

FAQ per la compilazione del modulo Domanda e conteggio Covid-19

Un periodo di conteggio corrisponde sempre a un mese civile?

Sì, un periodo di conteggio corrisponde sempre a un mese civile, anche qualora il lavoro ridotto inizi o termini nel corso di un mese. In questo modo è più facile per l'azienda inserire la somma delle ore di lavoro previste e la massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS, poiché i dati si riferiscono a un mese intero e si rende quindi superfluo un calcolo pro rata.

Tuttavia, se la perdita di lavoro minima richiesta del 10 per cento non viene raggiunta solo perché nel mese di introduzione o cessazione del lavoro ridotto la percentuale di perdita di lavoro per ragioni economiche è stata calcolata a partire dall'intero mese civile, il requisito della perdita di lavoro minima del 10 per cento viene riesaminato dal primo giorno di lavoro ridotto fino alla fine del periodo di conteggio o dall'inizio del periodo di conteggio fino all'ultimo giorno di lavoro ridotto. Questo controllo richiede un calcolo pro rata per la somma delle ore di lavoro previste e per la massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS. Vedi anche Prassi ILR C27 su www.lavoro.swiss.

Per quale motivo, nel modulo, le assenze come ferie, giorni festivi, malattia ecc. devono essere tenute conto nelle ore di lavoro previste? Ne risulta una percentuale di perdita di lavoro per ragioni economiche inferiore rispetto a quella che si otterrebbe se si omettessero tali assenze.

Dato che nel conteggio si inserisce la massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS relativa all'intero mese civile, anche le ore di lavoro previste devono riferirsi all'intero mese civile e quindi devono includere il totale delle ore lavorate, le ore di lavoro ridotto e tutte le altre assenze, come ferie, giorni festivi, malattia ecc.

Affinché la percentuale di perdita di lavoro per ragioni economiche sia calcolata correttamente, la somma delle ore di lavoro previste e la massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS devono riferirsi allo stesso intervallo di tempo.

Per quale motivo, nel caso di rapporti di lavoro con salario mensile, le indennità per ferie/giorni festivi non vengono considerate nella massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS, mentre lo sono nel caso di rapporti di lavoro con salario orario?

In caso di salario mensile, ai collaboratori viene corrisposto l'intero salario mensile anche durante le ferie o i giorni festivi. Il loro salario soggetto all'obbligo di contribuzione AVS non comprende alcuna indennità per ferie/giorni festivi che potrebbe essere considerata in aggiunta alla massa salariale.

La situazione è diversa per i lavoratori retribuiti a ore. Siccome non viene loro corrisposto alcun salario durante le ferie e i giorni festivi, si applica un supplemento percentuale per le ferie e per i giorni festivi che cadono in un giorno feriale. Ai fini del calcolo dell'ILR, questa indennità per ferie e giorni festivi percepita deve essere considerata anche nel guadagno determinante o nella massa salariale.

Per i rapporti di lavoro con salario orario, cosa bisogna considerare nella massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS per le assenze dovute a ferie o giorni festivi?

Dato che questi periodi di assenza sono compresi nella somma delle ore di lavoro previste e che quindi si confrontano periodi uguali, nella massa salariale si deve considerare per tali assenze il salario orario contrattuale. Nell'ambito della procedura di conteggio sommaria semplificata in vigore durante la situazione straordinaria, è giustificabile inserire la retribuzione oraria comprensiva dell'indennità per ferie/giorni festivi. Non è pertanto necessario differenziare le retribuzioni orarie.

Per quale motivo un'azienda non riceve come ILR esattamente l'importo che deve versare ai collaboratori?

Tenendo conto del fatto nel frattempo ben più di 150'000 aziende hanno notificato il lavoro ridotto per oltre 1'500'000 collaboratori, non è più possibile conteggiare il lavoro ridotto per ogni singolo dipendente.

