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
ILR

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. 031 322 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 lavoro ridotto ciò avviene mediante la Prassi LADI ILR, 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 ILR 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 ILR è pubblicata su www.lavoro.swiss e in TCNet. In TCNet è inoltre disponibile un elenco delle modifiche.

La Prassi LADI ILR comprende i seguenti capitoli:

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

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

Regola di citazione: Prassi LADI ILR A1

SECO – Direzione del lavoro

INDICE

A Nozione e scopo del lavoro ridotto A1 – A2

B Presupposti del diritto B1 – B46

Tempo di lavoro normale e ridotto ..... B1 – B18

Tempo di lavoro normale ..... B2 – B2

Tempo di lavoro normale in caso di sistemi di lavoro flessibile ..... B3 – B4

Tempo di lavoro ridotto ..... B5 – B9

Orario di lavoro flessibile ..... B10 – B14

Ore in esubero ..... B15 – B15

Esempi concernenti l'orario flessibile e le ore in esubero ..... B16 – B16

Perfezionamento professionale nell'azienda ..... B17 – B18

Computabilità della perdita di lavoro ..... B19 – B19

Perdita di lavoro temporanea ..... B20 – B23

Persone aventi diritto all'indennità ..... B24 – B25

Persone non aventi diritto all'indennità ..... B26 – B46

Rapporto di lavoro disdetto ..... B27 – B29

Perdita di lavoro non determinabile e tempo di lavoro non controllabile ..... B30 – B33

Rifiuto del diritto all'indennità in assenza di controllo del tempo di lavoro da parte dell'azienda ..... B34 – B36

Persone che possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro ..... B37 – B43

Coniugi e persone che vivono in unione domestica registrata occupati nell'azienda ..... B44 – B44

Lavoratori a cottimo ..... B45 – B46

C Perdita di lavoro computabile C1 – C50

Perdita di lavoro dovuta a motivi economici ..... C1 – C2

Perdita di lavoro inevitabile ..... C3 – C6

Casi di rigore in seguito a provvedimenti delle autorità o a perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche ..... C7 – C23

Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro ..... C7 – C14

Perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche ..... C15 – C23

Perdita di lavoro minima nell'azienda ..... C24 – C39
Calcolo pro rata ..... C27 – C28
Azienda – Settore d'esercizio ..... C29 – C36
Periodo di conteggio ..... C37 – C39
Periodo di attesa ..... C40 – C44
Perdita di lavoro computabile per i lavoratori a domicilio ..... C45 – C50

D Perdita di lavoro non computabile D1 – D37
Sfera normale del rischio aziendale D2 – D6b
Perdita di lavoro usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda ..... D7 – D10
Oscillazioni stagionali del grado di occupazione ..... D11 – D19
Perdita di lavoro prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali ..... D20 – D25
Assenza di consenso del lavoratore all'introduzione del lavoro ridotto .. D26 – D27
Rapporto di lavoro di durata determinata ..... D28 – D30
Apprendisti ..... D31 – D31
Lavoro temporaneo e lavoro a prestito ..... D32 – D34
Conflitti collettivi di lavoro ..... D35 – D35
Lavoro ridotto nelle aziende pubbliche e nell'amministrazione ..... D36 – D37

E Calcolo dell'indennità E1 – E12
Importo dell'indennità ..... E1 – E1
Guadagno determinante ..... E2 – E7
Guadagno orario computabile ..... E8 – E12

F Durata massima dell'indennità per lavoro ridotto F1 – F6

G Preannuncio di lavoro ridotto e verifica dei presupposti G1 – G21
Forma e contenuto del preannuncio G1 – G5
Termine di preannuncio ..... G6 – G8
Durata dell'autorizzazione ..... G9 – G9
Entità del lavoro ridotto ..... G10 – G10
Scelta e mutamento della cassa ..... G11 – G14
Decisione del servizio cantonale ..... G15 – G21

H Obblighi del datore di lavoro H1 – H2

I Esercizio del diritto all'indennità I1 – I7

J Rifusione dell'indennità J1 – J3

K Prescrizioni di controllo K1 – K1

L Occupazione provvisoria L1 – L7

M Conteggio M1 – M1

N Temi speciali N1 – N60

Cifre determinanti concernenti l'assicurazione contro la disoccupazione ..... N1 – 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 dell'art. 50 LPGA All'AD ..... 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 LPGA) ..... N35 – N35

Direttiva sulla protezione dei dati: esecuzione della LADI e della LC/sistemi d'informazione COLSTA e SIPAD N36 – N55

Basi legali ..... N36 – N36

Campo d'applicazione della LPD ..... N37 – N37

Principi della protezione dei dati ..... N38 – N38

Dati personali degni di particolare protezione ..... N39 – N41

Registrazione di dati nei sistemi d'informazione COLSTA e SIPAD N42 – N43

Dossier elettronici e cartacei ..... N44 – N44

Comunicazione di dati ..... N45 – N50

Esportazione di dati da COLSTA e SIPAD verso altre banche dati ..... N51 – N52

Diritto d'accesso della persona interessata e consultazione degli atti ... N53 – N53

Conseguenze in caso di violazione della protezione dei dati ..... N54 – N54
Osservazioni finali ..... N55 – N55

L' «integrazione di genere» nell'applicazione della LADI ..... N56 – N59

Definizione ..... N57 – N57
Obiettivo ..... N56 – N59
Parità linguistica fra uomo e donna ..... N58 – N58
Applicazione neutrale della LADI rispetto ai sessi N59 – N59

Lavoro nero ..... N60 – N60

ELENCO DELLE ABBREVIAZIONI

AD	Assicurazione contro la disoccupazione
AI	Assicurazione per l'invalidità
AINP	Assicurazione infortuni non professionali
AIP	Assicurazione infortuni professionali
art.	articolo
AVS	Assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti
ARV/DTA	Rivista del diritto del lavoro e dell'assicurazione contro la disoccupazione (dal 2001)
cfr.	confronta
CHF	franchi svizzeri
CO	Codice delle obbligazioni (RS 220)
col.	colonna
COLSTA	Sistema d'informazione in materia di servizio di collocamento e di statistica del mercato del lavoro
CP	Codice penale (RS 311.0)
cpv.	capoverso
DTF	Decisione del Tribunale federale
DTFA	Decisione del Tribunale federale delle assicurazioni
GED	Sistema di gestione dei documenti
ID	Indennità di disoccupazione
ILR	Indennità per lavoro ridotto
IPG	Indennità per perdita di guadagno
IPI	Indennità per intemperie
LADI	Legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (RS 837.0)
LAVS	Legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (RS 831.10)
LC	Legge sul collocamento (RS 823.11)
lett.	lettera
LGPA	Legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (RS 830.1)
LPD	Legge federale sulla protezione dei dati (RS 235.1)
LPML	logistica dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro
LPP	Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (RS 831.40)
LTF	Legge sul tribunale federale (RS 173.110)
n.	numero
n. RIS	Numero del registro delle imprese e degli stabilimenti
OADI	Ordinanza sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (RS 837.02)
OF	orario flessibile
OPGA	Ordinanza sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (RS 830.11)
p. es.	per esempio

PA	Legge federale sulla procedura amministrativa (RS 172.021)
pag.	pagina
PC	periodo di conteggio
PML	Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro
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 DEL LAVORO RIDOTTO

A1 Il lavoro ridotto è una riduzione temporanea del tempo di lavoro contrattuale decisa dal datore di lavoro d'intesa con i lavoratori interessati, con mantenimento però dei rapporti contrattuali di lavoro. L'indennità per lavoro ridotto permette di indennizzare adeguatamente le perdite di lavoro computabili.

A2 L'indennità per lavoro ridotto ha lo scopo di prevenire la disoccupazione e di preservare i posti di lavoro. Tale obiettivo risponde sia agli interessi dei lavoratori che a quelli dei datori di lavoro in quanto permette alle aziende di superare i periodi di difficoltà economica mantenendo l'intera capacità di produzione.

PRESUPPOSTI DEL DIRITTO

art. 31 LADI; art. 46 - 47 OADI

TEMPO DI LAVORO NORMALE E RIDOTTO

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

Tempo di lavoro normale

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

Tempo di lavoro normale in caso di sistemi di lavoro flessibile

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

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

Non sono considerati sistemi di lavoro flessibile:

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

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

Tempo di lavoro ridotto

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

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

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

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

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

B8a Se l'ILR o l'IPI viene richiesta per la prima volta per una persona soltanto nel corso del termine quadro per la riscossione della prestazione, sono determinanti per la deduzione delle ore in esubero di tale persona i 6 mesi che precedono l'introduzione dell'ILR o dell'IPI. Se la fase di lavoro ridotto o di interruzione del lavoro dovuta ad 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.

➔ B7 modificato ottobre 2016

➔ B8 modificato ottobre 2016

⇨ Esempio 1

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

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

⇨ Esempio 2

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

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

⇨ Esempio 3

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

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

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

Orario di lavoro flessibile

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

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

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

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

⇨ Esempio 1

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

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

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse dovute a lavoro ridotto
			Saldo alla fine del periodo		Differenza	
			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 a motivi economici per una dipendente che deve effettuare 160 ore. In questo periodo di conteggio, la dipendente ha effettuato 50 ore, ammortizzando allo stesso tempo di 10 ore il suo saldo OF, che passa così da 15 a 5 ore.

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

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse dovute a lavoro ridotto
			Saldo alla fine del periodo		Differenza	
			precedente	in corso		
160.00	50.00		15.00	5.00	10.00	100.00

Cfr. M1.

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

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

⇨ Esempio

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

4	5	6	7			8
Ore da effettuare nel periodo di conteggio	Ore effettive	Assenze pagate/ non pagate	Orario flessibile			Ore perse dovute a lavoro ridotto
			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 a motivi economici.

