



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

# Direttiva

---

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

**Luogo, data** : **Berna, 01 ottobre 2021**

**N.** : **16 (sostituisce la direttiva 2021/13 del 30 giugno 2021)**

---

## **Direttiva 2021/16: Aggiornamento «Disposizioni speciali a causa della pandemia»**

Gentili Signore, Egregi Signori,

La presente direttiva aggiorna e sostituisce la direttiva 2021/ 13, che vi abbiamo inviato il 30 giugno 2021.

A meno che non sia espressamente indicata una durata diversa, le modifiche della presente direttiva si applicano dal 1° ottobre 2021 fino alla modifica o all'abrogazione tramite nuova direttiva.

Invece tutte le regole di questa direttiva che permangono oltre il periodo di validità sono state inserite anche nella Direttiva 2021/ 14 «Adeguamenti delle Prassi LADI». Per rendere questa direttiva più breve e più chiara, tutte le norme non più valide, non più necessarie e ancora valide ma invariate nella direttiva 2021/14 "Adattamento delle prassi LADI" sono state qui eliminate.

Segreteria di Stato dell'economia SECO  
Oliver Schärli  
Holzikofenweg 36, 3003 Berna  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

## Indice

<b>1</b>	<b>Indennità di disoccupazione (ID)</b>	<b>5</b>
1.1	Abolito: Le disposizioni riguardanti l'ID rimangono in linea di principio invariate	5
1.2	Ripreso nella direttiva 2021/ 14: Aumento del numero di indennità giornaliere e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera al 1° marzo 2021 o ulteriormente	5
1.2 a	Abolito: Aumento del numero di indennità giornaliere e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera al 1° marzo 2021 o ulteriormente	5
1.2 b	Soluzione transitoria LPTD	5
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	6
1.5	Indennità giornaliera al ritorno da una regione a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera	7
1.6	Pagamenti della cassa di disoccupazione (CD)	7
1.7	Dubbi sui diritti derivanti dal contratto di lavoro	8
1.8	ID per lavoratori su chiamata con perdita di lavoro	8
1.9	Computo dell'indennità perdita di guadagno Corona sul guadagno intermedio secondo l'AD	8
1.10	Nessuna sospensione automatica del termine di disdetta in caso di quarantena / isolamento	8
1.11	Candidatura per posti per cui è richiesto il vaccino	8
1.12	Candidatura per posti per cui è richiesto il certificato COVID	9
1.13	Disoccupazione imputabile al disoccupato (disoccupazione colposa) per assenza di vaccino o certificato	9
1.14	Obbligo d'informazione per le persone in cerca d'impiego	10
1.15	Assunzione dei costi del test in caso di certificazione obbligatoria	10
<b>2</b>	<b>Indennità per lavoro ridotto (ILR)</b>	<b>10</b>
2.1	Perdita di lavoro temporanea	10
2.2	Perdite di lavoro per motivi economici	10
2.2 a	Riserve stagionali	10
2.2 b	Rilascio tardivo delle autorizzazioni per lavoro ridotto	11
2.2 c	Aziende di nuova costituzione	11
2.3	Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro	11
2.3 a	Abolito: Termini di preannuncio in caso di misure adottate con breve preavviso	11
2.3 b	Sospensione del termine di preannuncio dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2021	12
2.3 c	Abolito: Autorizzazione retroattiva per aziende interessate dai provvedimenti delle autorità in vigore dal 18 dicembre 2020	12
2.4	Rientro di una persona da una regione a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera	12
2.4 a	Diritto al lavoro ridotto in caso di quarantena	13
2.5	Diritto all'ILR nell'ambito di misure gradualità	13
2.5 a	Assunzione di personale per imprese stagionali	14

