 5 Ore effettive

Questa colonna comprende le ore di lavoro effettivamente prestate nel periodo di conteggio interessato, incluse le eventuali ore in esubero.

Colonna 6 Assenze pagate/non pagate

Indicare tutte le assenze pagate o non pagate, espresse in ore (vacanze, giorni festivi, malattia, infortunio, servizio militare, ecc.).

Colonna 7 Orario flessibile

Se l'azienda prevede un sistema di lavoro a orario flessibile, le variazioni delle ore effettive previste nella fascia di orario flessibile definita dal regolamento aziendale, ma al massimo entro un margine di +/-20 ore, non influiscono sulla perdita di lavoro computabile.

Il saldo OF alla fine del periodo precedente è riportato nella colonna 7a e il saldo del periodo interessato alla colonna 7b. Se questi saldi sono superiori o inferiori rispettivamente a +20 e -20 ore, il datore di lavoro riporta nel conteggio le ore in esubero o in meno autorizzate dal regolamento aziendale, ma al massimo +20 o -20 ore. La differenza fra i 2 saldi deve essere iscritta nella colonna 7c, preceduta dal segno - o + invertito (B14 segg.).

Colonna 8 Saldo delle ore supplementari (in esubero) dei mesi precedenti

Si indicano tutte le ore in esubero effettuate nei 6 mesi antecedenti l'inizio del termine quadro di 2 anni che non sono state compensate con tempo libero. Dopo l'inizio del termine quadro si devono indicare tutte le ore in esubero effettuate entro detto termine quadro, ma al massimo negli ultimi 12 mesi, che non sono state compensate con tempo libero (B9 segg.).

Queste ore in esubero riducono le ore perse computabili (col. 9). Le ore in esubero che non possono essere compensate completamente con le ore perse computabili vanno riportate al periodo di conteggio successivo.

Colonna 9 Ore perse computabili

Indicare le ore effettivamente perse dei giorni interi e delle mezze giornate riconosciute dal servizio cantonale, ma al massimo le ore risultanti dalla seguente sottrazione: colonna 4 meno il totale delle colonne 5, 6 e 7c e 8.

Colonna 10 Perdita di guadagno 100 %

La perdita di lavoro del 100 % si ottiene moltiplicando le ore perse computabili (col. 9) per il guadagno orario computabile (col. 2).

Colonna 11 Perdita di guadagno 80 %

L'IPI ammonta all'80 % della perdita di guadagno determinata alla colonna 10.

Colonna 12 Deduzione giorni di attesa 80 %

Per ogni periodo di conteggio, il datore di lavoro assume a suo carico 2 giorni di attesa dal primo al 6° periodo di conteggio e 3 giorni di attesa dal 7° periodo di conteggio.

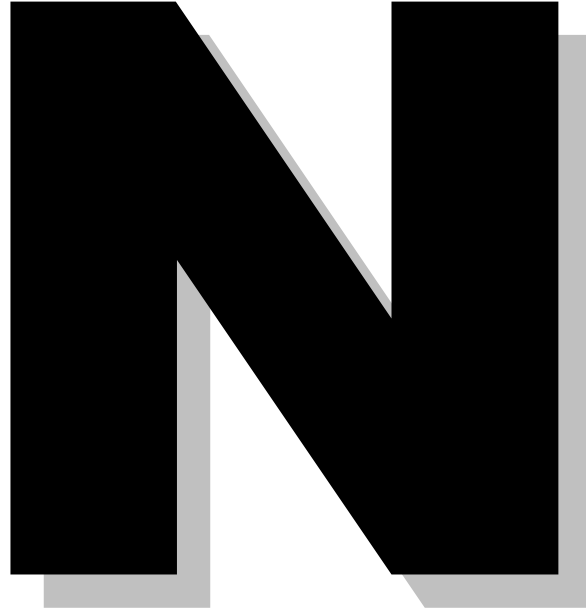
Calcolo: rispettivamente 2/5 o 3/5 delle ore lavorative settimanali in base al contratto (col. 3) moltiplicate per il guadagno orario computabile (col. 2); dell'importo così ottenuto si calcola l'80 % (C13 segg.).