4	5	6	7			8
Ore da effettuare nel periodo di conteggio	Ore effettive	Assenze pagate/ non pagate	Orario flessibile			Ore perse dovute a lavoro ridotto
			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 del periodo di lavoro ridotto, il lavoratore avrebbe potuto effettuare 70 ore in esubero durante il periodo di lavoro ridotto (fino a +20 ore) senza che queste ore riducessero la perdita di lavoro computabile.

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

⇨ Esempio

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

4	5	6	7			8
Ore da effettuare nel periodo di conteggio	Ore effettive	Assenze pagate/ non pagate	Orario flessibile			Ore perse dovute a lavoro ridotto
			Saldo alla fine del periodo		Differenza	
			precedente	in corso		
160.00	100.00	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

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

⇨ Esempio 1

Saldo delle ore in esubero 6 mesi prima dell'inizio del TQ: +40 ore
Saldo delle ore in esubero all'inizio del 1° PC: +47 ore
Variazione negli ultimi 6 mesi: + 7 ore

7 ore in esubero sono dedotte dalla perdita di lavoro computabile (riporto nella colonna 9 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 delle ore in esubero all'inizio del 1° PC: -30 ore
Variazione negli ultimi 6 mesi: +20 ore

Le ore in esubero effettuate negli ultimi 6 mesi servono unicamente a ridurre il saldo negativo e non contano come ore in esubero. ⬇

Esempi concernenti l'orario flessibile e le ore in esubero

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

⇨ Esempio 1

Saldo delle ore in esubero 6 mesi prima dell'inizio del TQ: +35 ore
Saldo delle ore in esubero all'inizio del 1° PC: +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	5	6	7			8	9	10	11
Ore da effettuare nel periodo di conteggio	Ore effettive	Assenze pagate/ non pagate	Orario flessibile			Ore perse per lavoro ridotto	Saldo ore in esubero /supplementari die mesi precedenti	ore perse ricondu-cibili a motivi stagionali	ore perse computabili
			Saldo alle fine del periodo		Differenza				
			precedente	in corso					
160.00	108.00		20.00	20.00		52.00	7.00		45.00

Il saldo OF è limitato a +20 ore. Le 7 ore in esubero degli ultimi 6 mesi che precedono il primo periodo di conteggio sono riportate nella colonna 9. 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	5	6	7			8	9	10	11
Ore da effettuare nel periodo di conteggio	Ore effettive	Assenze pagate/ non pagate	Orario flessibile			Ore perse per lavoro ridotto	Saldo ore in esubero /supplementari die mesi precedenti	ore perse ricondu-cibili a motivi stagionali	ore perse computabili
			Saldo alle fine del periodo		Differenza				
			precedente	in corso					
160.00	106.00		9.00	15.00	-6.00	60.00			60.00

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

⇨ Esempio 3

Saldo delle ore in esubero 6 mesi prima dell'inizio del TQ: -50 ore

Saldo delle ore in esubero all'inizio del 1° PC: -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	5	6	7			8	9	10	11
Ore da effettuare nel periodo di conteggio	Ore effettive	Assenze pagate/ non pagate	Orario flessibile			Ore perse per lavoro ridotto	Saldo ore in esubero /supplementari die mesi precedenti	ore perse ricondu-cibili a motivi stagionali	ore perse computabili
			Saldo alle fine del periodo		Differenza				
			precedente	in corso					
160.00	135.00		-20.00	15.00	-35.00	60.00			60.00

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

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

Durata del lavoro settimanale: 40 ore

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

1° periodo di conteggio:

Giorni lavorativi: 23

Ore da effettuare: 184

Ore effettive: 66,4

Assenze pagate/non pagate in ore: 45

Ore di lavoro perse per lavoro ridotto: 24

Saldo OF all'inizio del PC in ore: +68,18

Saldo OF alla fine del PC in ore: +19,58

Variazione durante il PC: -48,60

Ore in esubero degli ultimi 6 mesi: 0

4	5	6	7			8	9	10	11
Ore da effettuare nel periodo di conteggio	Ore effettive	Assenze pagate/ non pagate	Orario flessibile			Ore perse per lavoro ridotto	Saldo ore in esubero /supplementari die mesi precedenti	ore perse ricondu-cibili a motivi stagionali	ore perse computabili
			Saldo alle fine del periodo		Differenza				
			precedente	in corso					
184.00	66.40	93.18	20.00	19.58	0.42	24.00			24.00

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

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

Le 48,18 ore ammortizzate (48,60 meno 0,42) sono riportate nella colonna 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 lavoro ridotto:	60,9
Saldo OF all'inizio del PC in ore:	+19,58
Saldo OF alla fine del PC in ore:	+25,00
Variazione durante il PC in ore:	+5,42

4	5	6	7			8	9	10	11
Ore da effettuare nel periodo di conteggio	Ore effettive	Assenze pagate/ non pagate	Orario flessibile			Ore perse per lavoro ridotto	Saldo ore in esubero /supplementari die mesi precedenti	ore perse ricondu-cibili a motivi stagionali	ore perse computabili
			Saldo alle fine del periodo		Differenza				
			precedente	in corso					
160.00	104.52		19.58	20.00	-0.42	55.90			55.90

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

⇨ Esempio 5 (esempio di calcolo tratto dalla prassi)

Durata del lavoro settimanale: 40 ore

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

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

4	5	6	7			8	9	10	11
Ore da effettuare nel periodo di conteggio	Ore effettive	Assenze pagate/ non pagate	Orario flessibile			Ore perse per lavoro ridotto	Saldo ore in esubero /supplementari die mesi precedenti	ore perse ricondu-cibili a motivi stagionali	ore perse computabili
			Saldo alle 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.

Perfezionamento professionale nell'azienda

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

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

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

Queste condizioni devono essere adempiute cumulativamente.

B18 La domanda relativa all'utilizzo del tempo di lavoro perso per il perfezionamento professionale dei lavoratori colpiti va presentata, secondo la giurisprudenza, rispettando un termine identico al termine di preannuncio del lavoro ridotto di cui all'art. 36 LADI, ossia almeno 10 giorni prima dell'inizio del corso. Si tratta nel caso specifico di un termine di perenzione. Se la domanda è presentata in ritardo, il perfezionamento professionale è approvato per il tempo rimanente dopo la scadenza del suddetto termine (G6 segg.)

COMPUTABILITÀ DELLA PERDITA DI LAVORO

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

PERDITA DI LAVORO TEMPORANEA

B20 L'indennità per lavoro ridotto è accordata unicamente se la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro.

B21 Per determinare se la suddetta condizione è adempiuta, occorre partire dal presupposto che, fino a prova del contrario, la perdita di lavoro è temporanea e che il lavoro ridotto permette di conservare i posti di lavoro. Vale il principio secondo cui, in caso di dubbio, bisogna riconoscere la natura temporanea della perdita di lavoro e ammettere che il lavoro ridotto eviterà il licenziamento di lavoratori.

B22 Non è possibile definire la natura temporanea della perdita di lavoro in modo generale fissando un limite temporale. La perdita di lavoro deve essere esaminata caso per caso in considerazione delle circostanze determinanti. Il fatto che in passato un datore di lavoro abbia ricorso più volte al lavoro ridotto non è di per sé sufficiente a negare il carattere temporaneo della perdita di lavoro (DTF 111 V 379).

⇨ Giurisprudenza

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

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

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

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

Se viene a conoscenza di un'imminente chiusura dell'azienda, la cassa deve sospendere il versamento dell'indennità – anche se il lavoro ridotto è stato approvato – e sottoporre il caso al servizio cantonale. Quest'ultimo verifica, sulla base dei recenti sviluppi, se occorre riconsiderare la decisione presa o annullarla.

Il diritto all'indennità per lavoro ridotto va negato anche a un'azienda in moratoria concordataria. A partire dal momento in cui è stata concessa la moratoria, il versamento dell'indennità deve essere sospeso, tranne nel caso in cui l'azienda può dimostrare in modo credibile, mediante mezzi di prova adeguati (domanda di moratoria, progetto di concordato, attestato del commissario/giudice del concordato, ecc.), che i posti di lavoro dei dipendenti colpiti dal lavoro ridotto potranno essere conservati nonostante la procedura concordataria in corso.

PERSONE AVENTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ

B24 In linea di principio, tutti i lavoratori colpiti dal lavoro ridotto hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto se sono soggetti all'obbligo di versare i contributi all'AD o se non hanno ancora raggiunto l'età minima di contribuzione all'AVS. Determinante è quindi la nozione di lavoratore ai sensi della legislazione sull'AVS. Non è invece previsto un periodo minimo di contribuzione; è sufficiente che il lavoratore sia vincolato da un rapporto di lavoro e che eserciti un'attività soggetta a contribuzione all'inizio e durante il periodo di lavoro ridotto. Anche i lavoratori stranieri hanno quindi diritto all'indennità, indipendentemente dal loro luogo di domicilio e dal loro statuto di soggiorno. I frontalieri stranieri, ad esempio, hanno diritto all'ILR dal primo giorno in cui esercitano un'attività soggetta al versamento di contributi all'AD se adempiono gli altri presupposti del diritto all'indennità.

B25 Come per l'ID, i lavoratori hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto unicamente se hanno terminato la scuola dell'obbligo e non hanno ancora raggiunto l'età ordinaria che dà diritto alla rendita AVS. L'obbligo di versare contributi all'assicurazione contro la disoccupazione termina con il raggiungimento dell'età ordinaria che dà diritto alla rendita AVS. Ciò significa che i lavoratori hanno diritto all'ILR fino alla fine del mese durante il quale hanno raggiunto l'età determinante secondo l'art. 21 LAVS.