2.6	Preannunci dei fornitori di prestazioni pubbliche (datore di lavoro pubblico, amministrazione pubblica ecc.) .....	14
2.6 a	Preannuncio di organizzazioni non commerciali.....	15
2.7	Lavoratori senza perdita di lavoro computabile in caso di lavoro ridotto dell'azienda .....	15
2.7 a	Lavoratori di associazioni.....	16
2.8	Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 maggio 2020.....	16
2.8 a	Libertà di scelta nella comunicazione delle persone sul conteggio di ILR .....	16
2.8 b	Ripristinato il diritto all'ILR per apprendisti e libertà di scelta nella comunicazione sul conteggio di ILR.....	17
2.9	Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 agosto 2020, prolungamento lavoratori su chiamata fino al 30 settembre 2021, persone con rapporto di lavoro a tempo determinato dal 1° gennaio 2021 al 30 settembre 2021 .....	19
2.9 a	ILR per formatori di apprendisti dal 01.09.2020.....	21
2.10	ILR per nuovi apprendisti e per apprendisti dopo la conclusione dell'apprendistato .....	21
2.11	Abolito: ILR per atleti professionisti la cui perdita di lavoro non può essere determinata con precisione .....	21
2.12	ILR per i frontalieri in caso di chiusura dei confini da parte delle autorità svizzere o del Paese di domicilio.....	22
2.13	Preannuncio di lavoro ridotto .....	22
2.13 a	Numero di persone interessate superiore a quello dichiarato nel preannuncio.....	23
2.14	Prolungamento da 3 a 6 mesi della durata massima di autorizzazione del lavoro ridotto ....	23
2.14 a	Prolungamento della durata massima di riscossione dell'indennità per lavoro ridotto .....	24
2.15	Preannunci in caso di adeguamenti delle condizioni quadro legali .....	24
2.16	Abolito: Autorizzazioni concesse dal 31 agosto 2020.....	24
2.17	Durata massima dell'ILR in caso di perdita lavorativa superiore all'85% .....	24
2.18	Esercizio del diritto e pagamento dell'ILR .....	24
2.18 a	Rapporto sulle ore perse per motivi economici.....	26
2.18 b	Presenza in considerazione dell'orario flessibile.....	27
2.18 c	Esercizio del diritto all'indennità in caso di concessione successiva .....	27
2.19	Occupazione provvisoria durante ILR .....	28
2.20	Sospensione della deduzione delle ore in esubero effettuate e disciplinamento dal 1° gennaio 2022.....	28
2.21	Abolito: Preannuncio di lavoro ridotto per lavoratori temporanei .....	29
2.22	Abolito: Competenze di SC e CD per il lavoro ridotto per i collaboratori temporanei .....	29
2.23	Abolito: Controllo dell'orario di lavoro e prove della perdita di lavoro computabile in caso di ILR per lavoratori temporanei.....	29
2.24	Abolito: Conteggio dell'ILR per i collaboratori temporanei.....	29
2.25	Abolito: Rischio di duplici conteggi in caso di ILR per lavoratori temporanei .....	29
2.26	Distinzione tra ILR e II in caso di chiusura prevedibile o avvenuta di un'azienda .....	29
2.27	Numeri RIS corretti .....	29
2.28	Soluzioni settoriali per l'indennizzo dei giorni festivi .....	29
2.29	Procedura per il trattamento delle richieste di riesame e delle obiezioni in merito alla quota dei giorni di ferie e giorni festivi nel calcolo dell'indennità per lavoro ridotto .....	30
2.30	Perfezionamento professionale durante il lavoro ridotto.....	30

2.31	Nessuna ILR per lavoratori i cui datori di lavoro non sono soggetti all'obbligo di contribuzione .....	30
<b>3</b>	<b>Altre disposizioni d'esecuzione.....</b>	<b>31</b>
3.1	Chiusura temporanea / Quarantena presso un organo esecutivo o una sede .....	31
3.2	Home office .....	31
3.3	Sospensione di tutte le attività di un organo esecutivo .....	32
3.4	Finanziamento delle spese d'esecuzione .....	32
3.5	Annuncio per il collocamento .....	32
3.6	Attività di controllo e intermediazione dell'URC .....	32
3.7	Abolito: Sospensione dell'obbligo dei datori di lavoro di annunciare i posti di lavoro vacanti soggetti all'obbligo di annuncio e dei relativi compiti e obblighi per i datori di lavoro e per il servizio pubblico di collocamento (SPC) .....	32
3.8	Abolito: Esportazione di prestazioni ai sensi dell'articolo 64 del regolamento (CE) n. 883/2004.....	33
3.9	Abolito: Sistema d'informazione COLSTA.....	33
3.10	Abolito: Portale AD e servizi online .....	33
3.11	Abolito: Gestione di cassa in caso di pandemia .....	33
3.12	Contabilità e SCI in caso di pandemia .....	33
3.13	Abolito: Sistema di pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione: autorizzazione ai pagamenti .....	33
3.14	Abolito: Trasferimento dati .....	33
3.15	Abolito: Attestazione dei periodi di impiego (PDU1, U002, U004, U006, U017).....	33
3.16	Responsabilità del titolare .....	33

# 1 Indennità di disoccupazione (ID)

**1.1 Abolito: Le disposizioni riguardanti l'ID rimangono in linea di principio invariate**

**1.2 Ripreso nella direttiva 2021/ 14: Aumento del numero di indennità giornaliere e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera al 1° marzo 2021 o ulteriormente**

⇒ Vedi Direttiva 2021/14 Prassi LADI ID B38a nuovo

**1.2 a Abolito: Aumento del numero di indennità giornaliere e prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni per le persone aventi diritto all'indennità giornaliera al 1° marzo 2021 o ulteriormente**

**1.2 b Soluzione transitoria LPTD<sup>1</sup>**

⇒ Vedi direttiva 2021/09

**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 nuovo termine quadro 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 nuovi termini quadro per la riscossione delle prestazioni che vengono aperti fino al 31 maggio 2023 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.

---

<sup>1</sup> Legge federale sulle prestazioni transitorie per i disoccupati anziani (LPTD, RS 387.2), in vigore dal 1° luglio 2021

⇒ Vedi anche Direttiva 2021/14 Prassi LADI ID B38c nuovo

L'attuazione per la proroga del termine quadro da marzo a maggio 2021 si svolge con le stesse modalità previste per il trattamento dei termini quadro da marzo ad agosto 2020.

