



CH-3003 Berna, SECO/DA/TC/bsi

Direttiva

Destinatari : **Uffici cantonali del lavoro**
Casse di disoccupazione pubbliche e private

Luogo, data : **Berna, 30 ottobre 2020**

N. : **15 (sostituisce la direttiva 2020/12 del 27 agosto 2020)**

Direttiva 2020/15: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»

Gentili Signore, Egregi Signori,

La presente direttiva aggiorna e sostituisce la direttiva 2020/12, che vi abbiamo inviato il 27 agosto 2020.

A meno che non sia espressamente indicata una durata diversa, le disposizioni della presente direttiva si applicano con effetto retroattivo dal 1° marzo 2020 al 31 dicembre 2020.

Sono stati cancellati tutti i contenuti delle direttive precedenti sulle pandemie e che dal 1.09.2020 non saranno più validi. Invece tutte le regole di questa direttiva che permangono oltre il periodo di validità sono state inserite anche nella Direttiva 2020/13 «Modifica della Prassi LADI».

Indice

1	Indennità di disoccupazione (ID)	4
1.1	Abolito	4
1.2	Aumento del numero di indennità giornaliera e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera in data 1° marzo 2020 o successiva	4
1.3	Adeguamento della durata del termine quadro per il periodo di contribuzione al termine quadro prolungato per la riscossione delle prestazioni.....	5
1.4	Diritto all'indennità giornaliera in caso di incapacità al lavoro temporanea / quarantena ..	5
1.5	Indennità giornaliera al ritorno da un Paese a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera.....	6
1.6	Pagamenti della cassa di disoccupazione (CD)	6
1.7	Dubbi sui diritti derivanti dal contratto di lavoro	7
1.8	ID per lavoratori su chiamata con perdita di lavoro	7
1.9	Computo dell'indennità perdita di guadagno Corona sul guadagno intermedio secondo l'AD.....	7
2	Indennità per lavoro ridotto (ILR)	8
2.1	Perdita di lavoro temporanea	8
2.2	Perdite di lavoro per motivi economici.....	8
2.2 a	Riserve stagionali	9
2.2 b	Rilascio tardivo delle autorizzazioni per lavoro ridotto.....	9
2.3	Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro	10
2.3 a	Termini di preannuncio in caso di misure adottate con breve preavviso.....	10
2.4	Rientro di una persona da un Paese a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera	11
2.4a	Diritto al lavoro ridotto in caso di quarantena	11
2.5	Diritto all'ILR nell'ambito del graduale allentamento delle restrizioni	12
2.6	Preannunci dei fornitori di prestazioni pubbliche (datore di lavoro pubblico, amministrazione pubblica ecc.).....	13
2.6 a	Preannuncio di organizzazioni non commerciali.....	14
2.7	Lavoratori senza perdita di lavoro computabile in caso di lavoro ridotto dell'azienda	15
2.8	Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 maggio 2020.....	15
2.8 a	Libertà di scelta nella comunicazione delle persone sul conteggio di ILR	15
2.9	Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 agosto 2020, prolungamento lavoratori su chiamata fino al 30 giugno 2021	16
2.9 a	ILR per formatori di apprendisti dal 01.09.2020.....	17
2.10	ILR per nuovi apprendisti e per apprendisti dopo la conclusione dell'apprendistato	18
2.11	ILR per atleti professionisti la cui perdita di lavoro non può essere determinata con precisione	18
2.12	ILR per i frontalieri in caso di chiusura dei confini da parte delle autorità svizzere o del Paese di domicilio.....	19
2.13	Preannuncio di lavoro ridotto	19
2.13a	Numero di persone interessate superiore a quello dichiarato nel preannuncio.....	20

2.14	Abolito	20
2.15	Preannunci in caso di adeguamenti dell'ordinanza	20
2.16	Autorizzazioni concesse dal 31 agosto 2020	20
2.17	Massima durata dell'ILR in caso di perdita lavorativa superiore all'85%.....	21
2.18	Esercizio del diritto e pagamento dell'ILR	21
2.19	Occupazione provvisoria durante ILR	22
2.20	Sospensione della deduzione delle ore in esubero effettuate e disciplinamento dal 1° gennaio 2021	22
2.21	Abolito	23
2.22	Abolito	23
2.23	Controllo dell'orario di lavoro e prove della perdita di lavoro computabile in caso di ILR per lavoratori temporanei	23
2.24	Conteggio dell'ILR per i collaboratori temporanei.....	23
2.25	Rischio di duplici conteggi in caso di ILR per lavoratori temporanei	23
2.26	Distinzione tra ILR e II in caso di chiusura prevedibile o avvenuta di un'azienda	24
2.27	Numeri RIS corretti	25
3	Altre disposizioni d'esecuzione.....	25
3.1	Chiusura temporanea / Quarantena presso un organo esecutivo o una sede	25
3.2	Home office	25
3.3	Sospensione di tutte le attività di un organo esecutivo	26
3.4	Finanziamento delle spese d'esecuzione.....	26
3.5	Annuncio per il collocamento	26
3.6	Attività di controllo e intermediazione dell'URC	26
3.7	Abolito	27
3.8	Esportazione di prestazioni ai sensi dell'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004 .	27
3.9	Abolito	27
3.10	Abolito	27
3.11	Abolito	27
3.12	Contabilità e SCI in caso di pandemia	27
3.13	Abolito	28
3.14	Abolito	28
3.15	Abolito	28
3.16	Responsabilità del titolare	28

1 Indennità di disoccupazione (ID)

1.1 Abolito

1.2 Aumento del numero di indennità giornaliere e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera in data 1° marzo 2020 o successiva

La difficile situazione economica causata dal coronavirus riduce le possibilità di trovare velocemente un lavoro. Attraverso le indennità giornaliere supplementari e i termini quadro prolungati per la riscossione delle prestazioni, si mira a evitare che le persone assicurate esauriscano le indennità giornaliere cui hanno diritto in questo periodo, anche se trovare un lavoro è molto difficile.

Ogni persona assicurata che al 1° marzo 2020 non aveva ancora esaurito le sue indennità giornaliere beneficerà al massimo di 120 indennità giornaliere supplementari per il periodo dal 1° marzo 2020 al 31 agosto 2020. Le normali indennità giornaliere saranno percepite soltanto quando le 120 indennità giornaliere supplementari risulteranno esaurite. Anche durante la riscossione delle indennità giornaliere supplementari si applicano tutte le disposizioni della LADI (es. per quanto riguarda i periodi di attesa o di sospensione).

Il termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato di 6 mesi per tutte le persone che al 1° marzo 2020 godevano già di tale termine e che dal 1° marzo 2020 ne hanno ancora diritto. Per le persone il cui termine quadro per la riscossione delle prestazioni si apre dopo il 1° marzo 2020, tale periodo viene prolungato per la durata che va dall'inizio del termine quadro per la riscossione delle prestazioni fino al 31 agosto 2020.

Tre casi di studio illustrano l'applicazione di questa procedura:

- La persona A ha un termine quadro per la riscossione delle prestazioni dal 1° novembre 2019 e al 1° marzo 2020 ha ancora diritto a 300 indennità giornaliere. Dal 1° marzo al 14 agosto 2020 riceve le 120 indennità giornaliere supplementari senza alcuna interruzione. Dal 14 agosto 2020 può riscuotere nuovamente indennità giornaliere normali e ha ancora diritto a 300 indennità giornaliere. Il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato di 6 mesi.
- La persona B riceve un nuovo termine quadro per la riscossione delle prestazioni in data 01.04.2020. Durante il periodo dal 1° aprile al 31 agosto 2020 la persona B riceve esclusivamente le indennità giornaliere supplementari. La riscossione dell'indennità giornaliera normale inizia solo a partire dal 1° settembre 2020. Il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato di 5 mesi.
- La persona C ha esaurito il diritto alle indennità al 25 febbraio 2020, ma il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni dura ancora fino al 31 marzo 2020. Non può percepire indennità giornaliere supplementari perché al 1° marzo 2020 non ne aveva più diritto.

Disposizione transitoria per le persone che, dopo il 1° marzo 2020, hanno esaurito il diritto alle indennità (prima dell'entrata in vigore delle disposizioni della direttiva 2020/04): Per loro, il termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato con effetto retroattivo, in modo da consentire la riscossione delle indennità giornaliere supplementari retroattivamente dall'esaurimento del diritto. A tale scopo la persona deve essere attivamente iscritta all'URC. Un'eventuale re-iscrizione avviene a partire dalla data di scadenza dell'iscrizione precedente, cosicché la persona interessata possa beneficiare delle indennità giornaliere

supplementari dal 1° marzo 2020. I dati della persona assicurata devono, però, essere presentati alla cassa di disoccupazione competente per l'intero periodo di riscossione, compreso l'intero mese di marzo.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ID B38a nuovo

1.3 Adeguamento della durata del termine quadro per il periodo di contribuzione al termine quadro prolungato per la riscossione delle prestazioni

Se, alla fine del termine quadro prolungato per la riscossione delle prestazioni, viene aperto un termine quadro seguente per la riscossione delle prestazioni, il nuovo termine quadro per il periodo di contribuzione dura tanto quanto il precedente termine quadro prolungato per la riscossione delle prestazioni. Ciò garantisce il mantenimento di un eventuale diritto alla fine del termine quadro originario per la riscossione delle prestazioni. Il termine quadro prolungato per il periodo di contribuzione vale per tutti i termini quadro seguenti per la riscossione delle prestazioni che vengono aperti fino al 31.08.2022 compreso.

Due casi di studio illustrano l'applicazione di questa procedura:

- La persona D avrebbe esaurito le proprie indennità giornaliere normali al 31 marzo 2020, ma il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni dura ancora fino al 1° giugno 2020. Dal 1° marzo 2020 al 31 agosto 2020 può riscuotere le 120 indennità giornaliere supplementari e dal 1° settembre 2020 (o prima, se le 120 indennità giornaliere supplementari sono già state percepite) può percepire le indennità giornaliere residue che le spettano. Il suo termine quadro per la riscossione delle prestazioni viene prolungato di 6 mesi. Se entro 2 anni dal 1° settembre 2020 la persona desidera aprire un termine quadro seguente per la riscossione delle prestazioni, il termine quadro per il periodo di contribuzione sarà anch'esso prolungato di 6 mesi.
- La persona E ha un termine quadro fino al 30 aprile 2020. Il suo termine quadro viene prolungato fino al 31 ottobre 2020 (di 6 mesi), cosicché dal 1° marzo 2020 al 31 agosto 2020 riceve le indennità giornaliere supplementari. Essa può percepire le indennità giornaliere residue che le spettano al 1° marzo 2020 tra il 31 agosto 2020 (o prima, se le 120 indennità giornaliere supplementari sono già state percepite) fino al 31 ottobre 2020. Se entro 2 anni dopo il 1° settembre 2020 la persona desidera aprire un termine quadro seguente per la riscossione delle prestazioni, il termine quadro per il periodo di contribuzione sarà anch'esso prolungato di 6 mesi.

Restano riservate eventuali disposizioni divergenti di una legge transitoria dopo il 1° settembre 2020.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ID B38c nuovo

1.4 Diritto all'indennità giornaliera in caso di incapacità al lavoro temporanea / quarantena

Il punto 1.5 si applica alla stessa maniera anche alle persone assicurate messe in quarantena che non hanno viaggiato in una regione a rischio.

Per le persone messe in quarantena senza colpa non viene contestata l'idoneità al collocamento. Hanno inoltre diritto alle indennità giornaliere anche durante la quarantena, ma devono comunque continuare a svolgere ricerche di lavoro, partecipare a colloqui telefonici di consulenza o a provvedimenti inerenti al mercato del lavoro offerti online.