PERSONE NON AVENTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ

B26 Non hanno diritto all'ILR:

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

Rapporto di lavoro disdetto

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

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

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

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

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

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

Perdita di lavoro non determinabile e tempo di lavoro non controllabile

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

B31 Fra i lavoratori la cui perdita di lavoro non può essere determinata rientrano in particolare le persone che esercitano un'attività su chiamata, occasionale o ausiliaria, occupate sporadicamente dal datore di lavoro in base al carico di lavoro. Queste persone non possono contare su un numero di ore di lavoro regolare e garantito da un contratto di lavoro.

B32 Non è sufficientemente controllabile il tempo di lavoro delle persone che esercitano la loro attività principalmente all'estero per conto di un'azienda con sede in Svizzera.

⇨ Esempio

Un dipendente di un'azienda con sede in Svizzera che lavora in Austria quale assistente tecnico per 3 mesi non ha diritto all'indennità per lavoro ridotto.

B33 Anche le persone la cui rimunerazione dipende esclusivamente dall'esito del loro lavoro, ossia che non percepiscono una rimunerazione fissa, sono escluse dal diritto all'ILR, poiché la loro perdita di lavoro non è controllabile.

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

B34 Affinché la perdita di lavoro e quindi le ore effettivamente prestate siano sufficientemente controllabili, è necessario che l'azienda disponga di un sistema di controllo delle ore di lavoro per tutti i lavoratori per i quali chiede l'IRL. Questo sistema di controllo (p. es. schede di timbratura, rapporti sulle ore) deve indicare quotidianamente le ore di lavoro prestate, comprese le eventuali ore in esubero, le ore perse per motivi economici nonché tutte le altre assenze quali vacanze, giorni di malattia, infortunio o servizio militare.

L'Info-Service «Indennità per lavoro ridotto», il modulo 716.300 «Preannuncio di lavoro ridotto» e le decisioni del servizio cantonale rendono attenti i datori di lavoro sulla necessità di un sistema di controllo aziendale delle ore di lavoro.

B35 La verifica del sistema di controllo del tempo di lavoro non spetta né al servizio cantonale né alla cassa. I versamenti di ILR sono controllati esclusivamente dalla SECO/TCRD secondo le prescrizioni dell'art. 110 OADI. Questi controlli sono effettuati per sondaggio (I6; DTFA C208/02 del 27.10.2003). Dal canto suo, il datore di lavoro deve conservare durante 5 anni presso la sede della sua azienda i documenti relativi al controllo del tempo di lavoro (art. 125 OADI).

B36 Se, nell'ambito di un controllo presso il datore di lavoro, risulta successivamente che la perdita di lavoro non avrebbe dovuto essere computata – non essendo sufficientemente controllabile data l'assenza di un sistema di controllo adeguato da parte dell'azienda –, la SECO/TCRD esige il rimborso delle indennità indebita-mente 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 sua buona fede per chiedere un condono dell'obbligo di restituire le prestazioni. Il servizio cantonale deve respingere qualsiasi domanda in tal senso.

⇨ Giurisprudenza

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

Persone che possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro

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

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

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

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

⇨ Giurisprudenza

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

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

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

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

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

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

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

⇨ Esempio

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

⇨ Giurisprudenza

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

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

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

⇨ Giurisprudenza

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

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

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

⇨ 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 doemstica registrata e non può essere esteso agli altri membri della famiglia. ⬇

Lavoratori a cottimo

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

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

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

PERDITA DI LAVORO COMPUTABILE

art. 32 LADI; art. 48 - 53 OADI

PERDITA DI LAVORO DOVUTA A MOTIVI ECONOMICI

C1 La perdita di lavoro è computabile soltanto se è dovuta a motivi economici.

C2 La LADI non precisa la nozione di «motivi economici». La giurisprudenza ne dà un'interpretazione molto ampia, che include sia i motivi congiunturali sia i motivi strutturali all'origine di un calo della domanda e della cifra d'affari.

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

PERDITA DI LAVORO INEVITABILE

C3 La perdita di lavoro dovuta a motivi economici deve essere inevitabile. Questo presupposto è la conseguenza dell'obbligo di diminuire il danno che impone al datore di lavoro di prendere tutte le misure ragionevolmente esigibili per evitare la perdita di lavoro.

C4 La cassa nega il diritto all'indennità soltanto se può dimostrare, in base a sufficienti motivi concreti, che la perdita di lavoro avrebbe potuto essere evitata e se vi sono misure che il datore di lavoro ha omesso di adottare.

C5 Il lavoro ridotto non deve essere considerato a priori come una misura evitabile perché il datore di lavoro avrebbe potuto evitarlo licenziando parte del personale o perché i lavoratori avrebbero potuto trovare un'occupazione presso un altro datore di lavoro.

C6 Se però il datore di lavoro è consapevole da tempo che la sua azienda necessita di una ristrutturazione, si può esigere che quest'ultimo adotti per tempo i necessari provvedimenti (p. es. adeguamento della sua gamma di prodotti alle nuove esigenze del mercato).

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

C7 Il legislatore disciplina per i casi di rigore la computabilità di perdite di lavoro riconducibili a:

- provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro;
- perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche.

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

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

C9 Le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle mediante provvedimenti adeguati ed economicamente sopportabili o non può rendere un terzo responsabile del danno.

C10 Sono computabili in particolare le perdite di lavoro cagionate da:

- il divieto di importare o di esportare materie prime o merci;
- il contingentamento delle materie prime o dei materiali d'esercizio, compresi i combustibili;
- restrizioni di trasporto o chiusura delle vie d'accesso;
- interruzioni di lunga durata o restrizioni notevoli dell'approvvigionamento energetico;
- danni causati da forze naturali.

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

⇨ Giurisprudenza

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

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

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

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

⇨ Giurisprudenza

DTF C 264/06 del 5.11.2007 (La stipula di un'assicurazione ai sensi dell'art. 51 cpv. 4 OADI è possibile se tale assicurazione è proposta sul mercato, se non è inusuale e se il datore di lavoro avrebbe potuto concluderla. Non è invece determinante sapere se la stipula dell'assicurazione fosse economicamente giustificabile dal punto di vista del datore di lavoro)

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

⇨ Esempi:

- Un'azienda che deve sospendere la propria attività in seguito al pericolo rappresentato da una costruzione appartenente a un proprietario che ne assume la responsabilità non può essere indennizzata.
- Sono computabili le perdite di lavoro di un'azienda la cui via d'accesso è bloccata in seguito a un provvedimento delle autorità o a una circostanza non imputabile al datore di lavoro (p. es. valanga, inondazione, frana, scoscendimento) e a causa di cui l'attività dell'azienda è interrotta o limitata. Poiché in genere non esiste alcuna assicurazione contro le interruzioni d'esercizio che copra questo tipo di perdita, le perdite di lavoro sono computabili sin dall'inizio, ossia prima della fine del periodo di disdetta applicabile al contratto di lavoro individuale.
- Sono computabili le perdite di lavoro subite da lavoratori che non possono recarsi sul luogo di lavoro a causa di una chiusura delle vie d'accesso.

⇨ Giurisprudenza

DLA 1987 pag. 80 (Un'impresa di trasporti su strada è normalmente confrontata all'aumento delle imposte e delle tasse statali o ad altre misure statali [tassa sul traffico pesante, ecc.], che possono ripercuotersi negativamente sull'andamento delle ordinazioni. La perdita di lavoro non è computabile)

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

Perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche

C15 L'azienda è tenuta ad annunciare al servizio cantonale le perdite di lavoro causate da perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche al più tardi il 5° giorno del mese civile successivo – analogamente a quanto avviene per l'indennità per intemperie (art. 69 cpv. 1 e 2 OADI; Prassi LADI IPI G4 segg.)

C15a La perdita di lavoro causata da perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche è computabile soltanto se è riconducibile a condizioni meteorologiche eccezionali che immobilizzano l'azienda o limitano notevolmente la sua attività.

C16 Per un'azienda sono segnatamente considerate condizioni meteorologiche eccezionali la mancanza di neve in una regione di sport invernali, se si verifica in un periodo in cui è dimostrato che l'azienda è rimasta aperta durante 3 degli ultimi 5 anni precedenti.

C17 L'attività dell'azienda è considerata notevolmente limitata soltanto se la cifra d'affari conseguita nel corrispondente periodo di conteggio non supera il 25 % della media delle cifre d'affari realizzate nel corso degli ultimi 5 anni durante il medesimo periodo.

La perdita di lavoro causata da perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche è computabile soltanto se l'azienda esiste da almeno 3 anni. In questo caso, il 25 % è calcolato sulla media delle cifre d'affari conseguite durante questi 3 anni.

C18 Alle aziende che esercitano la loro attività tutto l'anno viene dedotto, per ogni periodo di conteggio, un periodo di attesa di 3 giorni di lavoro.

C19 Le aziende la cui attività è esclusivamente stagionale devono assumere a proprio carico per ogni lavoratore un periodo di attesa di 2 settimane, ossia 10 giorni di lavoro, per la prima perdita di lavoro della stagione e di 3 giorni per ogni periodo di conteggio successivo della stagione.

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

⇨ Esempio

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

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

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

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

C22 Per l'annuncio e il conteggio dell'indennità per lavoro ridotto in seguito a perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche occorre utilizzare gli appositi moduli, ossia:

- Annuncio di lavoro ridotto per perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche n. 716.320
- Decisione concernente l'indennità per lavoro ridotto per perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche n. 716.321
- Domanda d'indennità per lavoro ridotto per perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche n. 716.322
- Conteggio sul lavoro ridotto per perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche n. 716.323
- Foglio d'accompagnamento concernente il conteggio sul lavoro ridotto per lavoratori su chiamata n. 716.324

C23 Gli altri presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto, ad eccezione della perdita minima del 10 %, devono essere adempiuti anche in caso di perdite di lavoro causate da perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche.