Casi di studio:

- La persona F chiede un periodo quadro successivo a partire dal 01.02.2023. Era già disoccupata dal 01.11.2020 e ha ricevuto una proroga di 3 mesi del termine quadro per la riscossione delle prestazioni da marzo a maggio 2021 fino al 31.01.2023 (27 mesi in totale). Anche il termine quadro per il periodo di contribuzione dura 27 mesi, cioè dal 01.11.2020 al 31.01.2023.
- La persona G s'iscrive registra nuovamente come disoccupata a partire dal 01.02.2023. Era già disoccupata dal 01.01.2020 e ha ricevuto una proroga del termine quadro per la riscossione delle prestazioni di 6 mesi da marzo ad agosto 2020 e una proroga di altri 3 mesi da marzo ad agosto 2021 fino al 30.09.2022 (un totale di 33 mesi). Anche il termine quadro per il periodo di contribuzione dura 33 mesi, cioè dal 01.05.2020 al 31.01.2023.
- La persona H s'iscrive come disoccupata per la prima volta il 01.02.2023. Il termine quadro per il periodo di contribuzione dura 24 mesi, cioè dal 01.02.2021 al 31.01.2023.
- La persona I chiede un periodo quadro successivo a partire dal 01.02.2023, ha già un termine quadro in corso dal 01.02.2021 al 30.04.2023 (un totale di 27 mesi compreso un prolungamento di 3 mesi da marzo a maggio 2021) e il diritto massimo alle indennità giornaliere è già esaurito nell'ottobre 2022. Il prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni può essere completamente disattivato (analogamente alla Prassie LADI ID B56 e B70) per evitare un «guscio vuoto», ma il termine quadro ordinario di 24 mesi non può essere ridotto. In questo caso, anche il termine quadro per il periodo di contribuzione dura solo 24 mesi, cioè dal 01.02.2021 al 31.01.2023.
- La persona J chiede un periodo quadro successivo a partire dal 01.02.2023, ha già un periodo quadro in corso dal 01.01.2021 al 31.03.2023 (un totale di 27 mesi compreso un prolungamento di 3 mesi da marzo a maggio 2021) e il diritto massimo alle indennità giornaliere è già stato esaurito prima del 31.01.2023. Il prolungamento del termine quadro per la riscossione delle prestazioni può essere limitato (analogamente alla Prassie LADI ID B56 e B70) di 2 mesi per porre fine al «guscio vuoto» (durata effettiva del termine quadro per la riscossione delle prestazioni 25 mesi). Anche in questo caso, il termine quadro per il periodo di contribuzione dura 25 mesi, cioè dal 01.01.2021 al 31.01.2023.

⇒ Vedi anche Direttiva 2021/14 Prassi LADI ID B38c e B38b 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 negata 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 negata 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.

Le disposizioni vigenti rimangono invariate.

### **1.5 Indennità giornaliera al ritorno da una regione 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 la loro idoneità al collocamento non può essere negata in tutti i casi. 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 rischio elevato di contagio ovvero se per la destinazione valgono regolamentazioni speciali per persone vaccinate o guarite (cfr. elenco allegato all'ordinanza COVID-19 provvedimenti nel settore del traffico internazionale viaggiatori [RS 818.101.27]).

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 negata 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 Direttiva 2021/14 Prassi LADI ID B263a nuovo

### **1.6 Pagamenti della cassa di disoccupazione (CD)**

Le persone assicurate possono anche richiedere degli anticipi telefonicamente (in tal caso la CD crea una nota da inserire nel dossier) o via e-mail. Il modulo per pagamento anticipato non deve essere utilizzato.

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'articolo 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'articolo 29 capoverso 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**

⇒ Vedi modifica della Prassi LADI ID C240

### **1.8 ID per lavoratori su chiamata con perdita di lavoro**

I N.marg. B95 e seguenti al pari del D26 della Prassi LADI ID restano invariati

Per i lavoratori su chiamata si può rinunciare all'applicazione dell'articolo 29 LADI.

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

⇒ Vedi Direttiva 2021/14 Prassi LADI ID C128a nuovo

### **1.10 Nessuna sospensione automatica del termine di disdetta in caso di quarantena / isolamento**

⇒ Vedi Direttiva 2021/14 Prassi LADI ID C208a nuovo

### **1.11 Candidatura per posti per cui è richiesto il vaccino**

Un datore di lavoro può esigere che i suoi dipendenti siano vaccinati solo se, nonostante le altre misure di protezione adottate, senza la vaccinazione si presenta un rischio concreto e relativamente elevato per i dipendenti stessi o per terzi (ad esempio pazienti, clienti, colleghi di lavoro). Un obbligo di vaccinazione generale per tutti i collaboratori di un'azienda non è ammissibile.