Per gli assicurati la cui quarantena è imputabile al proprio comportamento (ad es. mancato rispetto delle regole di igiene e del distanziamento, partecipazione ad un evento con un numero di persone non autorizzate, contatto con una persona con la quale si sapeva che questa era notoriamente infetta) l' idoneità al collocamento è contestata per il periodo di quarantena. Durante la quarantena non hanno diritto alla riscossione dell' indennità giornaliera, tuttavia possono disporre del numero di giorni esenti dall' obbligo di controllo a cui hanno ancora diritto.

La valutazione spetta ai servizi competenti, considerando tutte le circostanze legate al singolo caso.

1.5 Indennità giornaliera al ritorno da un Paese a rischio e quarantena all' entrata in Svizzera

In linea di principio, le persone che si trovano in quarantena non sono in grado di accettare un' occupazione adeguata o di partecipare a provvedimenti di reintegrazione. Tuttavia non è sempre possibile pronunciare la loro idoneità al collocamento. È determinante se, prima del viaggio, l' assicurato sapeva o doveva sapere che la destinazione era/ è da considerare un Paese o una regione con elevato rischio di contagio (cfr. elenco allegato all' ordinanza COVID-19 provvedimenti nel settore del traffico internazionale viaggiatori [RS 818.101.27])¹.

Quindi, l' assicurato che ha iniziato il viaggio verso una destinazione figurante nel suddetto elenco al momento della partenza era o avrebbe dovuto essere consapevole che al suo ritorno doveva mettersi in quarantena. Tale aspetto si ripercuote sull' indennità al collocamento, in altri termini l' idoneità al collocamento deve essere pronunciata per i 10 giorni di durata della quarantena. In questo caso l' assicurato può disporre del numero di giorni esenti dall' obbligo di controllo a cui ha ancora diritto.

Se, invece, al momento della partenza la destinazione del viaggio non figurava tra i Paesi o le regioni con un rischio elevato di contagio e lo status della destinazione è cambiato durante la vacanza, la quarantena cui l' assicurato deve sottoporsi al suo ritorno non gli è imputabile. L' idoneità al collocamento è da considerarsi data durante i 10 giorni della quarantena. In questo caso non devono essere dedotti ulteriori giorni esenti dall' obbligo di controllo né i giorni della quarantena devono essere trattati come congedo non retribuito. I giorni della quarantena sono da considerare giorni normali di disoccupazione controllata.

Durante la quarantena l' assicurato deve continuare comunque a svolgere ricerche di lavoro. In caso di quarantena non imputabile all' assicurato può essere obbligato a partecipare a colloqui telefonici di consulenza o a provvedimenti inerenti al mercato del lavoro offerti online.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ID B263a nuovo

1.6 Pagamenti della cassa di disoccupazione (CD)

Il pagamento dell' ID deve essere garantito, per quanto possibile, con la procedura abituale. Nel caso di una limitazione dell' attività degli organi d' esecuzione a causa della pandemia, il pagamento può avvenire sotto forma di pagamenti anticipati (anticipi calcolati dal sistema attraverso la gestione dei beneficiari) sulla base di un controllo sommario. Le persone assicurate possono anche richiedere degli anticipi telefonicamente (in tal caso la CD crea una nota

¹ <https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20201948/index.html>

da inserire nel dossier) o via e-mail. Il modulo per pagamento anticipato non deve essere utilizzato. Il calcolo definitivo delle prestazioni viene effettuato non appena la CD dispone delle necessarie risorse.

I pagamenti anticipati possono essere effettuati solo per i giorni controllati se la persona assicurata ha presentato domanda per l'ID, ha dimostrato di soddisfare le condizioni associate al periodo di contribuzione o se esiste una causa di esenzione. Per quanto riguarda le altre condizioni per il diritto all'indennità, è sufficiente la loro attendibilità.

Il conteggio delle prestazioni deve indicare che l'ID è stata versata sotto forma di anticipo e che tale anticipo dovrà essere successivamente detratto dal successivo calcolo definitivo del numero d'indennità giornaliera o restituito se il diritto della persona assicurata viene negato.

Per l'esercizio di tale diritto a un anticipo, alla CD devono essere presentati tutti i documenti menzionati all'art. 29 OADI, fatte salve le seguenti eccezioni:

- Non sono necessari l'attestato del datore di lavoro e l'attestato di guadagno intermedio se la persona assicurata è in grado di fornire in altro modo le informazioni necessarie sul rapporto di lavoro (contratto di lavoro, conteggi salariali, estratti conto bancari ecc.).
- Occorre prestare un'adeguata attenzione all'art. 29 cpv. 4 OADI, secondo cui la CD può accettare in via eccezionale una dichiarazione firmata della persona assicurata quando ciò appaia plausibile, qualora la persona assicurata non sia in grado di fornire adeguata documentazione che attesti il suo diritto all'indennità.

1.7 Dubbi sui diritti derivanti dal contratto di lavoro

Al fine di proteggere i lavoratori, non è possibile derogare all'applicazione dell'art. 29 LADI. Tuttavia, alla luce dell'onere straordinario nell'esecuzione, la verifica dell'esercizio del diritto nei confronti del datore di lavoro può essere rinviata. Nel corso dell'ultimo trimestre del 2020 si procederà a rivalutare la situazione per decidere se questa sospensione debba essere mantenuta o abolita.

Le CD devono erogare i versamenti ID già prima della surrogazione.

⇒ Vedi anche modifica della Prassi LADI ID C240

1.8 ID per lavoratori su chiamata con perdita di lavoro

Dal 1.09.2020 i lavoratori su chiamata il cui contratto non è stato disdetto non hanno più diritto all'ID.

Il diritto all'ID secondo la Prassi LADI ID B95 segg. per rapporti di lavoro non disdetti sussiste soltanto se l'impiego è durato più di 6 mesi e se le oscillazioni del grado di occupazione sono state del 20% al massimo (per 12 mesi di osservazione, vedi Prassi LADI ID B97).

Per i lavoratori su chiamata si rinuncia all'applicazione dell'art. 29 LADI.

1.9 Computo dell'indennità perdita di guadagno Corona sul guadagno intermedio secondo l'AD

In linea di principio, le persone disoccupate beneficiarie dell'ID e che ottengono un guadagno intermedio possono avere diritto alle indennità per perdita di guadagno Corona. Ciò può avvenire, per esempio, se la persona assicurata viene posta in quarantena o perché a seguito

delle misure prese contro la Covid-19 la custodia dei figli da parte di terzi non è più garantita e pertanto l'attività lucrativa deve essere interrotta, a condizione che queste persone non siano già indennizzate dall'AD tramite l'ILR. In questo caso, il calcolo dell'indennità per perdita di guadagno Corona si basa sul reddito che la persona avrebbe conseguito con il guadagno intermedio. L'indennità giornaliera ammonta all'80% di questo reddito, ma al massimo a 196.- franchi.

È considerato guadagno intermedio qualsiasi reddito proveniente da un'attività lucrativa dipendente o indipendente che l'assicurato ottiene durante un periodo di controllo e il cui importo è inferiore all'indennità di disoccupazione cui ha diritto. Il computo del guadagno intermedio è di esclusiva competenza della cassa di disoccupazione (ID; Prassi LADI ID C123). Anche la compensazione del salario (continuazione del pagamento del salario secondo l'art. 324a segg. CO, indennità giornaliera per malattia o infortunio) deve essere computata come guadagno intermedio (Prassi LADI ID C128; art. 24 LADI e art. 41a OADI).

Anche nel caso dell'indennità per perdita di guadagno prevista dall'ordinanza COVID-19 perdita di guadagno (RS 830.31) si tratta di una forma di compensazione del salario, in quanto destinata a coprire una perdita di guadagno correlata al coronavirus (p. es. per quarantena / custodia dei bambini). Per questo motivo, l'imputazione viene effettuata allo stesso modo delle indennità giornaliera per malattia o infortunio (Prassi LADI ID C128).

Se una persona è disoccupata e beneficia di un'indennità per perdita di guadagno Corona in sostituzione di un guadagno intermedio, si giustifica l'applicazione per analogia della Prassi LADI ID C128 per il computo dell'indennità per perdita di guadagno all'ID (computo dell'indennità per perdita di guadagno Corona come guadagno intermedio). In caso di pagamento separato, l'importo lordo dell'indennità giornaliera per perdita di guadagno Corona si somma al guadagno intermedio computabile ed è conteggiato come salario e non come indennità giornaliera di una assicurazione sociale (art. 28 LADI).

- ⇒ Vedi appendice «Panoramica dei collegamenti tra indennità giornaliera di malattia / indennità perdita di guadagno Corona / indennità di disoccupazione / indennità per lavoro ridotto».

2 Indennità per lavoro ridotto (ILR)

2.1 Perdita di lavoro temporanea

Anche ammesso che la pandemia si verifichi in varie ondate, va notato che sia la pandemia stessa sia la perdita di lavoro ad essa associata devono essere considerate temporanee.

2.2 Perdite di lavoro per motivi economici

A causa dell'insorgenza improvvisa, dell'entità e della gravità, una pandemia non può essere considerata un normale rischio aziendale a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 33 cpv. 1 lett. a LADI, anche se è probabile che colpisca qualsiasi datore di lavoro. Pertanto, le perdite di lavoro dovute al calo della domanda di beni e servizi per questo motivo sono computabili in applicazione dell'art. 32 cpv. 1 lett. a LADI. Il datore di lavoro deve tuttavia comprovare in modo verosimile che le perdite di lavoro suscettibili di verificarsi nella sua impresa sono riconducibili allo scoppio della pandemia. Un semplice richiamo alla pandemia è una giustificazione insufficiente.

2.2 a Riserve stagionali

Le riserve stagionali devono essere usate con cautela nel caso di periodi di conteggio per cui è prevista l'applicazione della procedura sommaria. È necessario fare opposizione ai preannunci per lavoro ridotto (= respingimento integrale) se le perdite di lavoro sono imputabili esclusivamente e senza equivoco a oscillazioni stagionali. Nel dubbio, se non è possibile distinguere le perdite di lavoro economiche da quelle stagionali senza un calcolo preciso, nella procedura sommaria per i periodi computabili si dovrebbe rinunciare a una riserva, andando così incontro all'azienda.

Se il servizio cantonale ha formulato riserve stagionali nell'autorizzare il lavoro ridotto, le casse di disoccupazione le verificano nel quadro delle loro possibilità. Ciò significa che per i periodi di conteggio che devono essere conteggiati con procedura sommaria basandosi sui dati e le informazioni indicate, non sono necessari ulteriori chiarimenti.

Per i periodi di conteggio che devono essere conteggiati secondo la procedura ordinaria la verifica si effettua come indicato dalla Prassi LADI ILR D11 e segg.

2.2 b Rilascio tardivo delle autorizzazioni per lavoro ridotto

Per le aziende, il cui preannuncio di lavoro ridotto è stato autorizzato solo dopo la scadenza del termine di tre mesi per l'inoltro della richiesta e del conteggio, si applica quanto segue:

alla luce delle disposizioni legali vigenti non è possibile prospettare una soluzione di carattere generale. Le casse di disoccupazione competenti devono verificare caso per caso se in applicazione dell'articolo 27 LPGa (violazione dell'obbligo di informazione e consulenza da parte dell'amministrazione) possa essere fatta un'eccezione. Nei casi in cui le premesse sono soddisfatte, le aziende interessate possono in via eccezionale ottenere un diritto che non è contemplato dalla legge.

A questo proposito esiste una decisione del Tribunale federale [DTF 131 V 472]: in applicazione del principio di buona fede che tutela il cittadino nella sua legittima fiducia nel corretto comportamento delle autorità, le informazioni erronee fornite dalle autorità amministrative possono a determinate condizioni giustificare un trattamento del richiedente in deroga al diritto materiale vigente. Secondo la giurisprudenza e la dottrina prevalenti cioè avviene:

1. se in una specifica situazione l'autorità ha agito con riferimento a una determinata persona;
2. se spettava all'autorità fornire l'informazione corrispondente o se il richiedente aveva giustificati motivi di supporto;
3. se la persona non era nelle condizioni di riconoscere spontaneamente l'inesattezza dell'informazione ricevuta;
4. se, confidando nella correttezza dell'informazione ricevuta, la persona ha adottato provvedimenti che non possono essere revocati senza subire svantaggi;
5. se dal momento in cui l'informazione è stata fornita l'ordinamento giuridico vigente non è cambiato.