PERDITA DI LAVORO MINIMA NELL'AZIENDA

C24 Una perdita di lavoro dovuta a motivi economici è computabile unicamente se, per periodo di conteggio, è di almeno il 10 % delle ore di lavoro normalmente fornite in complesso dai lavoratori dell'azienda.

C25 La perdita di lavoro minima è raggiunta se le ore di lavoro perse ammontano almeno al 10 % delle ore normalmente fornite dopo deduzione delle assenze pagate e non pagate (DLA 1986 pag. 29).

C26 Per calcolare la perdita di lavoro minima, la cassa deve prendere in considerazione tutti i lavoratori dell'azienda che hanno per principio diritto all'indennità per lavoro ridotto. Sono esclusi i lavoratori di cui agli art. 31 cpv. 1 lett. a e c, 31 cpv. 3 e 33 cpv.1 lett. d ed e LADI, i quali non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto.

Calcolo pro rata

C27 La perdita di lavoro minima è calcolata pro rata:

- se l'introduzione del lavoro ridotto non coincide con l'inizio di un periodo di conteggio e se in quello precedente il lavoro non è stato ridotto, la perdita minima del 10 % è calcolata dal primo giorno di lavoro ridotto fino alla fine del periodo di conteggio;
- se il lavoro è ripreso a tempo pieno prima della fine di un periodo di conteggio e se in quello seguente il lavoro non è ridotto, la perdita minima del 10 % è calcolata dall'inizio del periodo di conteggio fino all'ultimo giorno di lavoro ridotto.

C28 I periodi di conteggio nei quali la perdita di lavoro è stata calcolata pro rata sono computati integralmente per determinare la durata massima dell'indennità (F1 segg.)

Azienda – Settore d'esercizio

C29 Il disciplinamento del lavoro ridotto fa spesso riferimento alla nozione d'azienda:

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

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

C30 La grandezza di riferimento per il calcolo della perdita di lavoro minima può essere l'azienda o un settore d'esercizio purché rappresenti un'unità organizzativa a sé stante.

C31 Un settore d'esercizio è parificato a un'azienda se costituisce un'unità organizzativa provvista di personale e di mezzi tecnici propri che:

- dipende da una direzione autonoma in seno all'azienda; oppure
- fornisce prestazioni che potrebbero essere fornite e offerte sul mercato da aziende autonome.

C32 Per valutare se si tratta di un settore d'esercizio, occorre basarsi soprattutto su criteri economici e non tanto su criteri giuridici. Bisogna tener conto del processo produttivo interno e determinare in che modo una contrazione dell'attività si ripercuote sui diversi settori di un'azienda.

C33 Il datore di lavoro deve presentare, unitamente al preannuncio di lavoro ridotto per un settore d'esercizio, un organigramma dell'azienda nel suo complesso. Affinché possa essere parificato a un'azienda, un settore d'esercizio deve disporre di una certa autonomia in seno all'azienda. Esso deve comprendere un gruppo di lavoratori che costituisce un'unità organizzativa all'interno dell'azienda. Deve inoltre perseguire un proprio obiettivo aziendale o fornire, nell'ambito del processo produttivo interno, proprie prestazioni, come ad esempio la fabbricazione di un prodotto intermedio. Non è indispensabile che il settore d'esercizio sia ubicato in un posto diverso dal resto dell'azienda.

C34 Un settore d'esercizio non è parificato a un'azienda se c'è una stretta interdipendenza con altre unità organizzativa a livello di personale e in ambito tecnico (scambi continui di personale da un reparto all'altro). Non si tratta di un settore d'esercizio se il gruppo di lavoro comprende un unico o soltanto pochi lavoratori. La nozione di settore d'esercizio non quindi limitatarsi a un settore diretto da un caporeparto o a un gruppo di lavoro. La presenza di un caporeparto, di un conducente di macchine o di un capogruppo non è di regola sufficiente a soddisfare la condizione di essere un'unità organizzativa autonoma in seno all'azienda.

Occorre tuttavia evitare che la clausola del 10 % inerente alla perdita di lavoro minima e la durata massima dell'indennità per lavoro ridotto siano rese vane da un riconoscimento troppo generoso dei settori d'esercizio.

C35 Nella suddivisione di un'azienda in settori d'esercizio occorre prima di tutto separare i settori che adempiono i presupposti legali richiesti. Dopo questa operazione rimangono spesso dei gruppi sussidiari (p. es. amministrazione, vendita), che vanno obbligatoriamente raggruppati in un settore rimanente e trattati come settore d'esercizio.

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

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

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

Periodo di conteggio

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

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

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

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

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

PERIODO DI ATTESA

C40 Per ogni periodo di conteggio, la cassa deduce 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.

Quando il Consiglio federale prolunga la durata massima dell'ILR (F2), il periodo di attesa è di un giorno soltanto per tutti i periodi di conteggio.

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

⇨ Esempio

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

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

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

L'importo dell'indennità a carico del datore di lavoro per il periodo di attesa è calcolato come segue: 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 di ILR a carico del datore di lavoro

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

PERDITA DI LAVORO COMPUTABILE PER I LAVORATORI A DOMICILIO

C45 Ad eccezione delle disposizioni speciali di cui sotto che tengono conto della situazione particolare dei lavoratori a domicilio, a questa categoria di lavoratori vengono applicate le stesse disposizioni valide per gli altri lavoratori.

C46 I lavoratori a domicilio colpiti dal lavoro ridotto rappresentano un settore d'esercizio autonomo in quanto la loro perdita di lavoro non è presa in considerazione dal punto di vista temporale, bensì da quello finanziario.

C47 La perdita di lavoro di un lavoratore a domicilio è computata soltanto in quanto il suo salario, per un periodo di conteggio, sia inferiore del 20 % o più al salario medio degli ultimi 12 mesi al massimo che precedono il primo periodo di conteggio.

C48 Se i periodi di lavoro ridotto seguono dei periodi durante i quali il salario percepito era superiore alla media, la perdita di guadagno è innanzitutto compensata dal guadagno supplementare accumulato nel corso dei periodi precedenti. Solo in seguito la perdita di guadagno potrà nuovamente essere computata.

Gli attestati di salario vanno forniti, durante il termine quadro di 2 anni, non soltanto per i mesi di lavoro ridotto, bensì anche per i mesi che separano i periodi di conteggio.

C49 Se una persona ha concluso vari contratti di lavoro a domicilio, la cassa prende in considerazione il reddito proveniente da ognuna delle attività. La perdita di lavoro è computata soltanto se il salario del lavoratore a domicilio, per un periodo di conteggio, è inferiore del 20 % o più al guadagno medio totale che tale lavoratore ha conseguito anteriormente al primo periodo di conteggio. La perdita di lavoro non è computabile se può essere compensata con il lavoro effettuato per un altro datore di lavoro.

C50 Il preannuncio, la domanda d'indennità e il conteggio sul lavoro ridotto per lavoratori a domicilio vanno effettuati mediante gli appositi moduli, che possono essere consultati e scaricati sul TCNet o sul sito Internet http://www.lavoro.swiss. Considerata la scarsa domanda, i moduli non sono distribuiti in forma cartacea.

I moduli disponibili sono i seguenti:

- Preannuncio di lavoro ridotto per lavoratori a domicilio n. 716.310
- Domanda d'indennità per lavoro ridotto per lavoratori a domicilio n. 716.311
- Calcolo del salario mensile medio per lavoratori a domicilio n. 716.312
- Conteggio sul lavoro ridotto per lavoratori a domicilio n. 716.313

⇨ Esempio di conteggio sul lavoro ridotto per lavoratori a domicilio

Prima di allestire un conteggio, bisogna calcolare il salario mensile medio mediante il modulo 716.312:

Assicurazione contro la disoccupazione

Calcolo del salario mensile medio per lavoratori a domicilio

(Dati del datore di lavoro dopo aver consultato il lavoratore a domicilio)

Cognome e nome del lavoratore a domicilio	N° AVS

1	Diritto rivendicato dal 1°febbraio 2003			
2	Guadagno conseguito dal lavoratore a domicilio (salario lordo AVS, compresa l'indennità per vacanze e per giorni festivi) dall'inizio del rapporto di lavoro, ma al massimo durante gli ultimi 12 mesi che precedono la rivendicazione del diritto.			
	vale a dire dal 3.6.2002 (entrata) al 31.1.2003		fr.	18'470.45
3	Numero di giorni (5 la settimana) nel periodo di cui alla cifra 2	175 giorni		
4	Durante quanti giorni (5 la settimana) il lavoratore a domicilio è stato impedito di lavorare nel periodo di cui alla cifra 2 per malattia, infortunio, servizio militare, servizio di protezione civile o maternità?	./. 32 giorni		
	(vogliate allegare il certificato medico, il conteggio sull'indennità per malattia o infortunio oppure altri rispettivi giustificativi)			
5	Numero di giorni determinante (cifra 3 meno cifra 4)	143 giorni		
6	Salario giornaliero medio (cifra 2 diviso cifra 5)		fr.	129.16
7	Salario mensile medio (cifra 6 x 21.7)		fr.	2'802.80

Per i lavoratori a domicilio che non hanno realizzato alcun guadagno durante i 12 mesi precedenti la rivendicazione del diritto, è considerato salario mensile medio, quello convenuto contrattualmente (salario giornaliero x 21.7). Se un lavoratore a domicilio è pagato a pezzi bisogna prima stabilire un salario giornaliero medio.

Il salario mensile medio va adeguato tenuto conto degli aumenti salariali, convenuti mediante contratto collettivo di lavoro, subentranti durante il periodo di lavoro ridotto.