Se c'è un obbligo legittimo di vaccinazione per il posto di lavoro in questione, la persona non deve essere sanzionata se si rifiuta di candidarsi per tale impiego. Spetta all'organo esecutivo competente decidere se, in uno specifico caso individuale, un obbligo di vaccinazione costituisce un motivo sufficiente per rinunciare all'obbligo di candidarsi al lavoro.

Inoltre, un assicurato non vaccinato non può essere sanzionato se si candida per un impiego, ma non viene assunto a causa della mancata vaccinazione. In questo caso, il fatto che la persona assicurata non sia vaccinata non consente la sospensione del diritto all'indennità. Questo perché non vige ancora un obbligo di vaccinazione generale.



Tuttavia, se le possibilità di impiego della persona assicurata sono scarse a causa della mancanza di vaccinazione, o se ha solo prospettive limitate di essere assunto da un datore di lavoro a causa dell'obbligo di vaccinazione (ad esempio nel settore sanitario), deve essere pronto a fare sforzi per lavorare al di fuori della professione appresa. Altrimenti, l'idoneità al collocamento deve essere esaminata e, se necessario, revocata.

### **1.12 Candidatura per posti per cui è richiesto il certificato COVID**

In base all'articolo 25 capoverso 2bis dell'ordinanza COVID-19 situazione particolare (RS 818.101.26), il datore di lavoro è autorizzato se i suoi collaboratori possiedono un certificato COVID se questo serve a stabilire misure di protezione opportune secondo il principio STOP o all'attuazione del piano di test di cui all'articolo 7 capoverso 4.

Lo svolgimento di test sul posto di lavoro per rilevare la presenza di malattie (p.es. il COVID-19) è un atto medico che il datore di lavoro può far eseguire solo se ci sono indizi di una possibile compromissione dello stato di salute dei collaboratori derivante dalla loro attività lavorativa. È tuttavia possibile ordinare l'esecuzione di test per determinati gruppi di lavoratori particolarmente esposti, per esempio nell'ambito di una strategia disposta dal Cantone o dalla Confederazione o se si riscontra un focolaio (contagio plurimo) in azienda. In questi casi occorre valutare il rapporto costi-benefici e garantire la proporzionalità della misura adottata.

Se c'è un'esigenza legittima di effettuare il test per il posto in questione, la persona non deve essere sanzionata per aver rifiutato di candidarsi al lavoro. Spetta all'Organo di esecuzione competente decidere se, in un caso specifico, un obbligo di test è un motivo sufficiente per rinunciare all'obbligo di candidarsi per il lavoro.

Se la persona assicurata si candida per un lavoro ma non lo ottiene a causa dell'assenza di un test, la sospensione del diritto all'indennità dovuta al fatto che l'assicurato non è stato testato non è ammessa. Questo perché non esiste ancora un obbligo generale di test.

Tuttavia, se le possibilità di impiego della persona assicurata sono scarse a causa della mancanza di test, o se ha solo prospettive limitate di essere assunto da un datore di lavoro a causa dell'obbligo di test, l'idoneità al collocamento deve essere esaminata e, se necessario, revocata.

### **1.13 Disoccupazione imputabile al disoccupato (disoccupazione colposa) per assenza di vaccino o certificato**

Se, per esempio, una persona assicurata viene licenziata perché non vuole essere vaccinata, bisogna esaminare in ogni singolo caso se il datore di lavoro può esigere la vaccinazione sulla base della situazione specifica. Ci deve essere un rischio concreto e proporzionalmente elevato per i dipendenti stessi o per terzi (ad esempio pazienti, clienti, collaboratori) in caso di mancata vaccinazione e nonostante le altre misure di protezione adottate. Se questo è il caso, il mancato rispetto di questa istruzione costituisce una violazione degli obblighi del diritto del lavoro. Questo può comportare un avvertimento, un trasferimento all'interno dell'azienda o addirittura il licenziamento. In questo caso, la disoccupazione colposa deve anche essere esaminata secondo l'articolo 30, paragrafo 1, lettera a) della LADI.

La questione dell'ammissibilità di un ordine del datore di lavoro di vaccinarsi contro il coronavirus, così come di un successivo avvertimento e dell'abusività di un licenziamento in caso di rifiuto di vaccinarsi, non è stata (ancora) chiarita dalle Tribunale federale. L'ammissibilità della vaccinazione obbligatoria è probabilmente data nel caso di attività con contatto con persone particolarmente a rischio (lavoro come personale infermieristico in case di riposo, ospedali, ambulatori, ecc.) o se il

lavoro non può più essere svolto senza vaccinazione a causa di norme su cui il datore di lavoro non ha influenza (ad esempio per il personale di volo, se i voli internazionali sono consentiti solo a persone vaccinate).

Lo stesso vale per gli assicurati che vengono licenziati perché non possono/non vogliono produrre un certificato COVID, per esempio perché non vogliono essere testati. In questo caso, si deve anche esaminare in ogni singolo caso se esistono le circostanze per cui il datore di lavoro ha richiesto un test e quindi se sono stati violati gli obblighi del diritto del lavoro. A seconda delle circostanze, la disoccupazione può essere colposa o meno.

