

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.

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 evidenzii 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 calcolo 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 di <u>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 Fr. 12'350 a persona o Fr. 4'150 per persone con poteri decisionali determinanti e rispettivi coniugi – cfr. retro)	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 su chiamata?

A partire dal 1° settembre 2020 le persone in rapporto di lavoro su chiamata soggetto a forti oscillazioni non hanno più diritto all'indennità per lavoro ridotto. Se tuttavia nel periodo di 6 o 12 mesi precedente oppure nell'ambito di rapporti di lavoro pluriennali sono stati svolti nel raffronto annuale impieghi su base regolare, il diritto all'indennità per lavoro ridotto sussiste anche dopo il 1° settembre 2020.

In caso di dubbi la cassa di disoccupazione determina la presenza di forti oscillazioni secondo le direttive della SECO definite alla cifra marginale B97 segg. della Prassi LADI ILR (www.lavoro.swiss) e in base ai conteggi salariali mensili che l'azienda deve metterle a disposizione per il periodo contemplato e decide se l'interessato ha diritto all'ILR.

Il criterio del periodo d'impiego minimo di 6 mesi *prima dell'introduzione del lavoro ridotto* deve essere soddisfatto imperativamente, dato che per gli impieghi più brevi non può essere determinato il tempo di lavoro normale.

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.