Nei casi in questione non si tratta in senso stretto di un'informazione erronea fornita da un'unità amministrativa, bensì dell'evasione tardiva delle richieste di lavoro ridotto.

Le premesse da 1 a 4 possono essere considerate soddisfatte per le aziende che non hanno mai richiesto lo strumento dell'indennità per lavoro ridotto prima d'ora, perché si tratta dell'evasione di una richiesta concreta da parte del servizio cantonale, perché l'azienda non

poteva sapere che i ritardi da parte delle autorità potessero comportare la perdita di determinati diritti e perché, in assenza di un'autorizzazione, l'azienda non ha potuto presentare i relativi conteggi.

Per le aziende che hanno già richiesto l'ILR in passato, la premessa numero 3 non è invece soddisfatta. Tali aziende sanno infatti che i conteggi vanno inoltrati entro un termine di tre mesi e dovrebbero conoscere le conseguenze in caso di mancata presentazione degli stessi.

La premessa numero 5 è soddisfatta perché, relativamente ai termini per far valere il diritto all'ILR, l'ordinamento giuridico vigente non è cambiato.

Analogamente alla prassi LADI ILR 17, la cassa di disoccupazione può fissare un termine adeguato per presentare la documentazione di conteggio completa, che non può però superare i tre mesi dall'ottenimento dell'autorizzazione. In questo modo rimane garantita la possibilità di un accertamento dei fatti.

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

Anche i provvedimenti adottati dalle autorità in relazione alla pandemia sono da considerarsi circostanze eccezionali, pertanto le perdite di lavoro dovute a tali provvedimenti rientrano nella regolamentazione speciale ai sensi dell'art. 32 cpv. 3 LADI e dell'art. 51 OADI. Ciò vale anche per le misure che interessano solo singoli settori o rami economici e per le misure disposte dalle autorità cantonali o comunali.

Sono computabili le perdite di lavoro non imputabili al datore di lavoro, come quelle dovute all'impossibilità per i lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro.

Al contrario, non sono computabili le perdite di lavoro riconducibili a una condotta scorretta del datore di lavoro (art. 51 cpv. 3 OADI).

2.3 a Termini di preannuncio in caso di misure adottate con breve preavviso

Se le misure vengono adottate con un breve preavviso e le aziende non sono quindi in condizione di poter preannunciare il lavoro ridotto 10 giorni prima, il termine di preavviso può essere ridotto o può essere eliminato del tutto. Si applicano le seguenti disposizioni (giorni = giorni civili):

- annuncio delle misure da 10 a 4 giorni prima dell'entrata in vigore
→ Termine di preannuncio 3 giorni (analogamente all'art. 58 cpv. 1 dell'OADI)
- annuncio delle misure meno di 4 giorni prima dell'entrata in vigore
→ termine di preannuncio scaglionato (analogamente all'art. 58 cpv. 3 dell'OADI):
 - preannuncio presentato entro i 3 giorni successivi all'entrata in vigore delle misure: non è previsto alcun termine di preannuncio, ciò significa che il lavoro ridotto può essere calcolato a partire dalla data di entrata del preannuncio.
 - preannuncio presentato entro 3 e 10 giorni successivi all'entrata in vigore: il termine di preannuncio da rispettare è di 3 giorni, ciò significa che il lavoro ridotto può essere conteggiato a partire da un periodo di 3 giorni successivi al ricevimento del preannuncio.
 - preannunci tardivi: il termine di preannuncio da rispettare è di 10 giorni, ciò significa che il lavoro ridotto può essere conteggiato dopo un periodo di 10 giorni dalla data di entrata del preannuncio.

2.4 Rientro di una persona da un Paese a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera

In seguito alla decisione del Consiglio federale del 1° luglio 2020, dal 6 luglio 2020 è previsto l'obbligo di quarantena per le persone che entrano in Svizzera provenienti da determinate regioni².

Secondo l'articolo 324a CO, il datore di lavoro è tenuto a continuare a pagare il salario se il lavoratore, per motivi inerenti alla sua persona (ad es. infortunio o malattia) e senza sua colpa è impedito di lavorare. Se il lavoratore si reca in una regione definita a rischio da parte delle autorità, quindi al suo ritorno deve mettersi in quarantena per 10 giorni, il datore di lavoro non è tenuto a continuare a pagare il salario poiché si tratta di un atto deliberato da parte del lavoratore (il criterio menzionato all'inizio «senza sua colpa» non è soddisfatto).

A partire dal 6 luglio vige la seguente disposizione: chi rientra in Svizzera provenendo da una regione a rischio deve rimanere in quarantena per 10 giorni, a prescindere che la persona sia partita/parta dal 6 luglio.

Per il diritto alle prestazioni dell'AD (ILR) ciò significa concretamente: coloro che, a partire dal 6 luglio, si recano in un Paese che al momento dell'entrata in Svizzera figura nell'elenco ufficiale delle regioni a rischio, non hanno diritto all'ILR per i 10 giorni della quarantena. Queste persone sono impediti di lavorare per colpa loro e non hanno diritto al proseguimento del pagamento del salario. La loro perdita di lavoro non deve essere considerata ai fini dell'ILR.

Coloro che si sono recati in un Paese a rischio prima del 6 luglio e rientrano in Svizzera a partire dal 6 luglio, quindi devono rimanere in quarantena per 10 giorni, possono aver diritto all'ILR se è stato ottenuto un certificato rilasciato da un medico o un'autorità. Lo stesso dicasi per le persone che si recano in una regione dichiarata a rischio solo dopo la loro partenza. In questi casi l'obbligo di continuare a pagare il salario da parte del datore di lavoro è tuttavia giuridicamente controverso. Resta da vedere quale sarà l'interpretazione dei giudici. Se il datore di lavoro non riconosce il diritto al proseguimento del pagamento del salario e non paga alcun salario per il periodo della quarantena, non deve essere corrisposta neppure l'ILR.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ID B263a nuovo

2.4a Diritto al lavoro ridotto in caso di quarantena

La cifra 2.4 si applica allo stesso modo alle persone assicurate che vengono messe in quarantena senza recarsi in un'area a rischio.

Per le persone messe in quarantena senza colpa propria, l'azienda può addebitarle all'ILR, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il lavoro ridotto.

Le persone che hanno causato la quarantena in seguito al loro comportamento (ad es. mancato rispetto delle regole di igiene e del distanziamento, partecipazione ad un evento con un numero di persone non autorizzate, contatto con una persona con la quale si sapeva che

² Elenco attualmente in vigore: <https://www.bag.admin.ch/bag/it/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/empfehlungen-fuer-reisende/quarantaene-einreisende.html> e <https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20201948/index.html>

questa era notoriamente infetta) non hanno diritto al pagamento continuato del salario durante il periodo di quarantena. La perdita delle loro lavorative non deve essere presa in considerazione dall'ILR.

Se, nonostante la quarantena, le persone interessate lavorano da casa (home office), prendono giorni di ferie o riducono le ore straordinarie, le aziende sono obbligate a continuare a pagare il loro salario, ma non vi è alcuna perdita di ore lavorative a causa di misure economiche o ufficiali e quindi nessun diritto all'ILR.

- ⇒ Vedi appendice «Panoramica dei collegamenti tra indennità giornaliera di malattia / indennità perdita di guadagno Corona / indennità di disoccupazione / indennità per lavoro ridotto».

2.5 Diritto all'ILR nell'ambito del graduale allentamento delle restrizioni

Con il graduale allentamento delle restrizioni, per la maggior parte delle aziende interessate il provvedimento delle autorità decade come giustificazione. Pertanto, in linea di principio, l'attività deve essere ripresa non appena consentito. Questo requisito è espressione dell'obbligo di riduzione del danno. Tuttavia, vi sono quattro situazioni in cui il diritto all'ILR può ancora sussistere:

(1) In base alle misure sanitarie ancora in vigore, un'azienda può riassumere soltanto parte dei suoi collaboratori. In questo caso, il diritto all'ILR è concesso per la perdita di lavoro di quei collaboratori che non possono essere reimpiegati o che possono esserlo solo parzialmente, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto. In questo caso, la perdita di lavoro computabile è ancora dovuta a provvedimenti delle autorità e si applica l'art. 32 cpv. 3 LADI in combinato disposto con l'art. 51 OADI.

(2) Per ragioni economiche, un'azienda può riassumere soltanto parte dei suoi collaboratori oppure non è in grado di procurarsi i prodotti necessari per una completa ripresa delle sue attività e quindi può riassumere soltanto parte della sua forza lavoro. La perdita di lavoro computabile è dovuta alle conseguenze economiche della pandemia. Il diritto all'ILR è ancora valido, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto.

(3) Un'azienda deve continuare a restare chiusa se non è in grado di attuare le misure comportamentali e igieniche richieste o se si prevede che, alla riapertura, le perdite saranno superiori a quelle riportate durante la temporanea chiusura. Qualora sia oggettivamente impossibile attuare le necessarie misure comportamentali e igieniche, il lavoro deve essere sospeso. In questo caso il datore di lavoro ha diritto all'ILR per i collaboratori interessati, a condizione che siano soddisfatte le altre condizioni per il diritto. L'azienda deve dimostrare in modo plausibile che le perdite alla riapertura supererebbero quelle riportate durante la chiusura temporanea. In tal caso, e qualora il rischio di licenziamenti o di chiusura definitiva aumenti, sussiste il diritto all'ILR.

(4) Un'azienda deve continuare a restare chiusa come conseguenza indiretta dei provvedimenti delle autorità ancora in vigore. Ad esempio, un ristorante non può riaprire perché è raggiungibile soltanto tramite un'azienda di trasporto turistico (es. funivia o cabinovia) ancora soggetta a un divieto di esercizio. Per esercitare il diritto all'ILR, il datore di lavoro deve dimostrare questa conseguenza indiretta. Ciò è dovuto al fatto che le perdite di lavoro dovute a provvedimenti ufficiali o ad altre circostanze per le quali il datore di lavoro non è responsabile sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle con provvedimenti adeguati ed economicamente convenienti o non può indicare un terzo come responsabile del danno (art. 51 cpv. 1 OADI).

Se un'azienda continua a rivendicare una perdita di lavoro superiore all'85% per i periodi di conteggio da giugno in poi, deve presentare le corrispondenti giustificazioni alla CD e supportarle con opportuni documenti aziendali. La CD deve sottoporre al vaglio del SC i conteggi non plausibili al di sopra del valore soglia. Le modalità di verifica per le aziende appartenenti al settore della gastronomia sono descritte nell'allegato 1 della direttiva 2020/08 – l'allegato rimane in vigore. Questa procedura viene applicata in modo analogo sia ad altre aziende sia in caso di successivo allentamento delle restrizioni.

Per il periodo di conteggio relativo a maggio 2020, l'azienda può continuare ad effettuare i conteggi per oltre l'85% anche senza giustificazione. Tuttavia, la CD è libera di chiedere una giustificazione anche per questo periodo di conteggio.

2.6 Preannunci dei fornitori di prestazioni pubbliche (datore di lavoro pubblico, amministrazione pubblica ecc.)

Il senso e lo scopo dell'ILR è preservare i posti di lavoro. Questa misura serve a evitare che si verifichino licenziamenti immediati a causa di un calo temporaneo della domanda di beni e servizi e della conseguente perdita di lavoro (cfr. anche DTF 121 V 362 consid. 3. a). Tale rischio (diretto) di perdita di posti di lavoro sussiste fondamentalmente soltanto per le aziende che finanziano la loro fornitura di servizi esclusivamente con i redditi o il denaro generato da privati.