Durante la situazione straordinaria, l'indennità per lavoro ridotto viene conteggiata in modo sommario nel quadro di una procedura semplificata. La procedura semplificata è necessaria per raggiungere l'obiettivo sovraordinato, che consiste nel poter effettuare i versamenti alle aziende interessate il più rapidamente possibile e senza oneri burocratici durante la situazione straordinaria. Ne derivano però potenziali differenze rispetto al conteggio convenzionale per i singoli collaboratori. Ciò accade sempre quando i collaboratori con salari diversi sono colpiti in misura diversa dalla perdita di ore lavorative per ragioni economiche. Tali differenze devono essere accettate per raggiungere l'obiettivo sovraordinato.

Il Consiglio federale doveva decidere quale fosse la priorità: garantire un pagamento rapido e amministrativamente semplice delle indennità per lavoro ridotto oppure un pagamento significativamente ritardato nel rispetto di tutti i requisiti legali e contabili come previsto dalla legislazione vigente. Si è chiaramente deciso di dare priorità a un pagamento rapido e semplice dal punto di vista amministrativo e, a tal fine, sono state adeguate le basi giuridiche esistenti. Per garantire gli obiettivi (in modo rapido e semplice), è stato necessario accettare determinate approssimazioni.

In definitiva, rispetto alla procedura di conteggio convenzionale, questo approccio non reca pregiudizio alle aziende, poiché si deve tener conto del fatto che durante le misure speciali ogni azienda beneficia al contempo di molte agevolazioni (nessun periodo di attesa, nessun conteggio del saldo delle ore in esubero, nessun computo di occupazioni provvisorie e un periodo d'attesa ridotto).

Come deve essere strutturato un documento aziendale adeguato che riporti le ore di lavoro previste, le ore di lavoro perse per ragioni economiche e i salari e ne evidenzi i totali?

Panoramica dei salari, delle ore di lavoro previste e delle ore di lavoro perse nel mese di marzo 2020

Nome	Salario lordo	AVS	LPP	Salario netto	Ore di lavoro previste	Lavoro ridotto (ore)
Muster Sandra	5'200.00	274.30	327.60	4'598.10	176	44
Meier Alberto	4'900.00	258.48	308.70	4'332.83	176	88
Müller Rolf	4'900.00	258.48	308.70	4'332.83	176	88
Totale	15'000.00	791.25	945.00	13'263.75	528.00	220.00

Domanda e conteggio di indennità per lavoro ridotto

Perdita di lavoro per ragioni economiche

Numero di lavoratori aventi diritto		3
Numero di lavoratori colpiti dal lavoro ridotto (LR)		3
Somma totale delle ore di lavoro previste di <u>tutti i lavoratori aventi diritto</u>	Ore	528.00
Somma totale delle ore perse per ragioni economiche <u>di tutti i lavoratori colpiti dal LR</u>	Ore	220.00
Perdita di lavoro per ragioni economiche in percentuale		41.67%

Il diritto non sussiste in caso di perdita inferiore al 10%

Perdita di guadagno

Massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS di <u>tutti i lavoratori aventi diritto</u> (max. CHF 12'350 a persona)	Fr.	15'000.00
Massa salariale per le ore perse (% di perdita di lavoro per ragioni economiche)	Fr.	6'250.00

I dipendenti a chiamata, i dipendenti con contratto a tempo determinato e gli apprendisti possono essere inclusi nel modulo?

Per i lavoratori su chiamata, dal 1° ottobre 2021 non potrà in linea di massima più essere fatto valere alcun diritto all'ILR. Dal 1° luglio 2021 tale diritto era già subordinato alla condizione che l'attività aziendale fosse limitata dai provvedimenti disposti dalle autorità.

Tuttavia, i lavoratori su chiamata con un contratto a tempo indeterminato ma il cui grado di occupazione è in realtà soggetto a poche oscillazioni non rientrano, per l'AD, nella categoria «su chiamata»; infatti, essendo chiamati regolarmente a lavorare, il loro rapporto di lavoro corrisponde a un «contratto con tempo di lavoro normale sulla base di un salario orario all'interno di una determinata fascia», ossia a un'assunzione con salario orario.