#### **1.14 Obbligo d'informazione per le persone in cerca d'impiego**

A seconda d'il campo di attività, le persone in cerca d'impiego sono obbligate ad informare l'URC se hanno un certificato COVID, in modo che l'URC possa determinare una strategia di reinserimento appropriata.

Se l'URC vuole controllare se una persona assicurata ha un certificato COVID e la persona assicurata rifiuta di fornire informazioni, le sanzioni sono ammissibili.

#### **1.15 Assunzione dei costi del test in caso di certificazione obbligatoria**

I costi del test, ad esempio per un colloquio, non possono essere coperti dall'AD.

## **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'articolo 33 capoverso 1 lettera 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'articolo 32 capoverso 1 lettera 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 (SCC) 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**

⇒ Vedi Direttiva 2021/14 Prassi LADI ILR I3a nuovo

## **2.2 c Aziende di nuova costituzione**

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'articolo 33 capoverso 1 lettera 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'articolo 32 capoverso 1 lettera a LADI, anche se l'azienda è in fase di avvio.

Si applica l'eccezione già prevista nella Prassi LADI ILR D4 a seguito di provvedimenti delle autorità.

La situazione sarebbe diversa per un'azienda costituita durante la pandemia (dal 16 marzo 2020) che, senza aver mai svolto in precedenza un'attività commerciale, commetterebbe un abuso del diritto imputando direttamente le ore perse a ragioni economiche. Se questi fatti vengono accertati in occasione di un controllo del datore di lavoro da parte della SECO o sulla base di una segnalazione agli organi esecutivi, l'azienda deve aspettarsi un rifiuto o un riesame dell'autorizzazione.

## **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'articolo 32 capoverso 3 LADI e dell'articolo 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 a seguito di provvedimenti disposti dalle autorità.

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 Abolito: Termini di preannuncio in caso di misure adottate con breve preavviso**

### 2.3 b Sospensione del termine di preannuncio dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2021

Dal 20 marzo 2021 al 31 dicembre 2021 non è necessario rispettare alcun termine di preannuncio. L'autorizzazione può quindi essere rilasciata a partire dalla data di arrivo del preannuncio.

#### Informazione – conteggio senza autorizzazione:

Le aziende che presentano un conteggio senza un'autorizzazione valida sono informate dalla cassa di disoccupazione dell'obbligo di inviare al SC un preannuncio usando il modulo apposito (p.es. tramite e-Service) – il termine definito dalla cassa di disoccupazione al posto del SC è di due settimane – e di presentare poi un nuovo conteggio ILR corretto avente come data iniziale quella dell'inizio del lavoro ridotto autorizzato dal SC.

La cassa di disoccupazione informa il SC – p.es. con invio di una copia – in merito alla data di arrivo del conteggio e al termine per il successivo invio del preannuncio.

La data di invio del conteggio vale, secondo l'articolo 29 capoverso 3 LPGA, come data di invio del preannuncio.

Il conteggio può essere effettuato solo in presenza di un'autorizzazione valida.

Il termine di due settimane per l'invio del preannuncio è di carattere amministrativo. Se entro questo periodo non viene inviato alcun preannuncio, il SC può fissare un nuovo termine e informare delle conseguenze giuridiche.

Esempi:

1. nuovo preannuncio inviato il 29 settembre 2021, autorizzazione per sei mesi senza termine di preannuncio
2. nuovo preannuncio inviato il 29 marzo 2021, inizio del lavoro ridotto desiderato dal 1° aprile 2021, autorizzazione per sei mesi dalla data desiderata

<b>Esempio</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Data di preannuncio (iniziale)	29.03.21	29.03.21
Inizio del lavoro ridotto inizialmente autorizzato	---	---
Autorizzazione iniziale valida fino al	---	---
Data di inizio desiderata del LR	29.03.21	<b>01.04.21</b>
Inizio autorizzato del LR	29.03.21	<b>01.04.21</b>
Autorizzazione fino al	28.09.21	30.09.21
Inizio dell'autorizzazione successiva esistente	---	---

### 2.3 c Abolito: Autorizzazione retroattiva per aziende interessate dai provvedimenti delle autorità in vigore dal 18 dicembre 2020

### 2.4 Rientro di una persona da una regione a rischio e quarantena all'entrata in Svizzera

⇒ Vedi Direttiva 2021/14 Prassi LADI ILR D35a nuovo

## 2.4 a Diritto al lavoro ridotto in caso di quarantena

⇒ Vedi Direttiva 2021/14 Prassi LADI ILR D35b nuovo

## 2.5 Diritto all'ILR nell'ambito di misure gradualità

L'attività deve essere ripresa o proseguita non appena consentito. Questo requisito è espressione dell'obbligo di riduzione del danno. Tuttavia, ci sono cinque situazioni in cui il diritto all'ILR può sussistere:

(1) In base alle misure sanitarie in vigore, un'azienda può assumere 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 dovuta a provvedimenti delle autorità e si applica l'articolo 32 capoverso 3 LADI in combinato disposto con l'articolo 51 OADI.

