



Gennaio 2021

---

## Rapporto esplicativo

### Modifica dell'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione

---

## Indice

<b>Indice.....</b>	<b>2</b>
<b>1. Situazione iniziale .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Basi legali .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Panoramica delle modifiche proposte .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Commento ai singoli articoli.....</b>	<b>5</b>
<b>5. Ripercussioni.....</b>	<b>9</b>

## 1. Situazione iniziale

Per fare fronte al nuovo aumento dei casi confermati di COVID-19 nell'autunno 2020, il Consiglio federale e i Cantoni hanno inasprito i provvedimenti che sono volti a contenere il diffondersi dell'epidemia, ma che hanno ripercussioni dirette sull'economia e sul mercato del lavoro. Con l'indennità per lavoro ridotto (ILR) e l'indennità di disoccupazione (ID), l'assicurazione contro la disoccupazione (AD) dispone di strumenti efficaci e convalidati per stabilizzare rapidamente l'occupazione e il reddito. Nell'intento di attenuare le ripercussioni per le imprese e i lavoratori degli inaspriti provvedimenti adottati dalla Confederazione e dai Cantoni, le prestazioni dell'AD devono essere nuovamente estese in modo mirato. Si vuole così evitare la perdita di posti di lavoro e di reddito che si teme possa scaturire dalle misure prese dalle autorità. La situazione economica rimane difficile ed è ipotizzabile che anche nel 2021 il numero delle aziende colpite dal lavoro ridotto sarà relativamente elevato.

Il 18 novembre 2020 il Consiglio federale ha trasmesso al Parlamento un messaggio da sottoporre al dibattito nella sessione invernale con estensioni e precisazioni della legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19 (legge COVID-19). Il 18 dicembre 2020 il Parlamento ha adottato la modifica corrispondente della legge COVID-19 del 25 settembre 2020<sup>1</sup>. La modifica di legge urgente è entrata in vigore il 19 dicembre 2020<sup>2</sup>. Vi sono trattate anche le modifiche dell'articolo 17 che contiene alcuni provvedimenti concernenti l'AD. Il presente rapporto illustra le modalità di attuazione delle nuove disposizioni.

## 2. Basi legali

Il 25 settembre 2020 il Parlamento ha adottato la legge COVID-19. Con l'articolo 17, in questa legge sono state trasposte diverse misure dell'AD basate sul diritto di necessità. Il Consiglio federale ha così ottenuto la competenza di emanare, in ambiti definiti, disposizioni derogatorie concernenti la legge del 25 giugno 1982<sup>3</sup> sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI). L'articolo 17 della legge COVID-19 sancisce quanto segue:

- lettera a: il diritto all'indennità per lavoro ridotto dei formatori professionali che si occupano di apprendisti e il versamento di tale indennità;
- lettera b: la non considerazione dei periodi di conteggio compresi tra il 1° marzo e il 31 agosto 2020 nei quali la perdita di lavoro è ammontata a oltre l'85 per cento dell'orario normale di lavoro dell'azienda (art. 35 cpv. 1<sup>bis</sup> LADI);
- lettera c: il prolungamento del termine quadro per la riscossione della prestazione e per il periodo di contribuzione degli assicurati che, tra il 1° marzo e il 31 agosto 2020, hanno avuto diritto a un massimo di 120 indennità giornaliere supplementari;
- lettera d: lo svolgimento della procedura relativa al preannuncio di lavoro ridotto e al versamento dell'indennità per lavoro ridotto nonché la forma di tale versamento;
- lettera e: il diritto all'indennità per lavoro ridotto dei lavoratori su chiamata con un rapporto di lavoro di durata indeterminata e il versamento di tale indennità.

Le disposizioni di cui alle lettere d e e hanno effetto sino al 31 dicembre 2021 e quelle di cui alle lettere a–c sino al 31 dicembre 2022.