I lavoratori su chiamata beneficiano del diritto all'ILR a prescindere dalla pandemia se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- durante un periodo di riferimento di 12 mesi, le oscillazioni mensili del grado di occupazione non devono superare il 20% in più o in meno della media delle ore di lavoro prestate mensilmente;
- se il periodo di riferimento è di 6 mesi, il tasso di oscillazione massimo consentito è pari al 10%;
- se il periodo di riferimento è inferiore a 12 mesi, ma superiore a 6, il tasso di oscillazione massimo consentito deve essere adeguato proporzionalmente: per un periodo di riferimento di 8 mesi, ad esempio, questo tasso è pari al 13% ($20\%:12 \times 8$).

Il periodo di riferimento comincia a decorrere immediatamente prima dell'inizio del lavoro ridotto della persona interessata. Se la persona ha lavorato almeno sei mesi tra due periodi di lavoro ridotto, è possibile tener conto di questo periodo; in questo caso, il periodo è rilevante anche per il calcolo del salario determinante.

Se il tasso di oscillazione del grado di occupazione supera, anche solo per un mese, il tasso massimo consentito, i presupposti del diritto all'ILR non sono più adempiuti e la persona non ha diritto all'ILR.

Se un rapporto di lavoro è durato almeno due anni, è possibile prolungare il periodo di riferimento oltre i 12 mesi. In questo caso bisogna considerare le ore di lavoro dell'ultimo anno prima dell'inizio del lavoro ridotto (ad es. da marzo 2019 a febbraio 2020) e le ore dell'anno precedente (ad es. da marzo 2018 a febbraio 2019) e si devono calcolare le oscillazioni dell'ultimo anno rispetto alla media di entrambi gli anni. Questo confronto può essere esteso fino a un massimo di 5 anni.

Devono essere esclusi dai periodi di riferimento i mesi o gli anni con un calo dell'occupazione non dovuto a una mancata chiamata ma ad altri tipi di assenze dal lavoro, come vacanze, malattia, infortunio, servizio militare, ecc.

Se un rapporto di lavoro su chiamata è durato meno di sei mesi prima dell'introduzione dell'ILR, continua a non sussistere alcun diritto all'indennità, perché non è possibile determinare il tempo di lavoro mensile medio.

Per ulteriori informazioni sulla determinazione delle oscillazioni del grado di occupazione dei lavoratori su chiamata consultare la Prassi LADI ID (n. marg. B95 segg.) ([Prassi LADI ID \(Indennità di disoccupazione\) \(valida dal 1.7.2021\)](#)).

Per le persone con un contratto di lavoro a tempo determinato senza possibilità di disdetta sancita contrattualmente, non può essere fatto valere alcun diritto all'ILR, dato che il contratto non può essere sciolto anticipatamente e non vi è quindi alcun rischio di perdita del posto di lavoro. Fino al 1° luglio 2021 e fino al 1° ottobre 2021, per le persone occupate a tempo determinato si applicavano le stesse disposizioni derogatorie valide per i lavoratori su chiamata (cfr. sopra).

Per ulteriori informazioni consultare la Prassi LADI ID (n. marg. B95 segg.) ([Prassi LADI ID \(Indennità di disoccupazione\) \(valida dal 1.7.2021\)](#)) e l'Audit Letter TCRD 2017/1 pag. 2 ([Audit Letter Edizione 2017/1](#)).

Il diritto all'ILR per gli apprendisti è terminato alla fine di settembre 2021.

Per altre domande specifiche rivolgersi alla cassa di disoccupazione competente.

A cosa bisogna prestare attenzione se in un'azienda ci sono dipendenti con un reddito inferiore a 4'340 franchi al mese (se impiegati a tempo pieno) colpiti dal lavoro ridotto?

