

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 100'000 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

Come viene valutato il diritto delle persone in rapporto di lavoro a tempo determinato?

A partire dal 1° settembre 2020 le persone in rapporto di lavoro a tempo determinato senza possibilità di disdetta prematura definita contrattualmente non hanno più diritto all'indennità per lavoro ridotto.

Se tuttavia un contratto di lavoro a tempo determinato prevede la possibilità di una disdetta prematura, cioè prima della fine del contratto, allora il diritto all'ILR sussiste. Negli ultimi mesi del rapporto di lavoro a tempo determinato – che corrispondono all'eventuale termine di disdetta – questo diritto all'ILR non sussiste più.

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.

Nel caso di rapporti di lavoro su chiamata, il salario e il grado di occupazione contrattuali vengono calcolati sulla base dei rispettivi valori medi degli ultimi 6 o 12 mesi prima dell'introduzione del lavoro ridotto per la persona interessata. È determinante il risultato più vantaggioso per il lavoratore.

Esempio di calcolo del grado di occupazione nel modulo aggiuntivo:

Media delle ore lavorate mensilmente negli ultimi 6 o 12 mesi = es. 40 ore.

Media dell'orario lavorativo mensile negli ultimi 6 o 12 mesi per un grado di occupazione del 100%: es. 174,67 ore, grado di occupazione = 22,9 % (40 ore di 174,67 ore.)

I valori calcolati per un rapporto di lavoro su chiamata (guadagno medio, grado di occupazione medio e grado di occupazione degli ultimi 6 o 12 mesi prima dell'introduzione del lavoro ridotto) rimangono invariati per la persona in questione durante i mesi di lavoro ridotto.

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 13^a 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.