Se il Consiglio federale prolunga la durata massima dell'ILR, il periodo di attesa è di un giorno dal primo al 6° periodo di conteggio e di 2 giorni dal 7° periodo di conteggio.

Colonna 13 Rifusione rivendicata

Purché tutte le altre condizioni siano adempiute, la cassa versa al datore di lavoro l'importo che si ottiene dalla differenza tra la colonna 11 e la colonna 12.

La cassa rifonde inoltre i contributi padronali all'AVS/AI/IPG/AC sulle ore di lavoro perse, che ammontano al 6,25 % del totale della colonna 10.



TEMI SPECIALI

(N1 segg.)

**CIFRE DETERMINANTI CONCERNENTI L'ASSICURAZIONE
CONTRO LA DISOCCUPAZIONE
STATO: 1.1.2021**

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 86 040	art. 10b OADI
N4	Salario mensile minimo per il diritto agli assegni familiari	CHF 597	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	Contributo di solidarietà	1 %	Sui redditi da CHF 148 200 (art. 90c LADI)
N11	AIP per disoccupati con partecipazione a PML	1,0608 %	A carico del fondo

N12	AINP per disoccupati	3,77 %	1/3 a carico del fondo 2/3 a carico degli assicurati
N13	LPP per disoccupati (per rischio di invalidità e di decesso)	0,25 %	Sul salario giornaliero coordinato: a metà tra fondo/assicurati
N14	Importo forfetario annuo per l'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie <ul style="list-style-type: none"> • Adulti • Bambini • Giovani adulti 	CHF 7332 CHF 1776 CHF 5736	I formulari corrispondenti sono elencati per anno su TCNet sotto la rubrica «Formulari».
N15	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 19 610 CHF 29 415 CHF 10 260 CHF 6840 CHF 3420	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, 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 ai servizi cantonali 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.

³ 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), la 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 preparatori della LPGA e alla dottrina, la SECO sostiene che il ricorso davanti al tribunale cantonale ha effetto sospensivo a prescindere da eventuali disposizioni cantonali contrarie.

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.

APPLICAZIONE DELL'ART. 50 LPGGA ALL'AD

N30 Nel mese di dicembre 2002 la SECO ha emanato la circolare concernente l'applicazione della LPGGA e dell'OPGA alla LADI. Questa circolare indica in particolare che l'art. 50 LPGGA, in cui si prevede che le controversie nell'ambito delle assicurazioni sociali possono essere composte con transazione, non è applicabile all'AC (cfr. pag. 32).

Si tratta di una raccomandazione che è stata interpretata a torto come un divieto assoluto, per gli organi d'esecuzione della LADI, di ritornare sulla loro decisione davanti al tribunale cantonale delle assicurazioni. A tale proposito occorre precisare quanto segue:

Se nel corso dell'udienza emergono nuovi fatti, l'istanza precedente può ritornare sulla sua decisione: occorre distinguere questo modo di procedere dalla conclusione di una transazione secondo l'art. 50 LPGGA. Infatti, questa possibilità, che risulta dall'art. 53 cpv. 3 LPGGA, non rappresenta né una transazione ai sensi dell'art. 50 LPGGA né una mediazione ai sensi dell'art. 33b PA. Di conseguenza non vi è incompatibilità con i principi della LADI.

L'autorità di esecuzione della LADI può modificare la sua decisione se emergono nuovi fatti nell'ambito della procedura di ricorso, in particolare durante l'udienza davanti al tribunale cantonale delle assicurazioni. Per fatti nuovi si intendono fatti che non erano noti all'autorità di esecuzione al momento in cui ha preso la sua decisione. Una valutazione diversa dei fatti conosciuti non giustifica invece un tale riesame.