Al contrario, sui fornitori di prestazioni pubbliche non grava alcun rischio aziendale o di fallimento, poiché devono assolvere i compiti affidati loro dalla legge indipendentemente dalla situazione economica. Eventuali difficoltà economiche, le maggiori spese o addirittura le perdite connesse all'attività aziendale sono coperte con fondi pubblici, come sovvenzioni o altri valori monetari. Generalmente, in questi casi non vi è nessuna minaccia immediata di perdere posti di lavoro.

Sulla base del mandato dei fornitori di prestazioni pubbliche e tenendo conto dello scopo dell'ILR, ne consegue che i fornitori di prestazioni non hanno fondamentalmente diritto all'ILR per i loro collaboratori. La concessione dell'ILR in caso di sospensione temporanea di questa prestazione equivarrebbe a trasferire i costi salariali al fondo AD, senza il rischio di licenziamenti immediati (che il legislatore deve contrastare) in relazione a tali società di diritto pubblico.

Queste riflessioni valgono sia per i datori di lavoro di diritto pubblico (es. per i dipendenti della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni) sia per i settori privatizzati che erogano servizi su mandato di un ente pubblico sulla base di una convenzione.

La concessione dell'ILR per i collaboratori dei fornitori di prestazioni pubbliche è consentita soltanto se i collaboratori interessati sono esposti a un rischio immediato e concreto di licenziamento. Ciò può riguardare anche solo ambiti parziali dei fornitori di prestazioni. Ad esempio, un'azienda di trasporto può comprendere sia un reparto i cui collaboratori hanno diritto all'ILR in caso di calo del fatturato (es. pullman turistici) sia un reparto i cui collaboratori non ne hanno diritto (gestione sovvenzionata di autobus locali).

Esiste un rischio diretto e concreto di perdere posti di lavoro se non c'è alcuna garanzia/sicurezza che i costi operativi vengano completamente coperti in caso di calo della domanda o di riduzione ordinata dell'offerta da parte del cliente e se le aziende interessate hanno la possibilità di licenziare direttamente i collaboratori al fine di ridurre i costi operativi. Queste due condizioni devono essere soddisfatte contemporaneamente.

Il SC deve semplicemente verificare se esiste un rischio immediato e concreto di perdere posti di lavoro e se il datore di lavoro può dimostrarlo mediante un'adeguata documentazione. È quindi responsabilità delle aziende che forniscono prestazioni pubbliche (Service Public) fornire al SC tale documentazione adeguata (regolamenti del personale, contratti di lavoro, mandati di prestazione, concessioni, accordi di sovvenzione, CCL ecc.), al fine di dimostrare in maniera attendibile che esiste un rischio diretto e concreto di licenziamento in caso di perdita del lavoro. Non sono necessarie ulteriori verifiche. L'introduzione del lavoro ridotto va respinta soltanto se i documenti presentati dal datore di lavoro non sono in grado di provare il rischio di perdere posti di lavoro.

Se sono soddisfatte tutte le condizioni per il diritto all'indennità e l'ILR viene accordata, l'istituzione ha diritto all'ILR in misura pari alle ore di lavoro perse e alla perdita computabile senza alcuna differenza, proprio come ogni altra azienda che soddisfa le condizioni per il diritto all'ILR. In particolare occorre osservare che, nel calcolo dell'ILR, non sono dedotte né la parte sovvenzionata né la garanzia statale. Neppure eventuali misure di sostegno decise a posteriori dal Parlamento o dal Consiglio federale portano a una riduzione dell'ILR (ciò significa che questi pagamenti non comporterebbero né il versamento di un importo inferiore dell'ILR né rimborsi). Tali precisazioni entrano in vigore retroattivamente il 1° giugno 2020.

In caso di decisione su opposizione, la presenza di entrambe le suddette condizioni di diritto (rischio concreto di perdere posti di lavoro e nessuna copertura completa dei costi operativi) deve emergere *chiaramente e inequivocabilmente* dalla giustificazione, con precisi rimandi ai documenti di riferimento.

2.6 a Preannuncio di organizzazioni non commerciali

In generale, i singoli e quindi le organizzazioni (indipendentemente dalla loro forma giuridica) con cui sono impiegati non hanno diritto a ILR se non vi è una perdita economica e il lavoro ridotto non serve a mantenere i posti di lavoro.

Un'organizzazione, ad esempio un'associazione o una cooperativa il cui scopo è il benessere dei suoi membri e che è finanziata dalle quote associative, non subisce alcuna perdita economica e i posti di lavoro non sono in pericolo. Non vi è quindi alcun diritto a ILR, anche se il lavoro dei dipendenti deve essere temporaneamente sospeso a causa di misure ufficiali.

Tuttavia, un'associazione che fornisce servizi e si finanzia con le tasse che riceve in cambio (ad es. proventi delle vendite, biglietti d'ingresso) può subire perdite economiche a causa di misure ufficiali e i posti di lavoro possono essere messi in pericolo. Pertanto, il diritto all'ILR può essere soddisfatto se le altre condizioni sono soddisfatte (assenza dal lavoro inevitabile, non può essere evitata con misure economicamente sopportabili, almeno il 10%, temporaneo, tipo di contratto di lavoro).

Nel caso di organizzazioni che rappresentano un misto di questi due casi estremi, ad esempio che cofinanziano il personale dei dipendenti con contratti o mandati più piccoli, occorre procedere ad una ponderazione degli interessi caso per caso.

Caso di studio 1: Un'associazione musicale locale che si esibisce occasionalmente in festival comunitari, ma il cui reddito consiste principalmente in quote associative, donazioni, ecc. non subisce alcuna perdita di lavoro a causa della cancellazione di un festival comunitario, e il lavoro di un amministratore delegato impiegato su piccola scala non è minacciato. In questo caso la richiesta all'ILR deve essere respinta.

Caso di studio 2: Un'orchestra musicale, organizzata anche come associazione che paga gli stipendi dei musicisti impiegati e di altro personale con il reddito delle sue esibizioni, subisce la perdita di ore

lavorative a causa dell'annullamento delle esibizioni e del divieto di prove, e i posti di lavoro sono minacciati. In questo caso, il diritto all'ILR deve essere accettato se le altre condizioni sono soddisfatte.

2.7 Lavoratori senza perdita di lavoro computabile in caso di lavoro ridotto dell'azienda

Le assenze dei lavoratori che non possono svolgere il loro lavoro per motivi personali, come ad esempio malattia, timore di contagio o obblighi familiari (es. assistenza a un familiare malato o dei figli in caso di chiusura di scuole e asili infantili) non possono essere riportate nel modulo di conteggio sommario sul campo «Somma totale delle ore perse per ragioni economiche». Tuttavia, questi lavoratori devono comunque essere compresi nel numero di persone aventi diritto, nel conteggio delle ore previste e della massa salariale. Le perdite di guadagno derivanti da questi impedimenti non sono a carico dell'AD, tranne nel caso delle persone particolarmente a rischio ai sensi dell'Ordinanza 2 COVID-19 (RS 818.101.24) che potevano dimostrare con un certificato medico la loro impossibilità a lavorare per motivi di salute, tuttavia solo per i periodi di conteggio da marzo a giugno 2020 (periodo di validità dell'ordinanza 2 COVID-19 [RS 818.101.24]).

2.8 Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 maggio 2020

Nel suddetto periodo hanno avuto diritto all'ILR le seguenti persone:

- persone in rapporto di apprendistato (apprendisti)
- persone in una posizione analoga a quella del datore di lavoro (Prassi LADI ID B12) e i loro coniugi (o partner registrati) che vi lavorano assieme

Per le persone con funzioni dirigenziali (posizione analoga a quella del datore di lavoro) e per i loro coniugi (o partner registrati) che vi lavorano assieme, in deroga alle regole ILR, si applica, come indennità in caso di occupazione a tempo pieno, un importo forfettario di 3'320.- franchi per ogni periodo di conteggio (indipendentemente dal guadagno precedente, nella misura in cui è stato versato un guadagno soggetto all'obbligo di contribuzione AVS). Il salario determinante preso in considerazione per il calcolo è di 4'150 franchi.

Le persone con posizioni analoghe a quella di un datore di lavoro e i loro coniugi (o partner registrati) occupati nell'azienda, che operano nel settore ricreativo, hanno diritto all'indennità di perdita di guadagno per il coronavirus dal 1° giugno con effetto retroattivo. Il versamento della prestazione è competenza delle casse di compensazione AVS. Queste persone sono dunque equiparate ai lavoratori indipendenti colpiti indirettamente. A differenza dei loro collaboratori, e a condizione che gli altri requisiti siano soddisfatti, non hanno diritto all'ILR.

2.8 a Libertà di scelta nella comunicazione delle persone sul conteggio di ILR

Per le persone che si trovano in una posizione analoga a quella del datore di lavoro e per gli apprendisti, nei mesi da marzo a maggio 2020 le aziende hanno avuto la possibilità di scegliere se includere o meno le ore di lavoro previste e i salari nel conteggio ILR. Questa libertà di scelta non si applica ai periodi di conteggio a partire da giugno 2020 né a tutti gli altri gruppi di persone. Ciò significa che la somma delle ore di lavoro previste e la massa salariale deve tenere conto di tutti i dipendenti dei gruppi di persone aventi diritto. Le persone che non hanno (o non hanno più) diritto alle prestazioni non devono più essere prese in conto.

A partire dal periodo di conteggio settembre 2020 le aziende possono scegliere liberamente se includere nel conteggio i lavoratori su chiamata – che di norma sono esclusi dal diritto

all'ILR – in quanto l'inclusione di tali lavoratori potrebbe eventualmente avere un impatto negativo sull'azienda per quanto concerne l'ammontare dell'indennità e il raggiungimento della perdita minima del 10%. Se le aziende fossero costrette per ogni singolo caso a includere questa categoria di persone nel conteggio, e se ciò portasse a un peggioramento o addirittura alla perdita del diritto (ostacolo del 10%), si andrebbe contro lo scopo perseguito dall'ordinanza COVID-19.

Tuttavia, per ogni periodo di conteggio, il conteggio deve includere tutti i lavoratori su chiamata o escluderli del tutto.

2.9 Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 agosto 2020, prolungamento lavoratori su chiamata fino al 30 giugno 2021

Nel suddetto periodo hanno diritto all'ILR le seguenti persone:

- persone con rapporto di lavoro a tempo determinato (anche senza aver concordato una possibilità di disdetta)
- persone al servizio di un'agenzia di lavoro interinale occupate presso un'azienda d'impiego
- fino al 31 agosto 2020: tutti i lavoratori su chiamata a condizione che da almeno 6 mesi lavorano su chiamata nell'azienda, compresi quelli il cui grado occupazionale è soggetto a oscillazioni superiori al 20%
- dal 1° settembre 2020: tutti i lavoratori su chiamata a condizione che da almeno 6 mesi lavorano su chiamata nell'azienda con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, compresi quelli il cui grado occupazionale è soggetto a oscillazioni superiori al 20%
- i formatori professionali che subiscono una perdita di lavoro e che continuano a sostenere gli apprendisti nella loro formazione (regola dal 01.09.2020, cfr. 2.9 a).

Inoltre, le persone particolarmente a rischio ai sensi dell'Ordinanza 2 COVID-19 (RS 818.101.24) avevano diritto all'ILR per i periodi di conteggio da marzo 2020 a giugno 2020 a condizione che il lavoro perso per motivi economici rappresenti almeno il 10% dell'attività complessiva o del reparto operativo. Le persone particolarmente a rischio dovevano essere in grado di dimostrare con un certificato medico la loro impossibilità a lavorare per motivi di salute. Il datore di lavoro è comunque tenuto ad adottare misure adeguate ed economicamente sostenibili per evitare il lavoro ridotto e, se possibile, a ricorrere, ad esempio, alla modalità di lavoro da casa (home office).