Il 18 dicembre 2020 il Parlamento ha adottato alcune estensioni e precisazioni della legge COVID-19. La modifica di legge urgente è entrata in vigore il 19 dicembre 2020. Il testo tratta

---

<sup>1</sup> RS 818.102

<sup>2</sup> RU 2020 5821

<sup>3</sup> RS 837.0

anche le seguenti integrazioni dell'articolo 17, in virtù del quale il Consiglio federale può emanare disposizioni derogatorie concernenti la LADI:

- lettera b: la non considerazione dei periodi di conteggio a partire dal 1° marzo 2020 nei quali la perdita di lavoro ha superato l'85 per cento dell'orario normale di lavoro dell'azienda (art. 35 cpv. 1<sup>bis</sup> LADI);
- lettera f: il diritto all'indennità per lavoro ridotto e il versamento di tale indennità per le persone di cui all'articolo 33 capoverso 1 lettera e LADI [nota: in particolare le persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata e da un rapporto di tirocinio];
- lettera g: il periodo d'attesa di cui all'articolo 32 capoverso 2 LADI [nota: per esempio eliminazione completa del periodo d'attesa se si percepiscono indennità per lavoro ridotto].

Per le lettere b e g la legge prevede un'entrata in vigore retroattiva con effetto dal 1° settembre 2020. Inoltre, le disposizioni di cui all'articolo 17 lettere a–c sono prorogate sino al 31 dicembre 2023. Le altre disposizioni continuano ad avere effetto sino al 31 dicembre 2021.

Il Parlamento ha inoltre aggiunto nella legge COVID-19 un nuovo articolo 17a, direttamente applicabile dal 1° dicembre senza adeguamento dell'ordinanza. In base a questo articolo le persone che con un'occupazione a tempo pieno conseguono un reddito mensile fino a 3470 franchi ricevono l'ILR al 100 per cento. Per i redditi mensili tra 3470 e 4340 franchi l'indennità ammonta a 3470 franchi, il che corrisponde a un'ILR compresa tra l'80 e il 100 per cento.

### 3. Panoramica delle modifiche proposte

Nell'ordinanza del 20 marzo 2020<sup>4</sup> COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione sono adempite le disposizioni legali dell'articolo 17. Nell'ordinanza sono dunque previste le seguenti modifiche in adempimento della competenza di cui all'articolo 17 lettere b, f e g della legge COVID-19:

- ripresa dell'articolo 3 (abrogazione del periodo d'attesa). Sono stati apportati lievi adeguamenti sotto forma di precisazioni;
- ripresa e modifica dell'articolo 4 (diritto all'ILR per le persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata e da un rapporto di tirocinio);
- ripresa e modifica dell'articolo 8g (non considerazione delle perdite di lavoro superiori all'85 per cento dell'orario normale di lavoro dell'azienda);
- introduzione dell'articolo 9 capoversi 6–8. I capoversi disciplinano la durata di validità degli articoli 3 e 4 in particolare e dell'intera ordinanza.

In relazione all'articolo 17a della legge COVID-19, l'articolo 8i dell'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione ha subito lievi modifiche sotto forma di precisazioni.

L'entrata in vigore dell'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione è prevista per il 21 gennaio 2021, con l'obiettivo di attuare le estensioni già per il periodo di conteggio dell'ILR di gennaio 2021. È stato scelto questo modo di procedere per consentire alle imprese e ai lavoratori colpiti dal lavoro ridotto di contare sulla certezza del diritto e sulla sicurezza della pianificazione. È inoltre agevolata l'esecuzione delle disposizioni modificate al fine di evitare

---

<sup>4</sup> RS 827.033

interruzioni delle prestazioni.

## 4. Commento ai singoli articoli

### **Articolo 3 – Eliminazione del periodo d'attesa**

In linea di principio il datore di lavoro partecipa con una «franchigia» (cosiddetto periodo d'attesa) nel senso di un obbligo di ridurre il danno a carico dell'AD per i costi derivanti dall'introduzione del lavoro ridotto (art. 32 cpv. 2 e art. 37 lett. b LADI nonché art. 50 dell'ordinanza del 31 agosto 1983<sup>5</sup> sull'assicurazione contro la disoccupazione [OADI]). Deve infatti coprire, per ogni mese di lavoro ridotto (periodo di conteggio), i costi salariali per la perdita di lavoro durante il cosiddetto periodo d'attesa. Solo dopo questo periodo l'AD eroga l'ILR. Conformemente alla LADI, per ogni periodo di conteggio il Consiglio federale deve stabilire un periodo d'attesa che va da un minimo di 1 giorno a un massimo di 3 giorni.