Per i salari inferiori a 3'470 franchi (in caso di occupazione a tempo pieno), l'ILR è del 100 per cento e per i salari tra 3'470 e 4'340 franchi è di 3'470 franchi se la perdita di guadagno è totale. Le perdite di guadagno parziali vengono indennizzate proporzionalmente. Per gli impieghi a tempo parziale, il reddito e l'importo minimo per l'ILR vengono calcolati in proporzione al tasso di occupazione.

Le ore perse dei lavoratori che rientrano nella categoria salariale b (tra 3'470 e 4'340 franchi) vengono indennizzate con un'aliquota oraria che si ottiene dividendo 3'470 franchi per la durata normale del lavoro (in caso di occupazione al 100 %).

Esempio:

Nel mese di dicembre la durata normale del lavoro in caso di impiego a tempo pieno è di 23 giorni lavorativi. Considerando 40 ore di lavoro settimanali, si ottengono 184 ore (40 : 5 x 23). 3'470 franchi : 184 ore = 18,86 franchi (importo per ogni ora persa).

Con la nuova variante del modulo, le aziende devono compilare un modulo aggiuntivo per l'assegnazione dei dipendenti a una categoria salariale. Se il modulo è compilato correttamente, tutti i dati vengono riportati in automatico nel modulo principale. Il modulo aggiuntivo (foglio «Classificazione categorie salariali») deve essere obbligatoriamente firmato e inoltrato con il modulo principale firmato.

Le persone con un salario pari o superiore a 4340 franchi (se lavorano a tempo parziale si calcola in proporzione a quanto guadagnerebbero al 100%) possono essere inserite insieme raggruppate su un'unica riga. Lo stesso vale per le categorie di dipendenti con lo stesso salario e lo stesso tasso di occupazione.

Oltre al modulo per le aziende con dipendenti colpiti da lavoro ridotto con un reddito inferiore a 4'340 franchi al mese (se occupati a tempo pieno o calcolando un grado di occupazione del 100 %) rimane a disposizione il modulo utilizzato finora per le aziende senza dipendenti a basso reddito.

Per stabilire i limiti di reddito secondo l'articolo 17a della legge COVID-19 si procede secondo le medesime regole applicate per definire il guadagno determinante per il calcolo dell'ILR: è determinante il salario soggetto all'obbligo di contribuzione AVS, compresi gli assegni soggetti a tale obbligo, la quota della 13ª mensilità o le gratificazioni. Nel caso dei lavoratori con uno stipendio orario occorre tener conto anche delle indennità di vacanze e di quelle per i giorni festivi. Non vengono invece prese in considerazione le indennità per le ore che superano il tempo di lavoro normale convenuto contrattualmente, le indennità per inconvenienti connessi al lavoro (come le indennità di cantiere o le indennità per lavori sporchevoli) e i rimborsi spese

Nel modulo aggiuntivo per l'assegnazione dei dipendenti a una categoria salariale, per le aziende che non lavorano 5 giorni alla settimana – come ad esempio quelle del settore della ristorazione – le ore teoriche vanno ricalcolate per una settimana di cinque giorni lavorativi.

Esempio di calcolo:

Se in un mese con 23 giorni lavorativi (lunedì–venerdì) le ore effettive mensili da prestare sono complessivamente 186 (lunedì–domenica), si procede nel modo seguente: $186 \text{ ore mensili} : 23 \times 5 = 40,43 \text{ ore/settimana}$. Questo dato (40,43 ore/settimana) va inserito nel campo «Durata del lavoro settimanale in caso di occupazione al 100 %».

Nel caso di collaboratori che arrivano in azienda o la lasciano nel corso del mese, nel campo «Somma salariale soggetta all'AVS per categoria/persona al mese» occorre indicare il salario che percepirebbero per tutto il mese.

Nel caso dei collaboratori con uno stipendio orario il salario percepito varia con i giorni di lavoro mensili: perciò a seconda del mese questi collaboratori possono rientrare in diverse categorie di indennità.