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

(3) Un'azienda deve restare chiusa se non è in grado di attuare le misure comportamentali e igieniche richieste o se si prevede che, alla riapertura / continuazione, 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 / continuazione 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 restare chiusa come conseguenza indiretta dei provvedimenti delle autorità. Ad esempio, un ristorante non può aprire perché è raggiungibile soltanto tramite un'azienda di trasporto turistico (es. funivia o cabinovia) 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).

(5) Un'azienda deve rispettare le condizioni imposte dall'autorità che le impediscono di svolgere un'attività economica, per esempio la limitazione dell'orario di apertura fino alle 19 per un ristorante che genera buona parte dell'incasso la sera. L'azienda deve dimostrare in modo plausibile che le perdite dovute alla continuazione parziale 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.

I conteggi con una perdita di lavoro superiore al 50% per un periodo di conteggio da giugno 2021 in poi, devono essere giustificati dall'azienda alla CD e supportati da documenti aziendali plausibili. La CD deve sottoporre al vaglio del SC i conteggi non plausibili al di sopra del valore soglia.

Per dimostrare la plausibilità delle perdite di lavoro fatte valere, i beneficiari di lunga durata devono – con effetto immediato<sup>2</sup> – in particolare essere tenuti a comprovare che

- le perdite di lavoro dovute a motivi economici continuano a essere inevitabili;
- vi sono ancora perdite di lavoro attribuibili alla pandemia o ai corrispondenti provvedimenti delle autorità; e
- la perdita di lavoro continua a essere considerata temporanea e l'ILR permetterà di mantenere i posti di lavoro.

## **2.5 a Assunzione di personale per imprese stagionali**

Lo scopo dell'ILR è di preservare posti di lavoro e non finanziarne di nuovi. D'altra parte però, nell'ottica dell'obbligo di riduzione del danno, ci si aspetta anche che le aziende riprendano l'attività non appena e nella misura in cui ciò sia consentito o, nel caso delle aziende stagionali, dal momento in cui la stagione ha normalmente inizio. E questo può richiedere l'assunzione di personale.

Per questo motivo è possibile far valere il diritto all'ILR anche per il personale appena assunto, a patto che siano soddisfatte le altre condizioni previste dal diritto. Tuttavia, nell'ottica dell'obbligo di limitare i danni, il numero delle ore perse dovrebbe essere mantenuto il più basso possibile. Motivo per cui non si dovrebbe assumere più personale di quanto sia normalmente necessario durante la stagione.

## **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 fundamentalmente 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 fundamentalmente 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

---

<sup>2</sup> Vedi comunicazione 2021/9 del 18 giugno 2021 <https://tcnet.arbeit.swiss/publication/download/P-202106-0143/it>

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**

⇒ Vedi Direttiva 2021/14 Prassi LADI ILR D38 nuovo

## **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]).

Dal 18 gennaio 2021 sussiste di nuovo il diritto all'ILR in base alle misure ordinate per le persone particolarmente a rischio ai sensi dell'articolo 27a dell'ordinanza 3 COVID-19 (RS 818.101.24), a

condizione che l'azienda soddisfi l'insieme dei requisiti per l'ILR. Questo diritto è valido fino al 31 ottobre 2021, ma può essere prorogato.

## **2.7 a Lavoratori di associazioni**

Nel caso delle associazioni la questione dell'influenza determinante sulle decisioni del datore di lavoro deve essere esaminata in maniera analoga a quanto indicato nella Prassi LADI ILR B37 e segg. A questo proposito va osservato che una persona con una funzione direttiva spesso svolge piuttosto una funzione amministrativa ed è quindi sullo stesso piano degli altri impiegati, mentre i poteri decisionali rimangono nelle mani del Comitato.

Caso di studio 1: un membro di un gruppo musicale organizzato come associazione assume la direzione del gruppo e ne cura la contabilità, compresa quella salariale, ma non ha competenze più ampie rispetto agli altri membri del gruppo. Questi ultimi devono essere trattati tutti allo stesso modo e hanno tutti – sulla base della valutazione della situazione – diritto all'ILR o meno.

Caso di studio 2: un membro di un'associazione teatrale assume la direzione dell'associazione e ne cura l'attività amministrativa. Tuttavia, le decisioni vengono prese dal Comitato. Anche se è «direttore», questa persona non ha una posizione analoga a quella del datore di lavoro.

## **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.

A partire dal periodo di conteggio di gennaio 2021, le aziende possono scegliere liberamente se includere nel conteggio anche le persone con rapporto di lavoro a tempo determinato. Tuttavia, per ogni periodo di conteggio, il conteggio deve includere tutte le persone con rapporto di lavoro determinato o escluderle del tutto.