Basandosi sul diritto di necessità, nella primavera 2020 il periodo d'attesa è stato provvisoriamente abrogato fino al 31 agosto 2020 in deroga alle suesposte prescrizioni legali. È stato così possibile semplificare il ricorso all'ILR ed evitare licenziamenti. Inoltre si è riusciti a migliorare la liquidità delle imprese che percepivano l'ILR. Con effetto dal 1° settembre 2020 il Consiglio federale, avvalendosi della competenza conferitagli dalla LADI, ha introdotto un periodo d'attesa di 1 giorno (art. 50 cpv. 2 OADI).

In seguito all'aumento del numero di aziende che lamenta un importante e duraturo calo del lavoro a seguito dei numerosi provvedimenti adottati dalla Confederazione e dai Cantoni nell'autunno 2020 per contenere la diffusione dei casi di COVID-19 (seconda ondata), l'articolo 3 prevede di abrogare nuovamente il periodo d'attesa per le imprese. Con questa modifica, che considera i provvedimenti restrittivi adottati dalle autorità durante l'epidemia di COVID-19, le imprese sono completamente dispensate dalla franchigia a spese dell'AD.

Il Consiglio federale si fonda al riguardo sulla competenza conferitagli dall'articolo 17 lettera g della legge COVID-19 di emanare disposizioni concernenti il periodo d'attesa che derogano alla LADI (art. 32 cpv. 2 e art. 37 lett. b LADI). Il Consiglio federale adotta così nuovamente una deroga al periodo d'attesa di 1 giorno introdotto con l'articolo 50 capoverso 2 OADI, che viene pertanto abrogato dal 1° settembre 2020 al 31 marzo 2021.

### **Articolo 4 – Diritto all'ILR per le persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio**

**Capoverso 1:** secondo l'articolo 33 capoverso 1 lettera e LADI, le persone assunte per un lavoro di durata determinata o un tirocinio non hanno diritto all'ILR. Attualmente questi lavoratori sono tuttavia particolarmente esposti al rischio di perdere il lavoro. Un rapporto di lavoro temporaneo non implica necessariamente la fine del rapporto contrattuale alla scadenza del contratto. In questi casi l'impossibilità di ricorrere al lavoro ridotto aumenta le probabilità di perdere il lavoro, tanto più se i lavoratori insistono a chiedere l'adempimento del contratto. Le aziende devono pertanto poter esercitare il diritto all'ILR anche a favore di queste categorie di persone per la durata attuale del loro impiego a tempo determinato.

Tale estensione del diritto riguarda anche le persone che svolgono attività a carattere stagionale, quindi sono vincolate a contratti d'impiego di durata determinata, come avviene nel settore turistico (p. es. alberghi nei comprensori sciistici). Queste persone corrono addirittura il rischio di non poter effettivamente assumere il posto di lavoro oppure di perderlo.

---

<sup>5</sup> RS 837.02

L'estensione del diritto consente alle imprese di contare sulla sicurezza della pianificazione, affinché i posti di lavoro stagionali a tempo determinato possano essere mantenuti.

Con l'articolo 4 capoverso 1, che deroga all'articolo 33 capoverso 1 lettera e LADI, la disposizione si applica anche a queste categorie di persone e la loro perdita di lavoro potrà essere computata. In tal modo, anche le persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio hanno diritto all'ILR purché adempiano le altre condizioni conformemente agli articoli 31 e seguenti LADI. Per le disposizioni sancite nell'articolo 4 il Consiglio federale si basa sulla competenza conferitagli dall'articolo 17 lettera f della legge COVID-19.

Diversamente da quanto accaduto nella primavera 2020, l'articolo 4 non estende nuovamente il diritto all'ILR alle persone che sono al servizio di un'agenzia di lavoro interinale, nonostante l'articolo 17 lettera f della legge COVID-19 preveda tale competenza. Il fatto che l'occupazione oscilli di pari passo con l'andamento congiunturale rientra nella natura delle attività temporanee. I lavoratori del settore sono coperti dall'assicurazione contro la disoccupazione.