716.312 i 03.92 10'000 59524/3

Assicurazione contro la disoccupazione

Ditta

Conteggio sul lavoro ridotto per lavoratori a domicilio
(va inoltrato in 2 esemplari)
Istruzioni vedi a tergo

Periodo di conteggio

Da compilare dal datore di lavoro | Da compilare dalla cassa di disoccupazione

1 N° AVS Cognome et nome	2 Guadagno totale soggetto all'AVS	3 Salario mensile medio		4 Salario eccedente/inferiore			5 Perdita di guadagno		6 Deduzione del periodo di attesa 80%	7 Rifusione
		a 100%	b 80%	a Saldo mese precedente	b Aumento Diminuzione	c Saldo fine mese	a 100%	b 80%		
Febbraio	1'500.--	2'802.80	2'242.25	-.--	-.--	-.--	1'302.80[1] + 6.05%	1'042.25	206.65	835.60 +78.80 914.40
Marzo	3'100,--	2'802.80	2'242.25	-.--	+ 297.20	297.20	-.--	-.--	-.--	-.--
Aprile	3'000.--	2'802.80	2'242.25	297.20	+ 197.20	494.40	-.--	-.--	-.--	-.--
Maggio	2'500,--	2'802.80	2'242.25	494.40	- 302.80	191.60	-.--	-.--	-.--	-.--
Giugno	2'000.--	2'802.80	2'242.25	191.60	- 802.80	-.--	611.20[1] + 6.05%	488.95	206.65	282.30 +37.00 319.30
Luglio	2'700.--[2]	2'802.80	2'242.25	-.--	-.--	-.--	-.--	-.--	-.--	-.--
Totale/reporto Col. 5a et 7										

[1]La perdita è raggiunta perché la perdita di guadagno è superiore al risultato della sottrazione tra la colonna 3a e la colonna 3b
[2]La perdita di lavoro minima non è raggiunta perché il guadagno della colonna 2 è superiore a quello della colonna 3b

716.313 i 12.97 5'000 39177/3

Colonna 2 Guadagno totale soggetto all'AVS:

Il datore di lavoro deve indicare il guadagno totale soggetto all'AVS conseguito durante il periodo di conteggio.

Egli compila soltanto le colonne 1 e 2. In seguito, trasmette il conteggio, il modulo «Calcolo del salario mensile medio per lavoratori a domicilio» e il modulo «Domanda d'indennità per lavoro ridotto per lavoratori a domicilio» alla cassa di disoccupazione scelta.

Colonna 3a Salario mensile medio 100 %:

Si iscrive il salario mensile medio indicato dal datore di lavoro nel modulo «Calcolo del salario mensile medio per lavoratori a domicilio».

Colonna 3b Salario mensile medio 80 %:

Questa indicazione consente alla cassa di stabilire se è raggiunta la perdita minima del 20 % del salario mensile medio.

Colonna 4a Saldo mese precedente:

Si iscrive il saldo positivo risultante dal confronto tra il guadagno totale soggetto all'AVS e il salario mensile medio del 100 % del mese precedente.

Colonna 4b Aumento/Diminuzione

Se il guadagno totale soggetto all'AVS (col. 2) è superiore al salario mensile medio del 100 % (col. 3a), iscrivere l'aumento.

Se il guadagno totale soggetto all'AVS è inferiore al salario mensile medio del 100 % (col. 3a), riportare la diminuzione dell'eventuale saldo positivo del mese precedente.

Colonna 4c Saldo fine mese:

Il saldo fine mese si ottiene come segue: saldo del mese precedente più l'aumento/meno la diminuzione del mese corrente.

Colonna 5a Perdita di guadagno 100 %:

La perdita di guadagno del 100 % è data dalla sottrazione della colonna 2 dalla colonna 3a; l'indennità può tuttavia essere versata soltanto quando l'importo della colonna 2 è inferiore a quello della colonna 3b.

Se nella colonna 4a figura un saldo positivo del mese precedente, il saldo deve dapprima essere ammortizzato e poi subentrerà una perdita di guadagno. Anche in questo caso, l'indennità può essere versata soltanto quando l'importo della perdita di guadagno risultante è superiore alla differenza tra il salario mensile medio del 100 % (col. 3a) e il salario mensile medio dell'80 % (col. 3b).

La cassa di disoccupazione rifonde al datore di lavoro i contributi padronali all'AVS/AI/IPG/AD. A tal fine, il totale della perdita di guadagno del 100 % (col. 5a) è moltiplicato per 6,05 % e l'importo risultante è aggiunto alla colonna 7.

Colonna 5b Perdita di guadagno 80 %:

L'indennità per lavoro ridotto ammonta all'80% della perdita di guadagno.

Colonna 6b Deduzione del periodo di attesa 80 %:

Per ogni periodo di conteggio, il datore di lavoro deve assumersi 2 giorni di attesa per i 6 primi periodi di conteggio e 3 giorni di attesa dal 7^{o} periodo di conteggio.

Calcolo: salario mensile medio al 100 % (col. 3a) diviso per 21.7 giorni e moltiplicato per 2 rispettivamente 3 giorni di attesa; di tale importo si calcola l'80 %.

Colonna 7 Rifusione:

Il totale di questa colonna si ottiene sottraendo la colonna 6 dalla colonna 5b. All'importo risultante vanno aggiunti i contributi padronali all'AVS/AI/IPG/AD calcolati nella colonna 5a.

PERDITA DI LAVORO NON COMPUTABILE

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

D1 Una perdita di lavoro non è computabile se:

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

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

⇨ Giurisprudenza

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

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

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

Sfera normale del rischio aziendale

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

D3 I rischi aziendali «normali» non possono, secondo la giurisprudenza, essere determinati in base a un criterio applicabile a tutte le aziende. Vanno invece determinati nei singoli casi in base all'attività specifica dell'azienda e alla situazione che la caratterizza. Le perdite di lavoro che possono intervenire in ogni azienda rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Soltanto le perdite di lavoro straordinarie per l'azienda sono computabili.

D4 Per quanto riguarda le nuove aziende, una mancanza di ordinazioni durante la fase di avvio, ossia per un periodo di 2 anni circa, è ritenuta usuale e le conseguenti perdite di lavoro rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Non rientrano invece tra questi rischi le perdite di lavoro subite, ad esempio, da un'azienda esistente che è stata ripresa da un altro datore di lavoro con un semplice cambiamento di nome oppure le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità.

D5 Il fatto che il datore di lavoro si concentri su un grande cliente o su un cliente principale non è di per sé un motivo sufficiente per negargli il diritto all'ILR adducendo che la diminuzione delle ordinazioni rientra nella sfera normale del rischio aziendale. Il servizio cantonale si oppone al versamento dell'indennità se l'azienda non dimostra in modo credibile che il cliente effettuerà in tempi brevi nuove ordinazioni che le permetteranno di ritornare a lavorare a pieno regime o che troverà nuovi sbocchi sul mercato. ⬇

D6 Rientrano nella sfera normale del rischio aziendale in particolare: le fluttuazioni regolari delle ordinazioni e le perdite di lavoro dovute a lavori di rinnovo o di revisione; le oscillazioni del grado di occupazione causate da un aumento della concorrenza; le perdite di lavoro nel settore della costruzione derivanti dal rinvio dei lavori per insolvibilità del committente o dal ritardo di un progetto in seguito a una procedura di opposizione pendente; le perdite di lavoro dovute a malattia, infortunio o ad altre assenze del datore di lavoro o di un dirigente.

⇨ Esempi

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

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

⇨ Giurisprudenza

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⇨ -Giurisprudenza

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

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

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

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

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

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

➔ D6 modificato ottobre 2019

➔ D6a inserito ottobre 2019

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

- Dati relativi al commercio estero (in particolare sulle esportazioni) https://www.ezv.admin.ch/ezv/it/home/temi/statistica-del-commercio-estero-svizzero/dati.html

- Andamento dell'indice della costruzione https://www.kof.ethz.ch/prognosen-indikatoren/indikatoren/kof-baublatt-ausblick.html (non disponibile in italiano)

⇨ Esempi

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

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

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

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

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

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

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

D7 Una perdita di lavoro non è computabile se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda. Sono pertanto escluse dall'ILR le perdite di lavoro regolari e ricorrenti in quanto si tratta di perdite di lavoro prevedibili e che possono essere calcolate in anticipo. Una perdita di lavoro è computabile soltanto se è imputabile a circostanze straordinarie.

D8 Nel settore della costruzione, in particolare, succede spesso che i termini siano posticipati su richiesta del committente o per altre ragioni.

D9 Le fluttuazioni delle ordinazioni, in particolare nel settore terziario (settore alberghiero, parrucchieri, scuole guida, ecc.), sono in genere usuali e non giustificano una perdita di lavoro computabile. In presenza di circostanze straordinarie, tuttavia, le perdite di lavoro che ne derivano possono dar diritto all'indennità.

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

⇨ Esempi

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

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

⇨ Giurisprudenza

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

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

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

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

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

Oscillazioni stagionali del grado di occupazione

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

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

➔ D10 modificato ottobre 2019

⇨ Esempio

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

⇨ Giurisprudenza

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

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

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

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

«Non sono indennizzabili le perdite di lavoro causate da oscillazioni stagionali usuali del grado di occupazione. L'azienda deve allegare alla sua domanda d'indennità indirizzata alla cassa di disoccupazione la ripartizione della perdita stagionale di ore di lavoro. La chiave di ripartizione si trova nell'Info-Service *Indennità per lavoro ridotto* nonché nei moduli *Conteggio sul lavoro ridotto* e *Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro*.» ⬇

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

D14 Le oscillazioni stagionali del grado di occupazione riguardano anche altri rami o aziende che fanno valere un diritto all'ILR per periodi in cui si registrano usualmente oscillazioni del grado di occupazione.