Se l'autorità di esecuzione della LADI ritorna sulla sua decisione e se la controparte non vi si oppone, il tribunale dichiara, considerato l'accordo tra le parti, che il ricorso è divenuto privo di oggetto e straccia la pratica in quanto evasa. Questa sentenza deve essere motivata e contenere i rimedi giuridici. Il dispositivo della sentenza non può prevedere né un riferimento all'art. 50 LPGGA né stabilire la rinuncia a esperire i rimedi giuridici.

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 Pure nel quadro della GED, i fascicoli dei beneficiari di prestazioni devono documentare integralmente e in permanenza la successione degli avvenimenti. Inoltre la loro perfetta rintracciabilità deve essere garantita in vista delle revisioni interne o esterne.

Occorre che i documenti creati dagli organi di esecuzione (p. es. utilizzando i programmi Word o Excel) siano convertiti nel formato PDF, ritenuto non modificabile. È opportuno effettuare tale conversione al più tardi nel momento in cui il documento che è stato creato genera un effetto concreto.

⇒ Esempi

Corrispondenza come lettere o decisioni prima del loro invio.

Calcolo del guadagno assicurato, del periodo di contribuzione, delle indennità di vacanze da prendere in considerazione nell'ambito del guadagno intermedio, ecc. prima della registrazione dei dati in questione nell'applicazione «Gestione dei beneficiari» (GB).

Calcolo di una perdita di lavoro non computabile prima che la decisione di rifiuto sia stata pronunciata.

Note esplicative – p. es. il motivo per cui non sono state previste sanzioni – prima che venga adottata la decisione definitiva.

Verbali nei quali sono annotate le dichiarazioni della persona assicurata o del datore di lavoro non appena la loro redazione è terminata.

Il fatto di convertire sistematicamente e tempestivamente tutti i documenti in questione nel formato PDF riveste un'importanza decisiva per la revisione.

La cassa di disoccupazione è interamente responsabile in caso di deduzioni inesatte o falsate dovute alla mancata conversione o alla conversione tardiva dei documenti nel formato PDF.

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 nella GED. Nel caso di una decisione firmata a mano, il documento firmato deve essere registrato nella GED. ↓

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

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

N35 Se una domanda è trasmessa a un servizio che non è competente, la data in cui è stata consegnata alla posta o inoltrata a tale servizio è determinante per quanto riguarda l'osservanza dei termini e gli effetti giuridici collegati alla domanda.

Per questo motivo, ogni documento inviato all'organo di esecuzione da un assicurato deve essere immediatamente munito di un timbro di ricevuta e, se del caso, essere trasmesso al servizio competente.

Non è necessario scandire i documenti da trasmettere.

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

BASI LEGALI

N36 La direttiva si basa sui seguenti atti legislativi:

- legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (LADI);
- legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC);
- legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA);
- prescrizioni cantonali sulla protezione dei dati;
- legge federale sulla protezione dei dati (LPD), nella misura in cui non esistono prescrizioni cantonali sulla protezione dei dati che garantiscano una protezione adeguata (art. 37 LPD);
- ordinanza sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (OADI);
- ordinanza sul collocamento e il personale a prestito (OC);
- ordinanza sui sistemi d'informazione e di pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione;
- ordinanza sul sistema d'informazione in materia di servizio di collocamento e di statistica del mercato del lavoro (ordinanza COLSTA);
- legge federale sulla parità dei sessi (LPar).

CAMPO D'APPLICAZIONE DELLA LPD

N37 Secondo l'art. 37 cpv. 1 LPD, il trattamento di dati personali da parte di organi cantonali che agiscono in applicazione del diritto federale è disciplinato dagli art. 1-11a, 16-22 e 25 cpv. 1-3 LPD, nella misura in cui non esistono prescrizioni cantonali sulla protezione dei dati che garantiscano una protezione adeguata. Per motivi di leggibilità rinunciamo qui di seguito a menzionare in modo specifico l'art. 37 LPD ogni-qualvolta sono menzionate le disposizioni di tale legge. Si raccomanda pertanto di contattare l'incaricato cantonale della protezione dei dati per discutere di questo e di eventuali altri punti ancora in sospeso.