**Capoverso 2:** le chiusure delle attività ordinate dalle autorità in numerosi Cantoni colpiscono anche gli apprendisti (p. es. nel settore della ristorazione). L'obiettivo prioritario del Consiglio federale consiste nel garantire la continuità della loro formazione. Per sostenere le aziende nell'adempimento di questo obiettivo, il Consiglio federale vuole riconoscere il diritto all'ILR, in via eccezionale e a titolo sussidiario rispetto ad altri sostegni finanziari, agli apprendisti che prestano lavoro in aziende costrette a chiudere in seguito alle decisioni delle autorità.

Affinché sussista il diritto all'ILR, è necessario continuare a garantire la formazione degli apprendisti (**lettera a**). L'azienda di tirocinio deve dunque garantire il proseguimento della formazione. Se al personale di un'azienda di tirocinio viene imposto il lavoro ridotto, i datori di lavoro devono intraprendere tutto quanto ragionevolmente possibile per continuare la formazione degli apprendisti. Ciò può avvenire per esempio assegnandoli a settori a piena occupazione, proseguendo la formazione anche in assenza di clienti mantenendo le pertinenti attività a fini didattici ecc. L'obbligo di formazione può essere adempiuto anche in un luogo diverso dall'azienda di tirocinio, per esempio in seguito a un raggruppamento di più aziende che continuano a formare tutti i propri apprendisti in una sola azienda oppure proseguendo la formazione in un luogo centralizzato organizzato a livello regionale dal settore (p. es. atelier di formazione provvisori).

Il diritto all'ILR per gli apprendisti è inoltre limitato alle aziende che sono state chiuse a seguito di una decisione delle autorità (**lettera b**).

Il diritto all'ILR per gli apprendisti è riconosciuto a titolo sussidiario rispetto ad altri sostegni finanziari (**lettera c**): se l'azienda riceve altri aiuti finanziari per coprire il salario degli apprendisti (ad es. fondi cantonali, assunzione del salario degli apprendisti da parte di un altro reparto aziendale/impresa), questi aiuti hanno la precedenza sull'ILR per gli apprendisti. L'ILR per gli apprendisti viene versata solo se non ci sono prestazioni corrispondenti o se queste non sono sufficienti a coprire il loro salario.

Le condizioni di cui alle lettere a–c devono essere soddisfatte cumulativamente. L'azienda deve motivarle in modo verosimile. Il servizio cantonale verifica i requisiti.

**Articolo 8g** – *Estensione della non considerazione dei periodi di conteggio nei quali la perdita di lavoro ha superato l'85 per cento dell'orario normale di lavoro dell'azienda*

**Capoverso 1:** secondo l'articolo 35 capoverso 1<sup>bis</sup> LADI, la perdita di lavoro può ammontare ad oltre l'85 per cento dell'orario normale di lavoro dell'azienda per quattro periodi di conteggio al massimo, consecutivi o singoli (art. 57a cpv. 1 OADI). Questa disposizione limita l'ILR a un massimo di quattro periodi di conteggio in caso di interruzione totale o quasi totale dell'attività

lavorativa in azienda. Tutti gli altri periodi di conteggio all'interno dello stesso termine quadro che superano l'85 per cento dell'orario normale di lavoro dell'azienda non sono coperti.

Il limite dei quattro periodi di conteggio, nei quali la perdita di lavoro può superare l'85 per cento dell'orario normale di lavoro dell'azienda, ha costituito un rischio finanziario per le aziende nella situazione straordinaria della primavera 2020, poiché per la maggior parte di esse era prevedibile il superamento del limite in quel periodo. Basandosi sul diritto di necessità, è stato dunque previsto che le imprese con una perdita di lavoro superiore all'85 per cento del loro orario normale di lavoro potessero superare i quattro periodi di conteggio tra il 1° marzo 2020 e il 31 agosto 2020 in deroga all'articolo 35 capoverso 1<sup>bis</sup> LADI. Dal 1° settembre 2020 è tornato in vigore il disciplinamento previsto dall'articolo 35 capoverso 1<sup>bis</sup> LADI e dall'articolo 57a capoverso 1 OADI.