## **2.8 b Ripristinato il diritto all'ILR per apprendisti e libertà di scelta nella comunicazione sul conteggio di ILR**

A partire dal periodo di conteggio gennaio 2021 fino a quello di settembre 2021 compreso, gli apprendisti avranno diritto all'indennità per lavoro ridotto qualora siano cumulativamente soddisfatte le seguenti condizioni:

- la formazione viene continuata.  
La formazione degli apprendisti deve continuare ad essere garantita (p.es. tramite l'assegnazione a reparti pienamente occupati, proseguimento della formazione anche in assenza di clienti mantenendo comunque le attività rilevanti ai fini didattici, scuole d'arti e mestieri temporanee ecc.).
- L'azienda è stata chiusa a causa dei provvedimenti delle autorità o ne è stata di fatto vietata l'attività principale.
- L'ILR viene richiesta in via sussidiaria, ossia l'azienda non riceve nessun'altra prestazione di sostegno finanziaria (p. es. fondi cantonali, assunzione dei salari degli apprendisti da parte di un altro settore dell'azienda / di un'altra azienda) o comunque non sono sufficienti per coprire i salari degli apprendisti. L'azienda che ha difficoltà finanziarie a pagare il salario degli apprendisti deve quindi dimostrare che non riceve un doppio indennizzo per il pagamento dei salari.

Per beneficiare dell'ILR per gli apprendisti, l'impresa deve comprovare nell'ambito del preannuncio dal 20 gennaio 2021 che tutte le condizioni sono cumulativamente soddisfatte. Le aziende chiuse dalle autorità così come le aziende la cui attività principale è stata di fatto vietata (p.es. settore ricreativo), devono dimostrare in maniera plausibile che proseguono la formazione degli apprendisti e che non ricevono altre prestazioni di sostegno finanziario per pagare i salari degli apprendisti. Firmando, l'azienda comprova di aver soddisfatto tutte le condizioni giuridiche.

Il SCC verifica la credibilità dell'autodichiarazione dell'azienda relativa al diritto all'ILR per apprendisti e determina con la sua decisione le condizioni da soddisfare per ottenere l'ILR per apprendisti.

Nel conteggio per gli apprendisti – come per i lavoratori su chiamata – le aziende possono scegliere liberamente se includere nel conteggio dell'ILR le ore previste e i salari. Non è necessario trattare tutti gli apprendisti allo stesso modo, cioè includere nel conteggio tutti gli apprendisti o escluderli del tutto poiché l'ulteriore formazione può variare a seconda del percorso formativo o del periodo formativo già assolto (p.es. la formazione degli apprendisti per la professione di cuoco in un take-away è tutt'ora possibile, ma non per apprendisti camerieri).

Le ore previste devono essere riportate integralmente, incluse quelle relative alla scuola professionale. Tuttavia, la frequenza della scuola professionale e dei corsi interaziendali non può essere contabilizzata come lavoro ridotto. Le ore di formazione aziendale vengono comunicate tramite il corrispondente supplemento al modulo di domanda/conteggio (sul modulo di aiuto per lavoratori a basso reddito), sommate alle ore perse e il totale inserito nel formulario di conteggio.

Da gennaio 2021 per il conteggio dell'ILR degli apprendisti vale quanto segue:

- caso A)
  - A1) L'azienda dispone di un'autorizzazione valida fino al 20 gennaio 2021. Le ore perse degli apprendisti possono essere computate perché l'autorizzazione non prevede nessuna condizione in merito.
  - A2) Se nel frattempo l'azienda è venuta a conoscenza delle condizioni e ha ripreso o continuato la formazione, anche queste ore di formazione aziendale possono essere integrate nel computo.

Esempio A1: il 4 gennaio 2021 un ristorante invia un preannuncio di lavoro ridotto per tutti i collaboratori e, secondo le informazioni ricevute, il preannuncio include anche l'apprendista cuoco che è stato lasciato a casa. All'inizio di gennaio non erano ancora note tutte le condizioni per il computo dell'ILR per le persone in formazione. Il SC rilascia un'autorizzazione per un periodo di tre mesi. L'azienda può computare le ore perse relative al suo apprendista per i mesi di gennaio, febbraio e marzo.

Esempio A2: il 4 gennaio 2021 un ristorante invia un preannuncio di lavoro ridotto per tutti i collaboratori e, secondo le informazioni ricevute, il preannuncio include anche l'apprendista cuoco che è stato lasciato a casa. All'inizio di gennaio non erano ancora note tutte le condizioni per il computo dell'ILR per le persone in formazione. Il SC rilascia un'autorizzazione per un periodo di tre mesi. L'azienda può computare le ore perse relative al suo apprendista per il mese di gennaio. Da febbraio, se l'azienda riprende la formazione del futuro cuoco nonostante la chiusura, anche le ore di formazione di febbraio e marzo possono essere computate per l'ILR.

- Caso B)

L'azienda dispone di un'autorizzazione rilasciata dopo il 20 gennaio 2021. Questa autorizzazione contiene un rimando alle condizioni per il conteggio dell'ILR per le persone in formazione. In questo caso possono essere computate solo le ore di formazione in azienda o svolte in formati alternativi alla formazione in azienda (p. es. atelier temporanei).