D15 Il servizio cantonale formula una riserva già al momento in cui l'azienda fa valere per la prima volta il diritto all'ILR se sussistono indizi che fanno supporre si tratti di oscillazioni stagionali del grado di occupazione. Le cifre d'affari degli ultimi 2 anni iscritte nel preannuncio possono costituire un indizio della periodi-cità stagionale se le oscillazioni si ripetono sempre nello stesso periodo.

D16 Se il servizio cantonale ha formulato una riserva in merito alla perdita stagionale di ore di lavoro, la cassa deve distinguere la perdita di lavoro stagionale non indennizzabile dalla rimanente perdita di lavoro straordinaria. Se non superano la perdita di lavoro media verificatasi durante gli stessi periodi dei 2 anni precedenti, le oscillazioni del grado di occupazione sono considerate stagionali.

L'azienda deve pertanto indicare, al momento in cui presenta la propria domanda d'indennità alla cassa di disoccupazione, la perdita di lavoro percentuale media per gli stessi periodi dei 2 anni precedenti mediante il modulo 716.303.1 «Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro».

Se per gli stessi periodi dei 2 anni precedenti è già stata versata un'indennità per lavoro ridotto, il questionario non va compilato in quanto le percentuali possono essere tratte dai relativi conteggi sul lavoro ridotto.

Se il periodo di conteggio non corrisponde a un mese intero, i periodi di riferimento devono sempre coincidere con i periodi di conteggio. Se il periodo di conteggio si estende ad esempio dal 15.1. al 31.1., anche i periodi di riferimento si estenderanno dal 15.1. al 31.1.

Se i settori d'esercizio esistevano già durante i periodi di riferimento, occorre basarsi su questi settori per escludere le perdite stagionali di ore di lavoro e per compilare il questionario. Se invece i settori d'esercizio non esistevano ancora negli anni precedenti, occorre indicare la percentuale della perdita di lavoro subita dall'azienda nel suo complesso per i periodi di riferimento. ⬇

D17 Le ore in cui i lavoratori non hanno potuto lavorare a causa di intemperie non sono considerate perdita stagionale di ore di lavoro. Le ore di lavoro perse a causa di intemperie durante gli stessi periodi degli anni precedenti non sono riportate sul questionario come ore di lavoro perse, bensì come assenze pagate/non pagate (DTFA C 62/02 del 7.8.2002).

D18 Sono indennizzabili soltanto le ore di lavoro perse che superano la perdita di lavoro media degli stessi periodi dei 2 anni precedenti.

D19 Se dalla perdita di lavoro occorre dedurre, oltre alla perdita stagionale di ore di lavoro, anche le ore in esubero effettuate nei mesi precedenti (B5 segg.), queste ultime riducono la perdita di lavoro computabile nella misura in cui superano la perdita stagionale di ore di lavoro.

⇨ Esempio

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

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

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

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

Per tutti i lavoratori iscritti nel «Conteggio sul lavoro ridotto» e colpiti dal lavoro ridotto, l'azienda esegue il calcolo seguente:

numero delle ore perse in base alla colonna 8 diviso per la perdita di lavoro in % e moltiplicato per la perdita di lavoro dovuta a motivi economici in % (ore perse : 52 x 29,35).

Estratto dal modulo «Conteggio sul lavoro ridotto»:

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

Calcolo della colonna 11:

Alba Antonio:	80 / 52 x 29.35	Bella Berta:	44 / 52 x 29.35
Donatello Davide:	52 / 52 x 29.35	Fischer Felice:	100 / 52 x 29.35

La colonna 10 è data dal numero delle ore perse in base alla colonna 8 diviso per la perdita di lavoro in % e moltiplicato per la perdita stagionale di ore di lavoro in % (p. es.: Alba Antonio: 80 / 52 x 22.65).

Se la colonna 11 non è stata ridotta da ore in esubero, la colonna 10 è altresì il risultato della differenza tra la colonna 8 e la colonna 11.

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

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

Computo della colonna 9 nella colonna 11:

Alba Antonio: Nessun saldo di ore in esubero dei mesi precedenti. La colonna 11 resta invariata.

Bella Berta: Le 15 ore in esubero sono interamente compensate dalla perdita stagionale di ore di lavoro. La colonna 11 resta invariata.

Donatello Davide: Le 30 ore in esubero superano di 7,4 ore la perdita stagionale di ore di lavoro. Queste 7,4 ore sono dedotte dalle 29.4 ore perse della colonna 11 che devono per principio essere computate.

Fischer Felice: Le 150 ore in esubero non possono essere interamente compensate né mediante la perdita stagionale di ore di lavoro né mediante le ore perse che devono per principio essere computate. In questo periodo di conteggio, al signor Fischer non può essere indennizzata alcuna ora persa. Rimane perfino un saldo di 50 ore in esubero che va riportato nella colonna 9 di un eventuale prossimo conteggio sul lavoro ridotto.

Perdita di lavoro prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali

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

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

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

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

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

D22 Se il datore di lavoro fa valere, oltre alle ore perse per motivi economici, altre ore di lavoro perse nei 2 o 5 giorni immediatamente precedenti o successivi a giorni festivi o vacanze aziendali, è computabile l'intera perdita di lavoro.

D23 La mancata computabilità delle ore perse durante i suddetti 2 o 5 giorni di lavoro vale soltanto per le perdite di lavoro subite immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali. Ciò significa che, se i lavoratori lavorano il primo giorno che segue un giorno festivo o una vacanza aziendale oppure l'ultimo giorno che li precede, la perdita di lavoro può essere computabile per il resto della settimana o per i giorni della settimana che precedono tale giorno.

D24 Se la perdita di lavoro prima o dopo dei giorni festivi o le vacanze aziendali si basa su una regolamentazione aziendale inerente al lavoro ridotto che era già in vigore durante il periodo di conteggio precedente, i giorni festivi o le vacanze aziendali non comportano l'esclusione dal diritto all'indennità.

Determinante in tal caso non è la ripartizione su determinati giorni della settimana del lavoro ridotto, bensì la portata di quest'ultimo. Nei periodi di conteggio che comprendono giorni festivi o vacanze aziendali è possibile introdurre il lavoro ridotto per giorni diversi da quelli normalmente previsti dal regolamento aziendale.

Se il lavoro ridotto inizia in un periodo di conteggio che comprende giorni festivi o vacanze aziendali, il periodo di conteggio successivo può essere preso come periodo di riferimento.

D25 La SECO può, su richiesta del datore di lavoro, derogare alla regola della mancata computabilità delle ore perse durante i suddetti 2 o 5 giorni se circostanze particolari consentono di escludere qualsiasi abuso. Il datore di lavoro deve presentare la domanda al servizio cantonale che la trasmette alla SECO con il suo preavviso.

Assenza di consenso del lavoratore all'introduzione del lavoro ridotto

D26 La perdita di lavoro non è computabile se il lavoratore interessato non accetta il lavoro ridotto e deve essere pertanto rimunerato secondo il contratto di lavoro.

D27 I lavoratori colpiti dal lavoro ridotto devono confermare il loro consenso per scritto mediante il modulo «Approvazione del lavoro ridotto», da trasmettere al servizio cantonale. Il datore di lavoro allega l'approvazione dei lavoratori interessati ad ogni preannuncio di lavoro ridotto.

Spetta alla cassa verificare se questo presupposto del diritto all'indennità è adempiuto, in quanto tale verifica può essere effettuata soltanto dopo che il datore di lavoro ha fatto valere il suo diritto all'indennità (J1).

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

Rapporto di lavoro di durata determinata

D28 Una perdita di lavoro non è computabile se concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata. Tali lavoratori sono infatti protetti contro i licenziamenti durante tutta la durata del loro rapporto di lavoro e non sono pertanto tenuti ad accettare il lavoro ridotto ordinato dal datore di lavoro.

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

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

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

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

Apprendisti

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

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

Lavoro temporaneo e lavoro a prestito

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

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

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

⇨ Giurisprudenza

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

Conflitti collettivi di lavoro

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

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

LAVORO RIDOTTO NELLE AZIENDE PUBBLICHE E NELL'AMMINISTRAZIONE

D36 In genere le aziende di diritto pubblico non adempiono i presupposti dell'indennità per lavoro ridotto in quanto non presentano veri e propri rischi aziendali. Considerato che esistono varie forme di aziende statali, non si può però escludere a priori che in singoli casi i presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto siano soddisfatti (DTF 121 V 362).

D37 Non sussiste alcun diritto all'indennità per lavoro ridotto per le aziende di diritto pubblico che non presentano alcun rischio aziendale, poiché esse devono adempiere i loro mandati legali indipendentemente dalla situazione economica (mandati di prestazioni) e sono sostenute nei periodi di difficoltà finanziarie in quanto le loro spese supplementari o le loro perdite sono coperte dai fondi pubblici (DLA 1996/1997 pag. 122).

⇨ Giurisprudenza

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

CALCOLO DELL'INDENNITÀ

art. 34 LADI; art. 55 - 57 OADI

IMPORTO DELL'INDENNITÀ

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

GUADAGNO DETERMINANTE

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

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

Per i nuovi assunti è determinante il salario convenuto contrattualmente.

E3 L'importo massimo del guadagno determinante corrisponde a quello dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni secondo l'art. 3 LADI (stato dal 1.1.2016: CHF 12 350[16] 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 rincaro;
- le provvigioni;
- gli assegni contrattuali (p. es. 13ª 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 il lavoro ridotto.

Non sono compresi nel guadagno determinante:

- le indennità per le ore che superano il tempo di lavoro normale convenuto contrattualmente;
- le indennità per inconvenienti connessi al lavoro (indennità per il lavoro nei cantieri o lavoro sporchevole, ecc.);
- i premi d'anzianità di servizio e di fedeltà;
- il rimborso delle spese;

[16] Questo importo varia a intervalli regolari. Cfr. Prassi LADI ILR N1 segg.