Persone con rapporto di lavoro a tempo determinato: si rammenta che dal 01.09.2020 le persone che non sono «veramente» a tempo determinato perché il loro contratto prevede una possibilità di disdetta, mantengono il diritto all'ILR (Prassi LADI ILR D29), tuttavia solo fino a quando il contratto di lavoro non è stato disdetto o dal momento in cui non è più possibile una disdetta anticipata mediante disdetta regolare.

In caso di disdetta, durante il periodo di disdetta il datore di lavoro non ha più alcun diritto all'indennità per lavoro ridotto e i lavoratori licenziati hanno diritto al salario contrattuale. Il termine di disdetta può essere indicato nel contratto o disciplinato da un contratto collettivo di lavoro.

Se il termine di disdetta comprende solo parte di un mese, nei totali corrispondenti si devono conteggiare solo le ore previste, le ore perse e i salari del periodo precedente all'inizio del periodo di disdetta.

Caso di studio 1: per un impiegato con un contratto di lavoro a tempo determinato e un termine di disdetta concordato a livello contrattuale di due settimane che il 29 luglio 2020 riceve la notifica di disdetta con effetto dal 31 agosto 2020, nel modulo di conteggio si dovranno riportare solo le ore previste e le ore perse precedenti al 18 agosto 2020 e solo la parte di salario precedente al 18 agosto 2020.

Caso di studio 2: un dipendente con un contratto di lavoro a tempo determinato fino al 15.11.2020 ha un termine di disdetta concordato contrattualmente di 1 mese alla fine di ogni mese. Se il rapporto di lavoro non è già stato risolto entro la fine di settembre a fine ottobre, non è più possibile risolvere anticipatamente il contratto e il rapporto di lavoro non può essere risolto prima della scadenza del termine fissato al 15.11.2020. Di conseguenza, dall'inizio di ottobre non sussiste più il rischio di disoccupazione prima della fine del contratto di lavoro a tempo determinato, per cui dall'inizio di ottobre non sussiste più il diritto a ILR. Dal 01.10.2020 la persona non può più essere elencata nel modulo di conteggio alla voce «Numero di lavoratori colpiti dal lavoro ridotto». Non possono essere elencate né le ore di lavoro previste, né le ore perse, né la quota di salario.

Per i lavoratori su chiamata si applicano i periodi di conteggio da marzo 2020 fino a giugno 2021. Per determinare l'orario di lavoro normale dei lavoratori su chiamata, ora non si presuppone più che le variazioni del grado occupazionale siano inferiori al 20% della media mensile. A partire da settembre 2020, ciò si applicherà solo ai contratti a tempo indeterminato, i contratti di lavoro che non sono «veramente» a tempo determinato sono da considerarsi a tempo indeterminato.

A partire dal periodo di conteggio luglio 2021 bisogna utilizzare di nuovo la delimitazione «Lavoro su chiamata» oppure «Contratto con retribuzione oraria con orario di lavoro normale all'interno di una certa fascia di variazione», per analogia alla Prassi LADI ID B95 segg. Tuttavia, per poter determinare la perdita di lavoro in relazione al normale orario di lavoro resta sempre valida la condizione che il rapporto di lavoro abbia una durata di almeno 6 mesi. Il guadagno determinante e le ore mensili previste sono calcolati sulla base della media degli ultimi 6 o 12 mesi prima dell'introduzione del lavoro ridotto. È decisivo il risultato più vantaggioso per il lavoratore. Il guadagno medio mensile viene incluso nella «Massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS di tutti i lavoratori aventi diritto». L'orario previsto medio mensile viene incluso nella «Somma totale delle ore di lavoro previste di tutti i lavoratori aventi diritto». La CD non deve plausibilizzare ulteriormente il coinvolgimento dei lavoratori su chiamata fino al periodo di conteggio giugno 2021 incluso.

In caso di ILR per lavoratori temporanei vale quanto segue: sia il diritto che le ulteriori disposizioni contenute nella presente direttiva valgono solo per quei collaboratori temporanei che sono forniti ad almeno un'azienda d'impiego.

2.9 a ILR per formatori di apprendisti dal 01.09.2020

Lo scopo dell'ILR per i formatori è sostenere la formazione degli apprendisti e garantirne l'inquadramento. Per beneficiare dell'indennità l'azienda in lavoro ridotto deve dimostrare che la formazione dell'apprendista è pregiudicata, che la presenza del formatore è necessaria per garantire l'inquadramento e la formazione dell'apprendista e che non vi è nessun'altra soluzione possibile (inquadramento da parte di altri collaboratori, spostamento dell'apprendista in un reparto che non ha il lavoro ridotto, adeguamento degli orari di lavoro, ecc.). Soltanto le persone titolari di un'autorizzazione a formare, rilasciata dal servizio cantonale della formazione professionale, possono beneficiare di questa indennità pur non avendo subito una perdita di lavoro. Invece non hanno diritto all'indennità le persone che ricoprono una funzione analoga a quella di datore di lavoro, anche se formano degli apprendisti.

L'impresa che richiede questa prestazione deve inoltrare al servizio cantonale, insieme al preannuncio ILR, le informazioni riguardanti ogni formatore e ogni apprendista, nonché una stima del numero di ore necessarie per l'inquadramento dell'apprendista / degli apprendisti. Il servizio cantonale tiene conto dell'autonomia dell'apprendista (anno di formazione), delle sue ore di presenza effettiva in azienda e del previsto fabbisogno di ILR. Per le ore dedicate all'inquadramento degli apprendisti e che sono retribuite all'80% in virtù dell'ILR, anche se non ci sono perdite di lavoro da prendere in considerazione, l'azienda è tenuta a retribuire il formatore al 100% del suo reddito usuale.

Il servizio cantonale verifica che la domanda sia plausibile e nella sua decisione stabilisce il numero di ore necessarie per formare gli apprendisti. Al momento del conteggio, quando l'impresa dichiarerà alla cassa di disoccupazione il tempo dedicato all'inquadramento degli apprendisti, il numero di ore non dovrà superare quello stabilito nella decisione del servizio cantonale.

Le ore di inquadramento vengono dichiarate con un apposito allegato al modulo di domanda/conteggio, addizionate alle ore di perdita di lavoro; il totale va inserito nel modulo di conteggio. La cassa di disoccupazione, se ritiene sproporzionato il numero di ore dichiarate, chiede una spiegazione all'impresa e sottopone eventualmente il caso al servizio cantonale, per decisione.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR B25a nuovo

2.10 ILR per nuovi apprendisti e per apprendisti dopo la conclusione dell'apprendistato

I nuovi apprendisti possono essere impiegati da un'azienda, anche se questa attua il lavoro ridotto.

Gli apprendisti che hanno concluso il loro apprendistato possono continuare a lavorare presso la loro azienda di formazione, anche se questa attua il lavoro ridotto. Il proseguimento dell'occupazione dopo il completamento dell'apprendistato offre agli apprendisti la possibilità di acquisire una prima esperienza lavorativa anche durante la crisi causata dal coronavirus, riducendo così il rischio di disoccupazione e il pagamento delle indennità giornaliere. Il rapporto di lavoro può anche essere limitato nel tempo, ad esempio per un periodo di 12 mesi. Tuttavia, va sottolineato che i «veri» collaboratori temporanei (cioè senza una possibilità di disdetta concordata esplicitamente) perderanno il loro diritto all'ILR a partire dal 1° settembre 2020. Le persone che non sono «veramente» a tempo determinato perché il loro contratto prevede una possibilità di disdetta, mantengono il diritto all'ILR (Prassi LADI ILR D29).

2.11 ILR per atleti professionisti la cui perdita di lavoro non può essere determinata con precisione

Il diritto all'ILR per i giocatori di società sportive professionali può essere concesso per il periodo durante il quale non si possono giocare partite a causa di una perdita lavorativa pari al 100%. Invece, il diritto all'ILR è da negare in assenza di una perdita lavorativa o di almeno una perdita lavorativa determinabile dal momento in cui possono essere svolte attività preparatorie, come ad esempio gli allenamenti. Di conseguenza, ciò vale anche in caso di ripresa delle partite, indipendentemente dal fatto che gli spettatori siano ammessi o meno. In questi casi non è obbligatoria la riconsiderazione da parte del SC e la CD può respingere il conteggio mediante una disposizione a causa di una perdita lavorativa non determinabile.

Qualora sia consentita una parziale ripresa delle attività, cioè non appena sono consentiti gli allenamenti di squadra ma non si possono ancora giocare partite, occorre distinguere se le

attività saranno effettivamente riprese parzialmente oppure no. Nel primo caso, il diritto all'ILR deve essere negato per la mancanza di una perdita lavorativa determinabile. Nel secondo caso, invece, tale diritto può essere rivendicato se la società sportiva può dimostrare in modo plausibile che le misure imposte non possono essere attuate in modo ragionevole o che le perdite in caso di ripresa sarebbero superiori a quelle riportate durante la sospensione temporanea e quindi vi è il rischio di un'imminente perdita di posti di lavoro.

2.12 ILR per i frontalieri in caso di chiusura dei confini da parte delle autorità svizzere o del Paese di domicilio

Un'azienda con diritto all'ILR ai sensi dell'art. 32 LADI può far valere tale diritto anche per i frontalieri.

In particolare: le perdite di lavoro dovute a provvedimenti adottati dalle autorità che impediscono al lavoratore di recarsi sul luogo di lavoro sono coperte dall'art. 32 LADI relativo all'ILR in combinato disposto con l'art. 51 OADI. L'azienda interessata deve dimostrare che l'assenza dei frontalieri sul luogo di lavoro è riconducibile a un provvedimento delle autorità ai sensi dell'art. 51 OADI. Lo stesso vale nel caso in cui un Cantone decida di bloccare parte di una località o di una zona in base all'art. 21 della legge federale contro le malattie trasmissibili dell'essere umano del 18.12.1970 (legge sulle epidemie, RS 818.101).

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR B25b nuovo

2.13 Preannuncio di lavoro ridotto

In deroga all'art. 36 cpv. 1 LADI e all'art. 58 cpv. da 1 a 4 OADI, per il periodo dal 1° marzo 2020 al 31 maggio 2020 non dev'essere considerato alcun termine di preannuncio. Le presenti disposizioni si applicano anche alle aziende che per il mese di marzo hanno già ricevuto autorizzazioni con un termine di preannuncio di 3 giorni.

Per i preannunci con data di ricevimento dal 1° giugno 2020 vale nuovamente un termine di preannuncio di 10 giorni. Autorizzazioni di durata superiore a 3 mesi perdono la loro validità il 31 agosto 2020, quindi decadono.

L'ufficio di compensazione suggerisce di aggiungere una riserva su tutte le autorizzazioni secondo la quale le condizioni relative al diritto e al conteggio possono cambiare durante la validità dell'autorizzazione. Si tratta di un aspetto particolarmente importante quando verrà ripristinata la procedura di conteggio ordinaria (attualmente prevista dal 01.01.2021). In caso di cambiamento del quadro giuridico, una riserva di questo tipo evita che vi siano dubbi sulla validità dell'autorizzazione.

La concessione dell'ILR in relazione al coronavirus avviene in modo rapido e senza burocrazia in una procedura sommaria. Questa semplificazione riguarda in particolare le domande contenute nel modulo «COVID-19 Preannuncio lavoro ridotto». Il modulo è disponibile anche su www.lavoro.swiss e in TCnet. Le informazioni necessarie per il preannuncio sono elencate nel relativo modulo e qui vengono adattate. Tutti i preannunci relativi alla pandemia pervenuti con moduli tradizionali possono essere esaminati con le stesse modalità del modulo semplificato.

La procedura di notifica semplificata è stata prolungata fino a fine dicembre 2020. Le autorizzazioni rilasciate rimangono valide oltre il 31.12.2020 a condizione che l'impresa abbia richiesto l'ILR per un periodo che inizia prima del 01.01.2021.