Considerando il nuovo aumento del numero di aziende che lamenta un importante e duraturo calo del lavoro a seguito delle misure di ampia portata adottate dalla Confederazione e dai Cantoni nell'autunno 2020 per contenere la diffusione dei casi di COVID-19 (seconda ondata), viene reintrodotta il disciplinamento nell'articolo 8g capoverso 1 previsto fino al 31 agosto 2020. Con effetto retroattivo dal 1° settembre 2020, le aziende che subiscono una perdita di lavoro superiore all'85 per cento del loro orario normale di lavoro possono superare quattro periodi di conteggio ininterrottamente dal 1° marzo 2020 al 31 marzo 2021. Ciò consente di fornire un aiuto mirato alle aziende duramente colpite dai provvedimenti delle autorità affinché possano essere salvaguardati i posti di lavoro. Si prevede che nella primavera 2021 i contagi diminuiscano e i provvedimenti restrittivi a carico dell'economia possano essere abrogati. Di conseguenza è previsto il termine del 31 marzo 2021. In tal modo si garantisce anche un disciplinamento unitario della durata di validità della procedura sommaria semplificata di conteggio dell'ILR e dell'abrogazione del periodo d'attesa, anch'esse in vigore fino al 31 marzo 2021.

**Capoverso 2:** con la riattivazione della regolamentazione ai sensi dell'articolo 35 capoverso 1<sup>bis</sup> LADI e dell'articolo 57a capoverso 1 OADI dal 1° settembre 2020, è stato previsto che non vengano presi in considerazione i periodi di conteggio tra il 1° marzo e il 31 agosto 2020 nei quali la perdita di lavoro ha superato l'85 per cento. In seguito all'introduzione (retroattiva) della regolamentazione, secondo cui viene abrogata la durata massima del periodo di riscossione dell'ILR di quattro periodi di conteggio tra il 1° marzo 2020 e il 31 marzo 2021 in caso di una perdita di lavoro superiore all'85 per cento, deve essere adeguata e prorogata anche la non considerazione dei periodi di conteggio, per i quali è stata superata la perdita di lavoro dell'85 per cento dell'orario normale di lavoro dell'azienda. Secondo l'ordinanza riveduta, dunque, ai fini del calcolo del diritto di quattro periodi di conteggio secondo l'articolo 35 capoverso 1<sup>bis</sup> LADI non dovranno essere considerati non solo i periodi di conteggio dell'ILR nei quali è stata superata la perdita di lavoro dell'85 per cento dell'orario normale di lavoro dell'azienda tra il 1° marzo 2020 e il 31 agosto 2020, ma anche tutti quelli tra il 1° marzo 2020 e il 31 marzo 2021.

Per le disposizioni sancite nell'articolo 8g il Consiglio federale si fonda sulla competenza conferitagli dall'articolo 17 lettera b della legge COVID-19. Con l'articolo 8g deroga al numero massimo di quattro periodi di conteggio previsti nell'articolo 35 capoverso 1<sup>bis</sup> LADI e nell'articolo 57a capoverso 1 OADI. L'articolo 57a capoverso 1 OADI viene pertanto abrogato dal 1° settembre 2020 al 31 marzo 2021.

### **Articolo 8i –** *Precisazione nella procedura sommaria per i redditi modesti*

**Capoverso 1:** introducendo l'articolo 17a nella legge COVID-19 il Parlamento si discosta dall'articolo 34 capoverso 1 LADI, in base al quale l'ILR ammonta per tutti i lavoratori all'80 per cento della perdita di guadagno computabile. Ora invece, per i redditi mensili fino a 4340 franchi a tempo pieno, l'importo dell'ILR dipende dall'ammontare del salario conseguito. Di

conseguenza l'ILR può essere superiore all'80% della perdita di guadagno computabile. Questo è il motivo per cui dal capoverso 1 si stralcia il riferimento all'80 per cento.

**Capoverso 4:** Le aziende devono indicare il reddito conseguito dai dipendenti sulla domanda di ILR, per cui il calcolo della perdita di guadagno computabile è indicato separatamente per ogni categoria di reddito. Questo calcolo viene effettuato in automatico sul modulo e non deve essere effettuato dalle casse di disoccupazione.

Il reddito conseguito può essere suddiviso in tre categorie: fino a 3470 franchi, tra 3470 e 4340 franchi e a partire da 4340 franchi.