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

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

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

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

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

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

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

GUADAGNO ORARIO COMPUTABILE

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

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

E10 Lavoratori con salario mensile

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

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

⇨ Esempio

Situazione del lavoratore:

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

Calcolo dell'indennità:

Ore di lavoro annuali:	2088	ore	(40 ore : 5 giorni x 261 giorni)
meno le vacanze:	200	ore	(40 ore : 5 giorni x 25 giorni)
meno i giorni festivi:	64	ore	(40 ore : 5 giorni x 8 giorni)
Ore effettive di lavoro annuali:	1824	ore	
Ore effettive di lavoro mensili:	52	ore	

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

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

E11 Lavoratori con salario orario

Se il lavoratore riceve un salario orario, la cassa determina il guadagno orario computabile aggiungendo al salario orario una quota, calcolata in base a una delle 2 tabelle seguenti, per le vacanze, i giorni festivi che cadono in un giorno feriale e, eventualmente, la 13ª mensilità.

Tabella 1 – senza la 13ª 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 13ª 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 12 350[17] al mese (E3).

⇨ Esempio 1

Situazione del lavoratore:

Salario orario di CHF 30, più 13ª 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 13ª 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 %).

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 12 350[1], 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.

[17] Questo importo varia a intervalli regolari. Cfr. Prassi LADI ILR N1 segg.

DURATA MASSIMA DELL'INDENNITÀ PER LAVORO RIDOTTO

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

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'ILR può essere versata durante al massimo 12 periodi di conteggio per l'azienda o un settore d'esercizio (C37 segg.)

⇨ Esempio

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

F2 Nel caso di disoccupazione persistente e rilevante, il Consiglio federale può prolungare la durata massima dell'ILR di al massimo 6 periodi di conteggio, portandola a 18 periodi di conteggio (C37 segg.)

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

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

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

Per calcolare se la perdita di lavoro supera l'85 %, la cassa procede come nel caso della perdita minima del 10 %: totale delle ore di lavoro perse (col. 8) in % delle ore da effettuare (col. 4), dedotte le assenze pagate/non pagate (col. 6).

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

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

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

PREANNUNCIO DI LAVORO RIDOTTO E VERIFICA DEI PRESUPPOSTI

art. 36 LADI; art. 58 - 60 OADI

FORMA E CONTENUTO DEL PREANNUNCIO

G1 Il datore di lavoro è tenuto ad annunciare il lavoro ridotto al servizio cantonale mediante il modulo 716.300 «Preannuncio di lavoro ridotto». Il servizio cantonale può approvare il preannuncio soltanto se il datore di lavoro ha risposto in maniera dettagliata a tutte le domande del modulo.

Se il datore di lavoro ha annunciato il lavoro ridotto per lettera o e-mail, il termine di preannuncio 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 (G6 segg.) ⬇

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

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

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

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

⇨ Esempio

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

➔ G1 modificato ottobre 2019

➔ G5 modificato ottobre 2019

TERMINE DI PREANNUNCIO

G6 Il datore di lavoro deve inoltrare il preannuncio di lavoro ridotto al servizio cantonale almeno 10 giorni prima dell'inizio del lavoro ridotto. Si considera che tale termine è stato rispettato se il datore di lavoro consegna il preannuncio alla posta al più tardi il 10° giorno precedente il lavoro ridotto (art. 29 LPGA).

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

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

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

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

⇨ Esempio

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

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

DURATA DELL'AUTORIZZAZIONE

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

ENTITÀ DEL LAVORO RIDOTTO

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

Se, nella sua decisione, il servizio cantonale non ha stabilito una percentuale massima per la perdita di lavoro computabile, la cassa deve versare l'indennità richiesta senza verificare se corrisponde alla riduzione preannunciata.

Se invece il servizio cantonale ha limitato la perdita di lavoro computabile a una determinata percentuale – come può essere il caso in presenza di ripetuto lavoro ridotto – la cassa può indennizzare la perdita di lavoro soltanto fino a concorrenza della percentuale stabilita.

SCELTA E MUTAMENTO DELLA CASSA

G11 Il datore di lavoro può scegliere una cassa per ognuno dei settori d'esercizio.

Dopo che la cassa designata dal datore di lavoro ha effettuato il primo versamento di indennità, in linea di principio il datore di lavoro non può più cambiare cassa durante il termine quadro di 2 anni.

Il termine quadro di 2 anni decorre a partire dal versamento dell'indennità per lavoro ridotto o dell'indennità per intemperie e si applica ad entrambe.

G12 Il datore di lavoro può cambiare cassa durante un termine quadro in corso soltanto se la cassa respinge la sua domanda di indennità perché incompetente per trattarla o se l'azienda non appartiene più al campo d'attività locale o materiale della cassa.

G13 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.

G14 La cassa precedente fornisce alla nuova, se questa ne fa domanda, ogni indicazione necessaria per continuare a versare l'indennità.

DECISIONE DEL SERVIZIO CANTONALE

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

Per gli altri presupposti, invece, sono obbligatori accertamenti supplementari ⇨ esame approfondito.

G16 Il servizio cantonale deve verificare in modo probante se l’azienda adempie i seguenti presupposti del diritto all'indennità:

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

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

- La perdita di lavoro è dovuta a motivi economici ed è inevitabile (art. 32 cpv. 1 lett. a LADI)?

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

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

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

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

  Il servizio cantonale si basa, caso per caso, sulla struttura organizzativa dell'azienda ⇨ esame approfondito.

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

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

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

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

  Il servizio cantonale verifica se nel ramo in questione, nel periodo in cui il datore di lavoro chiede l'indennità per lavoro ridotto, sono usuali oscillazioni stagionali

del grado di occupazione. In caso affermativo, formula nella sua decisione una corrispondente riserva ⇨ esame approfondito.

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

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

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

Il servizio cantonale notifica la sua decisione al datore di lavoro e alla SECO allegando la domanda e i relativi documenti (art. 128*a* OADI) e registra il tutto nel sistema GED-COLSTA. L'archiviazione nella posta in arrivo GED (casella di posta) vale come notifica della decisione nei confronti della SECO. ⬇

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

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

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

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

➔ G17 modificato ottobre 2019

➔ G19 modificato ottobre 2019

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

art. 37 LADI

H1 Il datore di lavoro è tenuto:

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

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

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

ESERCIZIO DEL DIRITTO ALL'INDENNITÀ

art. 38 LADI; art. 61 OADI

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

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 LPGA). ⬇

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

⇨ Giurisprudenza

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

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

I4 La cassa esige da un datore che chiede l'indennità per la prima volta nell'anno civile di fornirle e/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'indennità per lavoro ridotto (modulo 716.306),
- Approvazione del lavoro ridotto (modulo 716.321),
- Preannuncio di lavoro ridotto (modulo 716.300).

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

- Domanda d'indennità per lavoro ridotto (modulo 716.302),
- Conteggio sul lavoro ridotto (modulo 716.303),
- Rapporto sulle ore perse per motivi economici (modulo 716.307),
- Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria (modulo 716.305),
- Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro (modulo 716.303.1), nel caso in cui il servizio cantonale ha formulato nella sua decisione una riserva in merito.

I5 Ogni lavoratore deve confermare le ore di lavoro perse che lo riguardano apponendo la propria firma sul modulo 716.307 «Rapporto sulle ore perse per motivi economici». In casi eccezionali l'ILR può essere versata anche per una persona che, per motivi plausibili, non può più apporre la propria firma, ad esempio perché ha lasciato l'azienda; il datore di lavoro è tenuto a presentare un'apposita motivazione scritta.

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

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

I6 In caso di incertezze o di inesattezze nella procedura di conteggio, la cassa contatta il datore di lavoro. Tuttavia, esige documenti supplementari dall'azienda soltanto se nutre seri dubbi sull'esattezza delle indicazioni concernenti la perdita di lavoro e se tali documenti possono servire a chiarire i fatti.

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

I7 Se il datore di lavoro che chiede l'indennità non fornisce tutti i documenti necessari, la cassa gli accorda un termine adeguato per trasmettere i documenti mancanti e gli rammenta che il suo diritto si estinguerà se non avrà completato la documentazione entro il termine di perenzione di 3 mesi.

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

RIFUSIONE DELL'INDENNITÀ

art. 39 LADI; art. 61*a* OADI

J1 Prima di versare l'indennità, 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 ha fatto valere il diritto all'indennità entro il termine legale?
- I lavoratori hanno acconsentito al lavoro ridotto?
- Il numero massimo di periodi di conteggio che danno diritto all'indennità durante il termine quadro è superato?
- La perdita di lavoro raggiunge almeno il 10 %?
- I periodi di conteggio con una perdita di lavoro superiore all'85 % durante il termine quadro sono più di 4?
- I limiti del periodo di conteggio sono fissati correttamente?
- I lavoratori che figurano nel conteggio hanno diritto all'indennità?
- I guadagni orari computabili sono stati calcolati correttamente? Il datore di lavoro ha fornito tutte le indicazioni necessarie (tempo di lavoro, lista dei salari, indennità di fine anno, giorni di vacanza e giorni festivi)?
- Le ore lavorative indicate nel conteggio corrispondono effettivamente a quelle convenute contrattualmente per l'azienda?
- Le eventuali ore in esubero dei mesi precedenti sono state dedotte dalla perdita di lavoro computabile?
- L'orario flessibile – se l'azienda applica un tale sistema – è stato registrato correttamente? Le ore risultanti dall'orario flessibile che superano la fascia di orario flessibile prevista dal regolamento aziendale o le +20 ore ammesse dall'assicurazione contro la disoccupazione sono iscritte come ore effettive?
- Il numero di ore perse iscritte nel conteggio corrisponde al numero di ore riportate nel modulo «Rapporto sulle ore perse per motivi economici»?
- Se il servizio cantonale ha formulato una riserva nella sua decisione, la perdita stagionale di ore di lavoro e le ore perse computabili sono state ripartite correttamente?
- Il periodo di attesa è stato calcolato correttamente?
- Le eventuali occupazioni provvisorie sono state prese in considerazione correttamente nel conteggio?
- Il modulo «Rapporto sulle ore perse per motivi economici» è stato firmato dai lavoratori?
- I calcoli del conteggio sono esatti?