PRINCIPI DELLA PROTEZIONE DEI DATI

N38 Agli art. 4-11, la LPD elenca in particolare i seguenti principi, introdotti nella LADI e nella LC nell'ambito del progetto concernente l'adeguamento e l'armonizzazione delle basi legali per il trattamento di dati personali nelle assicurazioni sociali (FF n. 5 dell'8.2.2000, pag. 205 e segg.) e che, in presenza di prescrizioni cantonali sulla protezione dei dati che non garantiscono una protezione adeguata (art. 37 LPD), sono determinanti per i collaboratori preposti all'esecuzione della LADI e della LC:

- i dati personali possono essere trattati soltanto in modo lecito (art. 4 cpv. 1 LPD);

- trattamento conforme al principio della buona fede (art. 4 cpv. 2 LPD);
- rispetto del principio della proporzionalità (art. 4 cpv. 2 LPD);
- uso definito (art. 4 cpv. 3 LPD), vale a dire che i dati possono essere trattati soltanto per lo scopo indicato all'atto della loro raccolta;
- esattezza dei dati (art. 5 LPD);
- sicurezza dei dati (art. 7 LPD), vale a dire che i dati personali devono essere protetti contro ogni trattamento non autorizzato, mediante provvedimenti tecnici ed organizzativi appropriati;
- diritto d'accesso (art. 8 LPD).

DATI PERSONALI DEGNI DI PARTICOLARE PROTEZIONE

Principio

- N39** Secondo l'art. 3 lett. c e gli art. 17 segg. LPD, i seguenti dati personali degni di particolare protezione non possono essere registrati nei sistemi d'informazione COLSTA e SIPAD e neppure nei dossier elettronici e cartacei:
- a. dati su opinioni o attività religiose, filosofiche, politiche o sindacali;
 - b. dati su salute, sfera intima o sull'appartenenza a una razza;
 - c. dati su misure d'assistenza sociale;
 - d. dati su procedimenti o sanzioni amministrative e penali.

Situazioni in cui è permesso registrare dati personali degni di particolare protezione (eccezione 1)

- N40** Possono essere registrati dati personali degni di particolare protezione soltanto se sono soddisfatte le seguenti condizioni in modo cumulativo:
- a. L'informazione è assolutamente necessaria, nel singolo caso, per l'esecuzione della LADI e/o della LC (uso definito). Ciò significa che l'informazione è indispensabile per poter collocare la persona in cerca d'impiego (esempi) o per valutare un fatto dal punto di vista della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (p. es. diritto alle prestazioni, idoneità al collocamento, prova degli sforzi effettuati per trovare lavoro, fatti passibili di sanzioni).
 - b. L'informazione registrata dev'essere comprovata da un documento scritto o essere stata comunicata dalla persona in cerca d'impiego interessata.
 - c. La persona in cerca d'impiego è stata informata sulla registrazione dei dati personali degni di particolare protezione e lo ha confermato per iscritto.

Nei dossier elettronici e cartacei delle persone in cerca d'impiego e nel sistema d'amministrazione dei casi in sospenso SIPAD è consentito registrare i seguenti dati personali degni di particolare protezione:

- le restrizioni della capacità lavorativa (concernenti p. es. l'abbigliamento, il contatto con derrate alimentari, l'orario di lavoro) dovute alla religione della persona in cerca d'impiego;

- le restrizioni della capacità lavorativa (p. es. concernenti il trasporto di pesi, il contatto con materiali) dovute alla salute della persona in cerca d'impiego. Alle condizioni menzionate, è permesso indicare la malattia;
- le restrizioni della capacità lavorativa di una donna in cerca d'impiego dovute alla gravidanza;
- le misure d'assistenza sociale;
- le sanzioni amministrative o penali nella misura in cui sono direttamente in relazione con l'attività ricercata (p. es. un contabile condannato per truffa, un autista a cui è stata ritirata la patente).