### **Articolo 9 – Durata di validità**

**Capoverso 6:** L'abrogazione del periodo d'attesa ha effetto sino al 31 marzo 2021. In tal modo ha la stessa durata di validità della procedura di conteggio sommaria, che viene prorogata fino al 31 marzo 2021. Ai fini dell'esecuzione è così garantita la concordanza temporale nel ritorno alla procedura normale di conteggio dell'ILR.

**Capoverso 7:** il diritto straordinario all'ILR per le persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio ha effetto sino al 30 giugno 2021, così come la durata di validità del diritto straordinario all'ILR per le persone con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato su chiamata. Anche qui viene cercato un disciplinamento il più possibile unitario, sia per assicurare la parità di trattamento dei diversi gruppi di aventi diritto sia per semplificare l'esecuzione.

**Capoverso 8:** fatti salvi i capoversi 4<sup>bis</sup>, 5, 6 e 7, che prevedono una durata di validità ridotta per determinati provvedimenti, la durata di validità dell'ordinanza è prorogata fino al 31 dicembre 2023.

Si garantisce così che, nel caso si percepiscano indennità di lavoro ridotto, la non considerazione dei periodi di conteggio nei quali la perdita di lavoro ha superato l'85 per cento sia mantenuta per tutta la durata del termine quadro di due anni per la riscossione della prestazione.

### **Numero III – Entrata in vigore e retroattività**

**Capoverso 1:** l'estensione delle categorie di aventi diritto (persone con un rapporto di lavoro a tempo determinato e di tirocinio) entrerà in vigore in gennaio 2021.

**Capoverso 2:** l'abrogazione del periodo d'attesa e della durata massima del periodo di riscossione dell'ILR in caso di perdita di lavoro superiore all'85 per cento entrano retroattivamente in vigore il 1° settembre 2020. Ciò corrisponde alla retroattività prevista dalla legge COVID-19 per l'articolo 17 lettere b e g della legge. In tal modo è possibile garantire la continuità e la tempestività del versamento dell'ILR per i mesi di settembre e ottobre 2020. Se non fosse stata prevista la retroattività al 1° settembre 2020, è presumibile che il numero di rifiuti del diritto all'ILR sarebbe aumentato da gennaio 2021. Il proseguimento, senza soluzione di continuità, dell'abrogazione del periodo d'attesa e della durata massima del periodo di riscossione agevola inoltre l'attuazione.

**Capoverso 3:** le necessarie modifiche dell'OADI in rapporto con l'abrogazione del periodo d'attesa (abrogazione dell'art. 50 cpv. 2 OADI) e l'abrogazione del numero massimo, ossia la conseguente non considerazione, dei periodi di conteggio per i quali la perdita di lavoro ha superato l'85 per cento dell'orario normale di lavoro dell'azienda (abrogazione dell'art. 57a cpv. 1 OADI) entrano retroattivamente in vigore con effetto dal 1° settembre 2020



conformemente alla durata di validità dei provvedimenti previsti dalla legge COVID-19. Dopo tale data queste abrogazioni decadono, ossia riacquistano validità le disposizioni di cui all'articolo 50 capoverso 2 e 57a capoverso 1 OADI.

## 5. Ripercussioni

### Ripercussioni per la Confederazione e l'assicurazione contro la disoccupazione

L'estensione delle prestazioni dell'AD nell'ambito delle indennità per lavoro ridotto comporta costi supplementari per la Confederazione e l'AD. Allo stato attuale questi costi sono difficili da stimare, perché non è possibile prevedere in anticipo l'entità dell'utilizzo effettivo di tali prestazioni. A seconda dell'evoluzione dell'epidemia e dell'utilizzo effettivo delle prestazioni, i costi dell'AD potrebbero ammontare a diverse centinaia di milioni di franchi.

A seguito della revisione urgente della LADI per il finanziamento supplementare dell'AD<sup>6</sup>, la Confederazione si assume i costi delle indennità per lavoro ridotto del 2020. A tal fine, il Parlamento ha stanziato un importo massimo di 20,2 miliardi di franchi. Secondo le stime attuali, di questo importo saranno effettivamente necessari 11,5 miliardi di franchi. Sino a fine novembre 2020 sono stati erogati circa 8,5 miliardi di franchi per le indennità per lavoro ridotto, dunque l'estensione prevista potrà probabilmente essere finanziata dalla Confederazione con i fondi già stanziati. Il conteggio dettagliato sarà effettuato all'inizio dell'estate 2021.