Esempio: a metà novembre un'impresa presenta un preannuncio per l'ILR a decorrere dal 1° dicembre 2020. Il SC può rilasciare l'autorizzazione dal 01.01.2020 al 28.02.2021 se gli altri requisiti legali sono soddisfatti.

2.13a Numero di persone interessate superiore a quello dichiarato nel preannuncio

Di norma, solo per il numero di persone indicato nel preannuncio, è possibile contabilizzare le ore perse e richiedere una ILR. Se sono interessate più persone, è necessaria un nuovo preannuncio.

In caso di provvedimenti ufficiali emanati con breve preavviso, è tuttavia possibile – in deroga a questo principio – conteggiare le ore perse per un numero maggiore di dipendenti durante le rimanenti periodi di conteggio e richiedere una indennità per lavoro ridotto – se erano già impiegati prima dell'inizio del lavoro ridotto. In caso di nuovo preannuncio, il numero di dipendenti interessati deve essere rivalutato.

Caso di studio: il 20 agosto 2020, un'azienda ha preannunciato un lavoro ridotto per i mesi da settembre a novembre 2020 per 10 dei suoi 20 dipendenti. Tuttavia, a causa del «mini-lockdown» cantonale del 12 ottobre 2020 e delle misure più severe del Consiglio federale del 29 ottobre 2020, complessivamente 14 collaboratori sono interessati dal lavoro ridotto e hanno diritto a prestazioni. Nel modulo per il conteggio sommario per i periodi di conteggio di ottobre e novembre 2020, l'azienda può richiedere la perdita dell'orario di lavoro per tutti i 14 dipendenti interessati e richiedere un'indennità per il lavoro ridotto. Se viene presentata uno nuovo preannuncio per il periodo a partire da dicembre 2020, occorre determinare nuovamente il numero di dipendenti interessati.

2.14 Abolito

2.15 Preannunci in caso di adeguamenti dell'ordinanza

In caso di adeguamenti delle condizioni quadro legali che non riguardano il preannuncio stesso (es. durata di validità), non occorre alcun nuovo preannuncio. Ciò vale in particolare per il ripristino della procedura di calcolo ordinaria.

Tuttavia, anche senza un nuovo preannuncio, per ogni periodo di conteggio devono essere applicate le disposizioni vigenti dell'ordinanza. Ad esempio, anche dopo il 1° giugno 2020 continuerà ad essere applicata una durata di autorizzazione di sei mesi a partire dal 17 marzo 2020, ma per i periodi di conteggio a partire da giugno non sarà più possibile effettuare conteggi per persone simili ai datori di lavoro e apprendisti.

2.16 Autorizzazioni concesse dal 31 agosto 2020

Con l'abrogazione di gran parte degli articoli dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033) il 31 agosto 2020, la durata massima dell'autorizzazione sarà nuovamente ridotta da 6 a 3 mesi.

Le autorizzazioni già in vigore da oltre 3 mesi al 1° settembre 2020 sono valide solo fino al 31 agosto 2020. Questa procedura è coerente con l'integrazione delle autorizzazioni con riserva in base alla direttiva 2020/04, secondo cui il diritto all'ILR si estingue in caso di abrogazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione. Se necessario, l'azienda deve presentare un nuovo preannuncio per il lavoro ridotto.

Le autorizzazioni valide da meno di 3 mesi al 1° settembre 2020 saranno ridotte a una durata totale di 3 mesi il 1° settembre 2020. Per i periodi di conteggio a partire da settembre 2020,

si applicano le consuete disposizioni della LADI, fatte salve diverse disposizioni transitorie di legge come ad esempio il mantenimento della procedura sommaria semplificata fino al 31.12.2020.

2.17 Massima durata dell'ILR in caso di perdita lavorativa superiore all'85%

I periodi di conteggio da marzo 2020 fino ad agosto 2020 compreso non vengono computati per la durata massima di riscossione pari a quattro periodi di conteggio in caso di perdita lavorativa superiore all'85%.

Caso di studio: un'azienda ha già rivendicato il lavoro ridotto con una perdita lavorativa del 90% a gennaio e febbraio 2020 e durante i periodi di conteggio da marzo ad agosto 2020 rivendica una perdita lavorativa del 100%. A partire da settembre 2020, può ancora rivendicare una perdita lavorativa superiore all'85% per due periodi di conteggio³.

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR F4a nuovo

2.18 Esercizio del diritto e pagamento dell'ILR

La massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS di tutti i lavoratori aventi diritto (riga 27 del modulo di domanda e calcolo) deve essere dimostrata in modo plausibile sulla base della documentazione aziendale (es. massa salariale sul libro paga). È sufficiente confrontare la massa salariale soggetta all'obbligo di contribuzione AVS con il libro paga dell'azienda. La stessa plausibilizzazione deve essere effettuata per la somma totale delle ore previste di tutti i lavoratori aventi diritto (riga 22 del modulo di domanda e calcolo).

Il termine di attesa per l'ILR è ora abolito per i periodi di conteggio da marzo ad agosto 2020. Dal 1° settembre 2020 torna in vigore un termine di attesa di 1 giorno.

Per i versamenti relativi ai periodi di conteggio da marzo 2020 ad agosto 2020 compreso, non è necessario attendere il termine di ricorso di 30 giorni.

Il processo di conteggio nella procedura sommaria è stato semplificato e riguarda in particolare il modulo «COVID-19 Domanda e conteggio di indennità per lavoro ridotto»:

- Il modulo di domanda e il conteggio ILR sono combinati in un unico modulo.
- Non sono necessari gli altri moduli supplementari «Rapporto sulle ore perse per motivi economici», «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria» e «Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro».
- L'azienda deve inserire solo cinque dati (campi a sfondo grigio), il resto del calcolo è automatizzato. Questi cinque dati devono essere corredati di documenti aziendali adeguati (es. libro paga, panoramica dei conteggi orari, estratti del sistema di rilevamento dell'orario di lavoro). Se possibile, la CD dovrebbe basarsi su documenti che l'azienda può attingere dai suoi sistemi HR.
- Sul retro, nelle note, sono elencate le categorie di persone che non hanno diritto alle prestazioni. Ciò riguarda persone con un rapporto di lavoro già disdetto, persone che non sono d'accordo con il lavoro ridotto e, dal 1° giugno 2020, anche persone che si trovano in una posizione analoga a quella del datore di lavoro (Prassi LADI ID B12) e i loro coniugi (o partner registrati) che vi lavorano assieme così come gli apprendisti.

³ A condizione che la legge COVID-19 e la modifica dell'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione siano poste in vigore come previsto.

- Se, quando una domanda viene presentata tempestivamente durante il periodo di conteggio, le ore di lavoro previste, le ore perse e la massa salariale del mese sono già stabilite con sufficiente certezza, vale a dire che i giustificativi richiesti possono già essere presentati dal datore di lavoro, si può dare corso immediato al pagamento definitivo. In questa situazione non vi è nulla da ricalcolare.
- In alternativa, il modulo può essere utilizzato anche per pagamenti anticipati approssimativi, che tuttavia devono essere sostituiti ed eventualmente corretti da un conteggio definitivo al massimo dopo 3 mesi.

Tutti i periodi di conteggio da marzo 2020 fino a dicembre 2020 compreso vengono gestiti tassativamente secondo la procedura sommaria. L'azienda non può dunque scegliere se presentare il modulo di calcolo straordinario o quello precedente.

2.19 Occupazione provvisoria durante ILR

Le persone che riscuotono la ILR possono svolgere un'occupazione provvisoria ai sensi dell'art. 41 LADI. In deroga all'art. 63 OADI, il reddito risultante dall'occupazione provvisoria non determina più la riduzione dell'ILR. Questo neppure se il reddito risultante dal lavoro ridotto e il reddito risultante dall'occupazione provvisoria superano il guadagno determinante.

2.20 Sospensione della deduzione delle ore in esubero effettuate e disciplinamento dal 1° gennaio 2021

I capoversi 4 e 5 dell'art. 46 della OADI sono temporaneamente abrogati dal 1° marzo al 31 dicembre 2020. Le ore in esubero effettuate prima dell'introduzione del lavoro ridotto non devono essere più innanzitutto dedotte.

Dal 1° gennaio 2021 le ore in esubero effettuate dai singoli lavoratori nei 6 mesi precedenti all'apertura del termine quadro per la riscossione delle prestazioni devono essere nuovamente dedotte dalle perdite di lavoro.

Durante un termine quadro in corso, tutte le ore in esubero accumulate negli ultimi 12 mesi prima della nuova riduzione del lavoro devono tornare a essere dedotte dalle perdite di lavoro dal 1° gennaio 2021.

Le ore in esubero accumulate prima dei periodi di conteggio da marzo a dicembre 2020 (conteggio secondo l'ordinanza COVID-19 AD in procedura sommaria) e che non hanno dovuto essere dedotte da questi periodi di conteggio non devono essere più considerate neppure nei periodi di conteggio successivi a partire da gennaio 2021. La disposizione garantisce che lo scopo della deroga, secondo cui durante il periodo di validità dell'ordinanza COVID-19 le ore in esubero accumulate precedentemente non devono essere computate alle perdite di lavoro, non sia inficiato a posteriori.

Dal 1° gennaio 2021, invece, vigono le regole reintrodotte per il computo delle ore in esubero che si sono accumulate durante o dopo il periodo di conteggio conformemente all'ordinanza COVID-19 AD.

Caso di studio 1: un'azienda conteggia l'ILR per il periodo maggio 2020 – marzo 2021. Le ore in esubero, che sono state prestate prima di maggio, ossia prima dei periodi di conteggio secondo l'ordinanza COVID-19, non vengono dedotte dall'ILR. Da gennaio 2021 devono essere invece dedotte le ore in esubero prestate dai collaboratori a partire da maggio 2020 e non ancora compensate.

Caso di studio 2: un'azienda conteggia l'ILR a partire dal mese di gennaio 2021. A questo punto si apre un termine quadro per la riscossione della prestazione. Da marzo 2020 ad dicembre 2020, l'azienda non ha ricevuto alcun ILR. Le ore in esubero che sono state prestate negli ultimi 6 mesi prima dell'introduzione del lavoro ridotto devono essere dedotte (prassi LADI ILR B7).

Caso di studio 3: un'azienda ha conteggiato l'ILR per il periodo novembre 2019 – gennaio 2020 e la conteggia nuovamente a partire da ottobre 2020. Il termine quadro per la riscossione della prestazione va da novembre 2019 a ottobre 2021. Da marzo 2020 ad dicembre 2020, l'azienda non ha ricevuto alcuna ILR. Devono essere dedotte le ore in esubero effettuate al massimo negli ultimi 12 mesi dall'ultima perdita di lavoro in gennaio 2021 (prassi LADI ILR B8).

⇒ Vedi anche Prassi LADI ILR B7a nuovo

2.21 Abolito

2.22 Abolito

2.23 Controllo dell'orario di lavoro e prove della perdita di lavoro computabile in caso di ILR per lavoratori temporanei

Per i periodi di conteggio da marzo ad agosto 2020 nei quali i lavoratori temporanei erano aventi diritto, vale quanto segue:

Per ogni periodo di conteggio, il prestatore di personale deve raccogliere presso l'azienda d'impiego tutte le informazioni e le prove concernenti la somma delle ore previste e delle ore perse per motivi economici di tutti i collaboratori temporanei aventi diritto per ogni azienda d'impiego interessata dal lavoro ridotto (reparto aziendale).

Il prestatore di personale deve inoltre assicurare la possibilità di controllare la perdita di lavoro e delle ore di lavoro effettivamente prestate così come fornire le prove del controllo dell'orario di lavoro in azienda per un eventuale controllo a valle del datore di lavoro da parte della SECO.

2.24 Conteggio dell'ILR per i collaboratori temporanei

Per i periodi di conteggio da marzo ad agosto 2020 nei quali i lavoratori temporanei erano aventi diritto, vale quanto segue:

Nel modulo «COVID-19 Domanda e conteggio di indennità per lavoro ridotto» deve essere inserita la somma delle ore di lavoro previste e delle ore perse per motivi economici in relazione alla rispettiva azienda d'impiego e ai collaboratori a essa forniti. Come massa salariale soggetta all'AVS deve essere indicata la retribuzione dovuta dal prestatore di personale a questi collaboratori.