Al momento di effettuare tali registrazioni, vanno osservati scrupolosamente i principi in materia di protezione dei dati menzionati alla N37. È fatto salvo in ogni caso il diritto d'accesso di cui all'art. 8 LPD (N51). La comunicazione di tali dati è disciplinata alla N44.

Situazioni in cui è permesso registrare dati personali degni di particolare protezione (eccezione 2)

- N41** Inoltre, possono essere registrati dati degni di particolare protezione se i sistemi d'informazione COLSTA e/o SIPAD prevedono un campo espressamente concepito a tale scopo (p. es. una maschera di registrazione in COLSTA per le sanzioni previste dal diritto in materia di assicurazione contro la disoccupazione).

REGISTRAZIONE DI DATI NEI SISTEMI D'INFORMAZIONE COLSTA E SIPAD

Principio

- N42** Nei campi dei sistemi d'informazione COLSTA e SIPAD è vietato registrare dati diversi da quelli indicati nella documentazione COLSTA e SIPAD (manuali per l'utente, manuali su release e funzioni, supporto online). Vanno osservati, in particolare, i principi menzionati alla N37 segg.

Nei singoli campi non è consentito inserire informazioni diverse da quelle per le quali tali campi sono stati concepiti.

Principi per la registrazione di posti vacanti

- N43** Per quanto concerne la registrazione di posti vacanti occorre ricordare che la Svizzera è firmataria della Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale. Il nostro Paese si è pertanto impegnato, tra l'altro, a non porre in opera atti o pratiche di discriminazione razziale verso individui o gruppi di individui e a fare in modo che tutte le pubbliche attività e le pubbliche istituzioni si uniformino a tale obbligo. La Svizzera ha formulato una sola riserva a questo riguardo, in merito all'accesso di persone straniere al mercato del lavoro. Tuttavia, il desiderio espresso da vari datori di lavoro di non prendere in considerazione le candidature di cittadini provenienti da determinati Paesi, membri di determinate etnie, religioni o razze è incompatibile con la suddetta convenzione. È pertanto vietato inserire nel sistema d'informazione COLSTA qualsiasi precisazione di questo genere.

Occorre inoltre osservare la disposizione dell'art. 26 cpv. 3 LC sulla garanzia della qualità dei posti vacanti comunicati (a tal proposito anche la comunicazione URC/LPML/autorità cantonale 2009/06 del 14.10.2009). Secondo l'art. 51 cpv. 3 OC, l'indicazione del sesso nei posti a concorso è ammessa soltanto nei casi in cui la legge lo preveda o se l'attività può essere svolta soltanto da persone di un determinato sesso.

DOSSIER ELETTRONICI E CARTACEI

- N44** Per i dossier elettronici e cartacei valgono i principi menzionati alla N37 segg. I documenti vanno protetti in modo tale da renderli inaccessibili a terzi. Per terzi si intendono anche i collocatori privati, ma non gli enti cantonali di assistenza ai disoccupati.

I documenti di un dossier che non servono più o le loro copie difettose devono essere eliminati in modo appropriato.

COMUNICAZIONE DI DATI

Considerazioni generali

- N45** Per quanto concerne la comunicazione a terzi di dati su persone in cerca d'impiego rimandiamo all'obbligo del segreto di cui agli art. 33 LPGA e 34 LC, nonché alle eccezioni di cui agli art. 97a LADI, 34a LC e 57 OC.