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

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

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

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

PRESCRIZIONI DI CONTROLLO

art. 40 LADI

K1 In caso di lavoro ridotto non si procede di regola ad alcun controllo mediante timbratura. Il servizio cantonale può tuttavia prescrivere un tale controllo.

OCCUPAZIONE PROVVISORIA

art. 41 LADI; art. 63 e 64 OADI

L1 I lavoratori colpiti dal lavoro ridotto 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 mezze giornate 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 loro 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; 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'indennità per lavoro ridotto, 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 indennità per lavoro ridotto 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. 321*a* 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 rifusione dell'indennità per lavoro ridotto 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.

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

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

⇨ Esempio:

Conteggio prima del computo dell'occupazione provvisoria:

Conteggio sul lavoro ridotto				
11 Ore perse computabili	12 Perdita di guadagno 100 %	13 Perdita di guadagno 80 %	14 Deduzione di 2 giorni d'attesa 80 %	15 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'attività provvisoria rende necessarie 2 correzioni:

1ª correzione:

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

2ª correzione:

Perdita di guadagno del 100 %	CHF 2992.00
meno il salario lordo proveniente dall'attività provvisoria	CHF 1500.00
Importo determinante soggetto ai contributi sociali	CHF 1492.00
di cui il 6,25 %	CHF 93.25

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

CONTEGGIO

M1 Il datore di lavoro allestisce un conteggio per ogni periodo di conteggio e, se necessario, per ogni settore d'esercizio approvato dal servizio cantonale, mediante il modulo 716.303 «Conteggio sul lavoro ridotto».

0716303 – 003 – 07 - 2003

Assicurazione contro la disoccupazione

Ditta

Conteggio sul lavoro ridotto

(va inoltrato in 2 esemplari)
Istruzioni vedi a tergo

Azienda/settore d'esercizio

Periodo di conteggio

Inizio e/o fine del lavoro ridotto

1 N° AVS Cognome/Nome	2 Guadagno orario computabile	3 Ore lavorative settimanali in base al contratto	4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Orario flessibile a	b	c	8 Ore perse dovute a lavoro ridotto	9 Saldo ore supplementari del mesi precedenti	10 Perdita stagionale di ore di lavoro	11 Ore perse computabili	12 Perdita di guadagno 100%	13 Perdita di guadagno 80%	14 Deduzione periodo d'attesa 80%	15 Rifusione rivendicata
Totale/riporto col. 4/6/8/12/15																

716.303 i 7.2003 20'000 94708/6

www.area-lavoro.ch

Colonna 1 n. AVS, cognome e nome:

Si indicano tutti i lavoratori che hanno diritto all'indennità, indipendentemente dal fatto che siano o meno interessati dal lavoro ridotto. Per coloro che non sono colpiti dal lavoro ridotto è sufficiente compilare le colonne 1, 4 e 6.

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

Colonna 2 Guadagno orario computabile:

Il guadagno orario computabile è calcolato in base al guadagno determinante, 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 lavoro ridotto (E2 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.)

Le ore perse a causa delle condizioni meteorologiche devono altresì essere indicate in questa colonna.

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 (B10 segg.)

Colonna 8 Ore perse per lavoro ridotto:

Si indicano le ore effettivamente perse in seguito al lavoro ridotto, ma al massimo le ore risultanti dalla seguente sottrazione: colonna 4 meno il totale delle colonne 5, 6 e 7c.

Colonna 9 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 (B5 segg.)

Queste ore in esubero riducono le ore perse computabili (col. 11) nella misura in cui superano la perdita stagionale di ore di lavoro, non indennizzabile (col. 10): ciò significa che le ore in esubero vengono compensate con l'eventuale perdita stagionale di ore di lavoro prima che le ore perse computabili siano ridotte (D11 segg.)

Le ore in esubero che non possono essere compensate completamente con la perdita stagionale di ore di lavoro e con le ore perse computabili vanno riportate al periodo di conteggio successivo.

Colonna 10 Perdita stagionale di ore di lavoro:

Questa colonna deve essere compilata soltanto se il servizio cantonale, nella sua decisione, ha espresso una riserva in merito alla possibilità di non indennizzare le ore perse riconducibili a motivi stagionali.

Le ore di lavoro perse sono considerate perdita stagionale di ore di lavoro in quanto non superino la perdita di lavoro media verificatasi durante gli stessi periodi dei 2 anni precedenti. Questa perdita di lavoro media è determinata mediante il modulo 716.303.1 «Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro».

La colonna 10 è determinata per ogni lavoratore nel modo seguente: ore di lavoro perse secondo la colonna 8 divise per la perdita di lavoro in % (calcolo identico a quello della perdita minima del 10 %) moltiplicate per la perdita di lavoro stagionale in %.

Colonna 11 Ore perse computabili:

La colonna 11 è determinata per ogni lavoratore nel modo seguente: ore di lavoro perse secondo la colonna 8 divise per la perdita di lavoro in % (calcolo identico a quello della perdita minima del 10 %) moltiplicate per la perdita di lavoro dovuta a motivi economici in %. Dalle ore perse così ottenute sono dedotte le ore supplementari (in esubero) dei mesi precedenti (col. 9), nella misura in cui superano la perdita stagionale di ore di lavoro (col. 10).

Se l'azienda non registra ore supplementari (in esubero) dei mesi precedenti né perdite stagionali di ore di lavoro, la colonna 11 corrisponde alla colonna 8.

Colonna 12 Perdita di guadagno 100 %:

La perdita di lavoro del 100 % si ottiene moltiplicando le ore perse computabili (col. 11) per il guadagno orario computabile (col. 2).

Colonna 13 Perdita di guadagno 80 %:

L'indennità per lavoro ridotto ammonta all'80 % della perdita di guadagno determinata alla colonna 12.

Colonna 14 Deduzione periodo d'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 % (C40 segg.)

Se il Consiglio federale prolunga la durata massima dell'indennità per lavoro ridotto, il periodo di attesa è di un giorno dal primo al 6º periodo di conteggio e di 2 giorni dal 7º periodo di conteggio.

Colonna 15 Rifusione rivendicata:

Purché tutti gli altri presupposti siano adempiuti, la cassa versa al datore di lavoro l'importo che si ottiene dalla differenza tra la colonna 13 e la colonna 14.

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 12.

Perdita di lavoro minima del 10 %:

Per verificare se la perdita di lavoro computabile raggiunge almeno il 10 %, la cassa effettua il calcolo seguente: totale delle ore di lavoro perse (col. 8) in % delle ore da effettuare (col. 4), dedotte le assenze pagate/non pagate (col. 6).

(C24 segg.)

N

TEMI SPECIALI

(N1 segg.)

Gennaio 2014

CIFRE DETERMINANTI CONCERNENTI L'ASSICURAZIONE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE
STATO: 1.1.2020

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 85 320	art. 10*b* OADI
N4	Salario mensile minimo per il diritto agli assegni familiari	CHF 592	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	0,45 %	0,225 % sia per i lavoratori che per i datori di lavoro
N9	Totale dei contributi alle assicurazioni sociali	12,75	
N10	Contributo di solidarietà	1 %	Sui redditi da CHF 148 200 (art. 90*c* LADI)
N11	AIP per disoccupati con partecipazione a PML	1,0101 %	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 • Adulti • Bambini • Giovani adulti	 CHF 7260 CHF 1764 CHF 5736	I formulari corrispondenti sono elencati per anno su TCNet sotto la rubrica «Formulari».
N15	Importo per il fabbisogno vitale • Persone sole • Coniugi • 1° e 2° figlio • 3° e 4° figlio • ogni altro figlio	 CHF 19 450 CHF 29 175 CHF 10 170 CHF 6780 CHF 3390	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 decisione[1] non possono essere messe in atto e che la decisione non può essere eseguita.

Decisione negativa

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

Decisione positiva

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

EFFETTO SOSPENSIVO IN CASO DI DECISIONI NEGATIVE

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

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

⇨ Esempio

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

Domanda: bisogna versare le prestazioni?

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

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

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

EFFETTO SOSPENSIVO IN CASO DI DECISIONI POSITIVE

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

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

Effetto sospensivo dell'opposizione

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

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

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

Mentre l'assicurato generalmente non presenta opposizione/ricorso contro decisioni positive che creano dei diritti (p. es. riconoscimento del diritto all'ID), 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 4ª 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 LPGA ALL'AD

N30 Nel mese di dicembre 2002 la SECO ha emanato la circolare concernente l'applicazione della LPGA e dell'OPGA alla LADI. Questa circolare indica in particolare che l'art. 50 LPGA, 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 LPGA. Infatti, questa possibilità, che risulta dall'art. 53 cpv. 3 LPGA, non rappresenta né una transazione ai sensi dell'art. 50 LPGA né una mediazione ai sensi dell'art. 33*b* 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 stralcia 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 LPGA 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 venirle 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 idi 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 immediatamentee informata. 🡻

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

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. 1-11*a*, 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 sospeso 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. 97*a* LADI, 34*a* 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 LPGA, 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. 11*a* 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 LPGA, 8 e 9 OPGA, 34*b* LC, 58 OC, 126 OADI, 11 Ordinanza 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 Ordinanza COLSTA e art. 7 dell'ordinanza sui sistemi d'informazione e di pagamento dell'as-sicurazione 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 down-load 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. ⬇

➔ N60 inserito luglio 2018