2.25 Rischio di duplici conteggi in caso di ILR per lavoratori temporanei

Al fine di arginare gli abusi e individuare eventuali duplici conteggi di ILR da parte delle aziende d'impiego per i collaboratori temporanei loro forniti sono previsti controlli dei datori di lavoro a valle da parte della SECO.

Non sussiste alcun obbligo di verifica ulteriore per i SC e le CD. Le evidenti trasgressioni di questa direttiva devono naturalmente essere perseguite d'ufficio. Le trasgressioni possono essere notificate senza forma speciale a tc-revisionsdienst@seco.admin.ch.

2.26 Distinzione tra ILR e II in caso di chiusura prevedibile o avvenuta di un'azienda

Se la cassa di disoccupazione o il servizio cantonale dispone di indizi sufficienti sull'imminente o avvenuta chiusura di un'azienda, i versamenti devono essere momentaneamente sospesi - anche se il lavoro ridotto è stato approvato - dato che presumibilmente la condizione relativa al carattere temporaneo della perdita di lavoro e alla conservazione dei posti di lavoro non è o non è più adempiuta (cfr. Prassi LADI ILR B23). I due organi esecutivi devono informarsi reciprocamente e senza indugio riguardo alle loro constatazioni.

Spetta poi al servizio cantonale chiarire in tempi brevi se è effettivamente prevista o ha avuto luogo la chiusura dell'azienda.

Se dalle indagini approfondite risulta che la chiusura dell'azienda non è né prevista né già avvenuta, il servizio cantonale deve informare la cassa di disoccupazione che il blocco dei versamenti può essere revocato.

Se la chiusura dell'azienda è effettivamente prevista o ha già avuto luogo, tale blocco rimane in vigore. Il servizio cantonale deve revocare la sua precedente decisione positiva di ILR a decorrere dalla data in cui è stata decisa la chiusura dell'azienda (revisione processuale o riconsiderazione). La restituzione dell'ILR può essere chiesta soltanto per il periodo successivo alla revoca della decisione positiva di ILR.

Per poter presumere che vi sarà una chiusura dell'azienda bisogna disporre di indizi chiari, ad esempio verbali di sedute del consiglio di amministrazione o decisioni della direzione da cui risulta che è prevista una cessazione dell'attività. In virtù dell'articolo 36 capoverso 3 LADI il servizio cantonale può esigere tutti i documenti di cui ha bisogno per decidere.

L'esecuzione di un'eventuale restituzione spetta, conformemente alla ripartizione delle competenze prevista dalla legge, alla cassa competente.

Se durante o immediatamente dopo la riscossione dell'ILR si verifica una circostanza che dà diritto all'II (dichiarazione di fallimento), si applicano le seguenti varianti di versamento dell'II per quanto riguarda gli ultimi quattro mesi precedenti tale circostanza:

- se durante la fase di lavoro ridotto il datore di lavoro ha versato ai dipendenti il salario secondo quanto previsto (ossia almeno l'80%), questi ultimi non hanno diritto all'II in tale proporzione;
- se durante la fase di lavoro ridotto il datore di lavoro non ha versato ai dipendenti il salario secondo quanto previsto, questi ultimi hanno diritto all'II nella misura del salario non corrisposto. È irrilevante se per questo periodo è già stata versata al datore di lavoro l'ILR. Purtroppo in questi casi bisogna prevedere l'esistenza di doppi versamenti, dato che i dipendenti non sono responsabili delle omissioni del datore di lavoro. Nella procedura di fallimento occorre inserire i versamenti II effettuati e le eventuali domande di restituzione pendenti concernenti l'ILR.

A tale riguardo attiriamo l'attenzione degli organi esecutivi sul loro obbligo di informazione secondo l'articolo 27 LPGA, in particolare riguardo alla procedura che i dipendenti devono seguire in caso di mancato pagamento del salario (Distinzione II/ID Prassi LADI II A2 segg., ecc.). Nel contesto attuale questo obbligo d'informazione è di importanza fondamentale per gli assicurati.

⇒ Vedi anche Prassi LADI II A5a nuovo e adeguamento Prassi LADI II B13

2.27 Numeri RIS corretti

Il servizio cantonale deve informare la cassa di disoccupazione nel caso sia stata rilasciata l'autorizzazione a un nuovo numero RIS. In questo modo si garantisce che la cassa di disoccupazione apporti le necessarie correzioni al sistema. Lo stesso vale anche in caso di fusione tra settori d'esercizio o quando un'azienda viene suddivisa in settori d'esercizio. Se la cassa di disoccupazione individua più autorizzazioni per la stessa azienda, ne informa il servizio cantonale affinché le relative autorizzazioni siano bloccate.

La cassa di disoccupazione garantisce il rispetto della durata massima dell'indennità prevista dalla legge ripristinando il termine quadro all'inizio del termine quadro più vecchio, riportando i periodi di conteggio già percepiti nel termine quadro in corso e trasferendo manualmente i periodi di conteggio riscossi con una perdita di lavoro superiore all'85% extra Covid (da marzo ad agosto 2020).

Le informazioni relative al nuovo numero RIS, le suddivisioni e le fusioni devono essere riportate nel quadro della gestione degli atti.

3 Altre disposizioni d'esecuzione

3.1 Chiusura temporanea / Quarantena presso un organo esecutivo o una sede

Gli organi esecutivi decidono autonomamente se rimanere aperti al pubblico. I cambiamenti delle date di apertura degli URC e delle CAD devono essere comunicate all'ufficio di compensazione. Condizioni da soddisfare per l'apertura:

- i requisiti e le raccomandazioni dell'UFSP sono rispettati
- è disponibile un piano di protezione adeguato alle condizioni locali⁴
- la situazione cantonale consente un'apertura
- i regolamenti e le disposizioni specifiche del Cantone consentono un'apertura

Se un organo esecutivo (sede) viene messo in quarantena, il lavoro viene svolto normalmente da un'altra sede o da casa in base al corrispondente Business Continuity Plan (BCP).

L'organo esecutivo deve in linea di massima mettere a disposizione la postazione di lavoro anche in caso di attività svolta da casa, in conformità con i requisiti di sicurezza informatica dell'AD. Eventuali deroghe all'utilizzo di dispositivi privati per l'elaborazione dei casi sono gli accessi tramite una virtualizzazione del desktop.

3.2 Home office

L'home office (o lavoro da casa) per i collaboratori è consentito e può essere attuato in diversi modi, come descritto nelle comunicazioni di TCNet.

⁴ Come standard minimo, si considera il piano di protezione standard della SECO per gli uffici con contatti occasionali con i clienti: https://backtowork.easygov.swiss/wp-content/uploads/2020/05/DE_Schutzkonzept_Bueroarbeitsplaetze_11052020.pdf

3.3 Sospensione di tutte le attività di un organo esecutivo

Se un organo esecutivo non è temporaneamente in grado di garantire l'operatività, la SECO deve essere immediatamente informata (v. 3.1). Se si tratta di una CD, la SECO coordina il trasferimento dei compiti ad altre casse.

3.4 Finanziamento delle spese d'esecuzione

Se necessario, le spese straordinarie per le misure di protezione e di igiene in relazione al COVID-19 vengono indennizzate mediante l'applicazione dell'art. 7 (situazioni speciali) dell'Ordinanza sull'indennizzo delle spese d'esecuzione della LADI (RS 837.023.3).

Le spese del personale per la gestione delle richieste ILR vengono compensate dalla CD mediante i relativi punti di prestazione, mentre per i Cantoni ciò avviene tramite l'art. 7 dell'Ordinanza sull'indennizzo delle spese d'esecuzione della LADI (RS 837.023.3).

Le spese relative al numero crescente di persone in cerca di impiego o di beneficiari vengono compensate, come di consueto, attraverso un corrispondente aumento dei costi amministrativi o dei punti di prestazione.

3.5 Annuncio per il collocamento

L'annuncio per il collocamento deve essere garantito anche durante la pandemia e può avvenire personalmente anche durante la pandemia, a meno che la situazione locale non lo consenta. In questo caso, l'annuncio può essere effettuato secondo il BCP degli organi esecutivi per via elettronica o per posta. Al momento dell'annuncio, la persona assicurata deve indicare il numero di assicurato AVS.

Entro 15 giorni dall'annuncio (ai sensi dell'articolo 22, comma 1 dell'OADI) l'organo esecutivo invita la persona assicurata per un primo colloquio di consulenza e controllo e la identifica tramite un documento ufficiale e il numero di assicurato AVS (p.es. certificato AVS, tessera cassa malati).

Se gli organi esecutivi devono rimanere chiusi al pubblico a causa della pandemia, il primo colloquio di consulenza e di controllo può essere tenuto anche per telefono o in videoconferenza. In questo caso, l'identificazione della persona può avvenire per iscritto e sarà verificata alla prossima occasione possibile in un incontro personale, non appena l'URC sarà di nuovo aperto.

3.6 Attività di controllo e intermediazione dell'URC

A eccezione del primo colloquio, tutti i colloqui di consulenza e di controllo possono anche continuare a svolgersi per telefono o in videoconferenza (a condizione che le disposizioni cantonali in materia di protezione dei dati lo consentano). Se gli organi esecutivi non sono chiusi per il contatto con il cliente a causa della situazione pandemica, il primo colloquio di consultazione e controllo deve avvenire di persona (vedi anche 3.5).

Per le persone assicurate già disoccupate al 1° marzo 2020, i mesi da marzo 2020 fino ad agosto 2020 compreso (1° marzo 2020 - 31 agosto 2020) valgono come un unico periodo di controllo. Tuttavia, le persone assicurate dovranno presentare la prova delle ricerche di lavoro effettuate mensilmente entro il 5 settembre 2020. Il termine di perenzione di sei mesi inizia conseguentemente il 1° settembre 2020.

Per gli annunci presentati dopo il 1° marzo 2020, il periodo che va dalla disoccupazione fino ad agosto 2020 compreso è considerato un unico periodo di controllo. Per le ricerche di lavoro prima della disoccupazione si applicano le consuete disposizioni di legge. Per le cancellazioni prima del 31 agosto 2020, il periodo da marzo 2020 (o più tardi dalla disoccupazione) fino alla cancellazione è considerato un unico periodo di controllo. Gli organi esecutivi stabiliscono autonomamente se, in questo caso, chiedere di presentare le ricerche di lavoro direttamente con la cancellazione o solo a partire dal 5 settembre 2020. Tali precisazioni entrano in vigore retroattivamente il 1° giugno 2020.

L'obbligo d'informazione ai sensi dell'art. 27 LPGGA deve comunque essere rispettato. Il controllo delle ricerche di lavoro ed eventuali sospensioni avverranno solo a partire dal 5 settembre 2020 per l'intero periodo di controllo. Le sospensioni si basano sulla consueta griglia, come se l'intero periodo di controllo corrispondesse a un solo mese.

3.7 Abolito

3.8 Esportazione di prestazioni ai sensi dell'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004

Con la progressiva riapertura delle frontiere, anche le richieste di esportazione di prestazioni (prestazioni durante la ricerca di lavoro all'estero) verso i Paesi dell'UE/AELS saranno nuovamente possibili alle condizioni abituali. Se al rientro in Svizzera viene imposta una quarantena all'assicurato interessato da esportazione di prestazioni, questi può informare telefonicamente il suo URC entro il termine prescritto e adempiere i suoi obblighi ai fini della ricerca di un impiego (ricerca di lavoro, misure online ecc.) dal proprio domicilio (vedi anche punto 1.5).