Comunicazione di dati a un altro URC o a un'altra cassa

- N46** Se, in seguito a un cambiamento di domicilio o per qualsiasi altro motivo, una persona in cerca d'impiego passa da un URC a un altro, il nuovo URC competente ottiene i diritti d'accesso al sistema necessari per poter consultare tutti i documenti del dossier elettronico. Se per una persona esistono anche dei dossier cartacei, l'URC competente fino ad allora deve trasmetterne una copia completa al nuovo URC. Ciò vale anche per i cambiamenti di cassa.

Comunicazione di dati a datori di lavoro e a collocatori privati

- N47** Quando un posto vacante viene attribuito a una persona in cerca d'impiego occorre chiedersi se l'URC sia abilitato a informare direttamente il datore di lavoro o il collocatore privato e a inviargli un modulo concernente i risultati. Questa comunicazione diretta può essere oggetto di controversie dal punto di vista della legge sulla protezione dei dati. La SECO è dell'avviso che la prassi adottata finora sia corretta, dato che la persona in cerca d'impiego che si candida per un posto di lavoro non può comunque nascondere il fatto di essere disoccupata e che i datori di lavoro sono obbligati a fornire informazioni (art. 88 cpv. 1 lett. d LADI).

Il datore di lavoro e il collocatore privato non conoscono la persona in cerca d'impiego

- N48** Se nell'ambito dei colloqui di preselezione con il consulente del personale il datore di lavoro non ha ancora avuto modo di conoscere la persona in cerca d'impiego, vigono le seguenti regole:

- le informazioni su una persona in cerca d'impiego che consentono di identificarla, in particolare il suo nome, possono essere comunicate al datore di lavoro soltanto se la persona in cerca d'impiego ha dato per iscritto il suo consenso – nel caso specifico o al massimo per tutta la durata dell'iscrizione al servizio di collocamento – e se il collocatore dispone di un posto vacante per il quale la persona in cerca d'impiego può essere idonea;
- in assenza di un tale consenso da parte della persona in cerca d'impiego, quest'ultima va assegnata al posto vacante. È vietato trasmettere al datore di lavoro un breve profilo con i dati della persona in cerca d'impiego senza che quest'ultima ne sia stata informata.

Il datore di lavoro conosce la persona in cerca d'impiego

N49 Se la persona in cerca d'impiego si è già candidata presso un datore di lavoro o è stata assegnata a un posto vacante, si applicano i seguenti principi:

- I dati della persona in cerca d'impiego che non sono degni di particolare protezione possono essere comunicati al datore di lavoro soltanto se la persona interessata ha autorizzato la comunicazione dei suoi dati nel caso specifico o in generale. Il consenso generale può durare al massimo fino a quando la persona in cerca d'impiego rimane iscritta al servizio di collocamento e deve figurare per iscritto.
- I dati degni di particolare protezione possono essere comunicati al datore di lavoro soltanto se la persona in cerca d'impiego ha dato il suo consenso nel caso specifico.

Comunicazione di dati agli uffici comunali del lavoro

N50 In seguito all'istituzione degli uffici regionali di collocamento, gli uffici comunali del lavoro si limitano a occuparsi dell'iscrizione iniziale. Pertanto, la trasmissione di decisioni e disposizioni – e con essa la comunicazione di dati personali – non è più giustificata e viola l'obbligo del segreto, protetto sotto il profilo del diritto penale (art. 33 LPG, art. 34 e 39 LC, art. 105 LADI).

ESPORTAZIONE DI DATI DA COLSTA E SIPAD VERSO ALTRE BANCHE DATI

Considerazioni generali

- N51** Per svolgere determinati compiti d'esecuzione, le applicazioni COLSTA e SIPAD offrono la possibilità di esportare dati. Le informazioni elaborate nell'ambito della LADI sono costituite da dati personali degni di particolare protezione e da profili della personalità. La loro archiviazione ed elaborazione al di fuori delle applicazioni COLSTA e SIPAD sono vietate in quanto manca una base legale che conferisca all'ufficio di compensazione la facoltà di farlo.