Con il finanziamento supplementare dell'AD è stata inoltre introdotta una disposizione secondo cui la Confederazione potrà sostenere eccezionalmente l'AD anche nel 2021 se alla fine dell'anno il debito supererà il limite massimo definito dalla legge. Se ciò avverrà, potrà essere previsto solo nel corso dell'estate 2021.

### Ripercussioni per i Cantoni e sull'esecuzione

L'esecuzione della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione incombe ai Cantoni e alle casse di disoccupazione pubbliche e private. In risposta al forte aumento delle richieste di lavoro ridotto registrato nel marzo 2020, gli organi d'esecuzione hanno fortemente potenziato le proprie risorse. Inoltre, per fare fronte alla mole di lavoro, l'AD ha introdotto una procedura di conteggio sommaria, che ha comportato l'adozione di ulteriori provvedimenti tecnici e organizzativi per garantire le conseguenti agevolazioni a favore delle imprese e degli organi d'esecuzione.

Le modifiche dell'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione hanno ripercussioni sull'esecuzione: in particolare il diritto all'ILR per gli apprendisti pone ulteriori sfide agli organi d'esecuzione, poiché le condizioni per il diritto all'ILR non sono verificabili dalle casse di disoccupazione nell'ambito dei conteggi, pertanto devono essere accertate dai servizi cantonali, il che rende l'esecuzione più onerosa.

Per attuare le modifiche previste (estensione del diritto all'ILR ad altre categorie di persone, è prevista l'adozione di provvedimenti tecnici e organizzativi che vanno ad aggiungersi a quelli già presi.

La retroattività della non considerazione del periodo d'attesa e dei periodi massimi di conteggio computabili riguarda aspetti specifici del calcolo e può essere attuata dagli organi d'esecuzione. La SECO coadiuverà gli organi d'esecuzione per garantire che questi provvedimenti possano essere attuati anche retroattivamente in modo efficiente.

---

<sup>6</sup> RU 2020 3847

Nell'ottica dell'esecuzione dell'AD è presumibile che i provvedimenti mantenuti in essere e i nuovi possano essere attuati con le risorse di personale esistenti e in fase di rafforzamento.

### **Ripercussioni per l'economia**

I provvedimenti adottati dalla Confederazione e dai Cantoni per frenare la diffusione del coronavirus hanno ripercussioni dirette sull'economia e sul mercato del lavoro. In seguito all'allentamento delle misure di politica sanitaria, a fine aprile l'economia svizzera ha iniziato un rapido recupero, ma con una flessione prevista del 3,3 per cento del prodotto interno lordo nel 2020 l'economia accusa una frenata straordinariamente forte.

Grazie all'indennità per lavoro ridotto e all'indennità di disoccupazione, l'assicurazione contro la disoccupazione dispone di due efficaci e collaudati strumenti per stabilizzare rapidamente occupazione e reddito, che nell'anno in corso hanno dimostrato la loro validità. Il sostenuto ricorso al lavoro ridotto ha consentito di evitare un ulteriore aumento del tasso di disoccupazione, la cui media annua è stimata al 3,2 per cento nell'anno corrente.

Unitamente alle altre misure di accompagnamento, le prestazioni dell'AD nell'ambito dell'ILR contribuiscono considerevolmente ad attenuare gli effetti negativi dei provvedimenti adottati dalle autorità. Le presenti estensioni del diritto all'ILR rendono questo strumento ancora più attrattivo per le imprese. La rinuncia alla franchigia a carico delle imprese sotto forma di un periodo d'attesa può costituire un disincentivo alla ripresa dell'attività economica nel tempo più breve possibile e, in alcuni casi, le necessarie misure correttive potrebbero essere ritardate, ma in considerazione dell'aumento dei provvedimenti restrittivi adottati dalle autorità gli effetti positivi dovrebbero prevalere. L'indennità per lavoro ridotto potrebbe dunque contribuire alla ripresa economica e sostenere il mercato del lavoro.