3.9 Abolito

3.10 Abolito

3.11 Abolito

3.12 Contabilità e SCI in caso di pandemia

Anche in caso di pandemia, la contabilità deve essere tenuta in modo completo e impeccabile. Le norme generali in vigore continuano a essere applicate per garantire la regolarità della contabilità. Il sistema di controllo interno (SCI), oltre che nei settori contabilità e sicurezza informatica, deve essere ripristinato anche nella gestione degli affari. Gli obiettivi minimi corretti per il 2020 sono disponibili sul TCNet sotto la voce Controlling / Monitoraggio – SCI. La verifica in relazione al lavoro nero (casi LLN) deve essere ripristinata.

3.13 Abolito

3.14 Abolito

3.15 Abolito

3.16 Responsabilità del titolare

La revisione per il periodo di applicazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033) prevede la responsabilità dei titolari solo per danni provocati con la violazione intenzionale o per negligenza grave delle disposizioni legali.

Cordiali saluti

Segreteria di Stato dell'economia



Oliver Schärli

Capo del settore Mercato del lavoro /
Assicurazione contro la disoccupazione



Damien Yerly

Capo del settore Mercato e integrazione

La presente direttiva

- è disponibile in lingua francese e tedesca;
- è pubblicata in TCNet e in www.lavoro.swiss (dal 2 novembre 2020).



Allegato alla direttiva 2020/15: Panoramica del rapporto tra indennità giornaliera per malattia / indennità per perdita di guadagno Corona / indennità di disoccupazione / indennità per lavoro ridotto – Stato: 30.10.2020

Prospettiva lavoro ridotto

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
1	Malattia ¹	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Continuazione del versamento del salario / indennità giornaliera per malattia secondo LCA	Ore perse non computabili: la persona deve essere integralmente considerata nella massa salariale e nel totale delle ore da effettuare. Le assenze non possono essere conteggiate nella somma delle ore perse per motivi economici
2	Vacanze	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Salario contrattuale	Ore perse non computabili (trattamento come sopra)
3	Custodia dei bambini causa Covid	---	Indennità per perdita di guadagno (IPG) Corona	La persona fa valere autonomamente il diritto IPG Corona → nessun obbligo di continuare a versare il salario Oppure: il datore continua a versare il salario e fa valere il diritto IPG Corona

¹ Infortunio, maternità, servizio militare ecc. devono essere trattati in maniera analoga

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
	Custodia dei bambini causa Covid >=	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Indennità per perdita di guadagno Corona	Nessun obbligo di continuare a versare il salario / il datore di lavoro fa valere il diritto IPG Corona (trattamento come sopra) → ore perse non computabili (trattamento come sopra)
4	Quarantena ordinata da un'autorità – imputabile all'assicurato	---	Nessun diritto al salario Possibilità di fruire delle vacanze o riduzione delle ore supplementari	Nessun obbligo di continuare a versare il salario Continuazione del versamento del salario in caso di vacanze / riduzione delle ore supplementari
	Quarantena ordinata da un'autorità – imputabile all'assicurato	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Nessun diritto al salario, nessun diritto all'ILR Ev. possibilità di fruire delle vacanze o riduzione ore supplementari	Nessun obbligo di continuare a versare il salario → ore perse non computabili (trattamento come sopra) Vacanze / riduzione delle ore supplementari → ore perse non computabili (trattamento come sopra)
5	Quarantena ordinata da un'autorità – senza colpa della persona assicurata	---	Indennità per perdita di guadagno Corona (sussidiaria)	Nessun obbligo di continuare a versare il salario / il datore di lavoro fa valere il diritto IPG Corona (trattamento come sopra)
	Quarantena ordinata da un'autorità – senza colpa della persona assicurata	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR	Diritto all'ILR
6	Contratto di lavoro disdetto – fino all'inizio del periodo di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR	Diritto all'ILR

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
	Contratto di lavoro disdetto – durante il periodo di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Salario contrattuale	Nessun diritto all'ILR: la persona non deve essere considerata né nella massa salariale, né nel totale delle ore da effettuare e neppure nel totale delle ore di lavoro perse per motivi economici
7	Contratto di lavoro a tempo determinato senza possibilità di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Salario contrattuale	Nessun diritto all'ILR: la persona non deve essere considerata né nella massa salariale, né nel totale delle ore da effettuare e neppure nel totale delle ore di lavoro perse per motivi economici
8	Contratto di lavoro a tempo determinato con possibilità di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	V. sopra fino all'inizio / durante il periodo di disdetta	V. sopra fino all'inizio / durante il periodo di disdetta
9	Lavoro su chiamata, contratto a tempo indeterminato	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR, indipendentemente dall'ampiezza delle oscillazioni, a condizione che la persona sia impiegata presso l'azienda interessata da almeno 6 mesi	L'azienda deve decidere: o tutti i lavoratori su chiamata beneficiano dell'ILR o nessuno ne beneficia
10	Lavoro su chiamata, contratto a tempo determinato (senza possibilità di disdetta)	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Salario contrattuale	Nessun diritto all'ILR: la persona non deve essere considerata né nella massa salariale, né nel totale delle ore da effettuare e neppure nel totale delle ore di lavoro perse per motivi economici
11	Contratto di lavoro temporaneo	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Nessun diritto all'ILR	Nessun diritto all'ILR, né per l'azienda di fornitura di personale a prestito né per l'azienda acquisitrice

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
12	Persone in posizione analoga a quella del datore di lavoro	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Nessun diritto all'ILR Ev. diritto all'indennità per perdita di guadagno Corona a determinate condizioni	Nessun diritto all'ILR
13	Persone in formazione	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Nessun diritto all'ILR	Nessun diritto all'ILR
14	Formatori	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR per le ore necessarie all'inquadramento delle persone in formazione, se non sono disponibili altre opzioni	Diritto all'ILR per le ore necessarie all'inquadramento delle persone in formazione, se non sono disponibili altre opzioni

Prospettiva disoccupazione

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
1	Malattia ²		Indennità giornaliera per malattia secondo l'art. 28 LADI / art. 42 OADI	
	Malattia durante il guadagno intermedio	---	Continuazione del versamento del salario / indennità giornaliera per malattia secondo LCA Computo secondo Art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C128	---
	Malattia durante il guadagno intermedio	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Continuazione del versamento del salario / indennità giornaliera per malattia secondo LCA Computo secondo Art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C128	Ore perse non computabili (trattamento come sopra per lavoro ridotto)
2	«Vacanze» / Giorni esenti dall'obbligo di controllo		Indennità giornaliera secondo LADI / OADI	
	Vacanze durante il guadagno intermedio	---	Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI	---
	Vacanze durante il guadagno intermedio	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI	Ore perse non computabili (trattamento come sopra)

² Infortunio, maternità, servizio militare ecc. Devono essere trattati in maniera analoga

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
3	Custodia dei bambini causa Covid		Diritto all'ID in funzione dell'idoneità al collocamento, ev. verifica secondo Prassi LADI ID B225 segg.	
	Custodia dei bambini causa Covid durante il guadagno intermedio	---	Indennità per perdita di guadagno Corona Computo secondo art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C128	Nessun obbligo di continuare a versare il salario / il datore di lavoro fa valere il diritto IPG Corona (trattamento come sopra)
	Custodia dei bambini causa Covid durante il guadagno intermedio	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Indennità per perdita di guadagno Corona Computo secondo Art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C128	Nessun obbligo di continuare a versare il salario / il datore di lavoro fa valere il diritto IPG Corona (trattamento come sopra) → ore perse non computabili (trattamento come sopra)
4	Quarantena ordinata da un'autorità – imputabile all'assicurato		Nessun diritto all'ID, ma è possibile prendere i giorni esenti da controllo ancora disponibili	
	Quarantena ordinata da un'autorità durante il guadagno intermedio – imputabile all'assicurato	---	Nessun diritto al salario Nessun diritto all'ID, ma è possibile prendere i giorni esenti da controllo ancora disponibili	Nessun obbligo di continuare a versare il salario
	Quarantena ordinata da un'autorità durante il guadagno intermedio – imputabile all'assicurato	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Nessun diritto al salario, nessun diritto all'ILR Nessun diritto all'ID, ma è possibile prendere i giorni esenti da controllo ancora disponibili	Nessun obbligo di continuare a versare il salario → ore perse non computabili (trattamento come sopra)

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
5	Quarantena ordinata da un'autorità – senza colpa della persona assicurata		Diritto all'ID, proseguimento della ricerca di lavoro, ev. partecipazione a PML offerti online	
	Quarantena ordinata da un'autorità durante il guadagno intermedio – senza colpa della persona assicurata	---	Indennità per perdita di guadagno Corona Computo secondo Art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C128	Nessun obbligo di continuare a versare il salario
	Quarantena ordinata da un'autorità durante il guadagno intermedio – senza colpa della persona assicurata	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR Computo secondo Art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C129	Diritto all'ILR
6	Contratto di lavoro disdetto		Diritto all'ID secondo LADI	
	Contratto di lavoro disdetto guadagno intermedio	---	Diritto all'ID secondo LADI	---
	Contratto di lavoro disdetto guadagno intermedio – fino all'inizio del periodo di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR Computo secondo Art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C129	Diritto all'ILR
	Contratto di lavoro disdetto guadagno intermedio – durante il periodo di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI	Nessun diritto all'ILR: v. regolamentazione lavoro ridotto
7	Contratto di lavoro a tempo determinato senza possibilità di disdetta		Diritto all'ID secondo LADI	

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
	Contratto di lavoro a tempo determinato guadagno intermedio senza possibilità di disdetta	---	Diritto all'ID secondo LADI	---
	Contratto di lavoro a tempo determinato guadagno intermedio senza possibilità di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI	Nessun diritto all'ILR: v. regolamentazione lavoro ridotto
8	Contratto di lavoro a tempo determinato con possibilità di disdetta		Diritto all'ID secondo LADI	
	Contratto di lavoro a tempo determinato guadagno intermedio con possibilità di disdetta	---	Diritto all'ID secondo LADI	---
	Contratto di lavoro a tempo determinato guadagno intermedio con possibilità di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	V. sopra fino all'inizio / durante il periodo di disdetta	V. sopra fino all'inizio / durante il periodo di disdetta
9	Lavoro su chiamata (contratto a tempo indeterminato o determinato)		Diritto all'ID, se oscillazioni < 20% anche per un rapporto di lavoro non disdetto (Prassi LADI ID B97) Oscillazioni >20%: diritto all'ID dopo la fine del rapporto di lavoro	
	Lavoro su chiamata come guadagno intermedio (contratto a tempo indeterminato o determinato)	---	Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI	---

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
	Lavoro su chiamata come guadagno intermedio, contratto a tempo indeterminato	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR, indipendentemente dall'ampiezza delle oscillazioni, a condizione che la persona sia impiegata presso l'azienda interessata da almeno 6 mesi Computo secondo art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C129	L'azienda deve decidere: o tutti i lavoratori su chiamata beneficiano dell'ILR o nessuno ne beneficia V. regolamentazione lavoro ridotto
10	Lavoro su chiamata come guadagno intermedio, contratto a tempo determinato (senza possibilità di disdetta)	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI	Nessun diritto all'ILR: V. regolamentazione lavoro ridotto
11	Contratto di lavoro temporaneo		Diritto all'ID per i periodi di pausa (Prassi LADI ID B82, B107)	
	Contratto di lavoro temporaneo come lavoro intermedio	---	Diritto all'ID per i periodi di pausa (Prassi LADI ID B82, B107)	---
	Contratto di lavoro temporaneo come lavoro intermedio	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ID per i periodi di pausa (Prassi LADI ID B82, B107) Nessun diritto all'ILR	Nessun diritto all'ILR, né per l'azienda di fornitura di personale a prestito né per l'azienda acquisitrice V. regolamentazione lavoro ridotto
12	Persone in posizione analoga a quella del datore di lavoro		Diritto all'ID dopo l'abbandono della posizione analoga a quella del datore di lavoro	
13	Persone in formazione		Secondo LADI / OADI	
14	Formatori		Secondo LADI / OADI	