Misure concrete

- N52** Le misure da adottare in funzione dei punti rilevanti della legge sulla protezione dei dati sono esposte qui di seguito:

- Art. 17 LPD: gli organi federali hanno il diritto di trattare dati personali solo se esiste una base legale.
- Per le applicazioni COLSTA e SIPAD esiste una base legale, la cui attuazione compete all'ufficio di compensazione. Per contro, l'esportazione di dati da queste applicazioni è vietata, in quanto non vi è più una base legale che la disciplini.
- Art. 11a cpv. 2 LPD: gli organi federali devono notificare all'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza tutte le collezioni di dati per la loro registrazione.
- L'esportazione di dati personali è considerata una collezione di dati da registrare. Sono fatte salve le archiviazioni di dati a titolo provvisorio (meno di una giornata lavorativa).
- L'esportazione di dati non può essere copiata né trasmessa.
- Art. 7 LPD: i dati personali devono essere protetti contro ogni trattamento non autorizzato, mediante provvedimenti tecnici ed organizzativi appropriati.

L'esportazione di dati può avvenire soltanto su un'unità di memoria codificata e protetta da password (disco duro interno o esterno, chiavetta, e-mail, dispositivi mobili privati o aziendali, ecc.)

Il processo di digitalizzazione dev'essere impostato in modo tale da garantire che i documenti digitalizzati siano trasmessi esclusivamente al destinatario voluto. È vietato trasmettere i documenti digitalizzati ad altri servizi. Questo divieto va osservato soprattutto laddove varie organizzazioni utilizzano lo stesso centro di scannerizzazione.

La comunicazione di dati a terzi a scopi di stampa, invio e digitalizzazione è consentita unicamente se disciplinata da un accordo scritto. Mediante l'accordo e nel corso della sua esecuzione, il committente deve assicurarsi che i terzi incaricati elaborino i dati allo stesso modo in cui lo farebbe egli stesso.

DIRITTO D'ACCESSO DELLA PERSONA INTERESSATA E CONSULTAZIONE DEGLI ATTI

- N53** Secondo gli art. 47 LPGGA, 8 e 9 OPGA, 34^b LC, 58 OC, 126 OADI, 11 O-COLSTA e 7 dell'ordinanza sui sistemi d'informazione e di pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione, le persone interessate hanno il diritto di ottenere gratuitamente, per scritto e in una forma comprensibile a tutti le informazioni che le riguardano. Al posto dei colloqui personali con le persone interessate, si possono trasmettere loro anche delle copie. Gli avvocati delle persone in cerca d'impiego hanno il diritto di chiedere la trasmissione dei relativi atti.

Se una persona chiede che i dati siano corretti o completati, gli organi d'esecuzione della LADI sono tenuti a registrare la domanda di correzione nei campi corrispondenti del sistema d'informazione o di conservarla nel relativo dossier e, se del caso, a effettuare le correzioni richieste (art. 5 cpv. 2 LPD, art. 125 OADI, art. 58 OC, art. 11 O-COLSTA e art. 7 dell'ordinanza sui sistemi d'informazione e di pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione). Qualsiasi correzione o aggiunta di dati deve essere segnalata ai servizi ai quali questi dati sono stati comunicati (art. 58 cpv. 4 OC).

CONSEGUENZE IN CASO DI VIOLAZIONE DELLA PROTEZIONE DEI DATI

- N54** La comunicazione illecita di dati personali può avere conseguenze di natura penale: vi può essere «violazione dell'obbligo di discrezione» secondo l'art. 35 LPD, «violazione dell'obbligo del segreto» ai sensi degli art. 105 LADI e 39 LC, ma anche «violazione del segreto d'ufficio» secondo l'art. 320 CP.

A tale proposito insistiamo sulle violazioni della protezione dei dati mediante download di cui alla N51, che possono anch'esse avere rilevanza penale.

OSSERVAZIONI FINALI

- N55** *N55 soppresso*

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. ↓