Esempio B: il 26 gennaio 2021 un ristorante invia un preannuncio di lavoro ridotto per tutti i collaboratori e per l'apprendista cuoco. L'azienda è a conoscenza delle condizioni per il diritto all'indennità per le persone in formazione, come indicato nel modulo di preannuncio e nell'autorizzazione rilasciata dal SC. L'azienda è consapevole che la formazione aziendale deve essere continuata. Se non riesce a farlo autonomamente, l'azienda può impiegare formati sostitutivi, collaborare con altre aziende ecc. Per il periodo autorizzato dal SC, l'azienda può computare le ore di formazione dei propri apprendisti nel quadro dell'ILR per i periodi di conteggio approvati.

La cassa di disoccupazione verifica la plausibilità del conteggio. Se la cassa di disoccupazione ritiene sproporzionato il numero di ore comunicato, chiede una spiegazione all'azienda e, se necessario, rinvia il caso al servizio competente cantonale per una decisione

## 2.9 Nuovi aventi diritto tra il 1° marzo 2020 e il 31 agosto 2020, prolungamento lavoratori su chiamata fino al 30 settembre 2021, persone con rapporto di lavoro a tempo determinato dal 1° gennaio 2021 al 30 settembre 2021

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

- a) valido fino al 31 agosto 2020 e valido di nuovo a partire dal 1° gennaio 2021 fino al 30 settembre 2021: persone con rapporto di lavoro a tempo determinato (anche senza aver concordato una possibilità di disdetta). Dal 1° luglio 2021 si devono osservare condizioni aggiuntive (v. sotto).
- b) fino al 31 agosto 2020: persone al servizio di un'agenzia di lavoro interinale occupate presso un'azienda d'impiego.
- c1) valido 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%.
- c2) valido dal 1° settembre 2020 fino al 30 settembre 2021: 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%. Dal 1° luglio 2021 si devono osservare condizioni aggiuntive (v. sotto).
- d) 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).

### Condizioni per persone con rapporto di lavoro a tempo determinato e lavoratori su chiamata dal 1° luglio 2021 al 30 settembre 2021:

Il diritto all'ILR per queste persone può essere fatto valere solo se i provvedimenti delle autorità impediscono la ripresa completa del lavoro in azienda, cioè se l'attività è ostacolata da provvedimenti restrittivi, p. es. dalle restrizioni relative al numero di persone autorizzate.

Esempi:

- Un ristorante che, a causa dei provvedimenti delle autorità relativi all'uso degli spazi interni del ristorante, non riesce a servire lo stesso numero di clienti e quindi non può riprendere completamente la sua attività. → le condizioni possono essere soddisfatte
- Un teatro che non può riprendere completamente la sua attività a seguito delle limitazioni a 1'000 persone per gli eventi aperti al pubblico che si tengono al chiuso. → le condizioni possono essere soddisfatte
- Un ristorante che ha estese aree di posti a sedere all'aperto che sono coperte e riparate dal vento e quindi poco dipendenti dalle condizioni meteorologiche, e che dispone quindi delle stesse capacità di prima del Covid. → Le condizioni non sono soddisfatte

Le CD trasmettono al SC per verifica i casi per cui vi sia motivo di credere che le suddette condizioni non siano rispettate.

- a) Dal 1° marzo 2020 al 31 agosto 2020 tutte le persone con rapporto di lavoro a tempo determinato avevano diritto all'ILR.

Dal 1° gennaio 2021 al 30 settembre 2021 tutte le persone con rapporto di lavoro a tempo determinato con tasso di occupazione definito hanno diritto all'ILR fino al termine del loro rapporto di lavoro (ossia fino al 30.09.2021). Tra queste rientrano anche tutte le persone

impiegate con un «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.

Personae con rapporto di lavoro a tempo determinato: si rammenta che – senza diritto straordinario all'ILR – dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2020 e a partire dal 1° ottobre 2021 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.

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

c1/2) Per i lavoratori su chiamata si applicano i periodi di conteggio da marzo 2020 fino a settembre 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 fino a settembre 2021, 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.

Per questi dipendenti su chiamata a tempo indeterminato a partire dal periodo di conteggio ottobre 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, indipendentemente dall'inizio del lavoro ridotto per l'azienda o parte di essa. Il diritto è previsto per i lavoratori su chiamata impiegati da 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 per questa persona. Per un rapporto di lavoro della durata compresa tra 6 e 12 mesi, il guadagno determinante sarà calcolato in base alla media degli ultimi 6 mesi o di tutti i mesi d'impiego. Nel periodo corrispondente (6 o 12 mesi oppure 6 o tutti i mesi) vengono considerati tutti i mesi d'impiego, anche i mesi senza attività svolta. È decisivo il risultato più vantaggioso per il lavoratore (la media degli ultimi 6 o 12 mesi oppure di 6 o di tutti i mesi).

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 deve plausibilizzare il coinvolgimento dei lavoratori su chiamata fino al periodo di conteggio settembre 2021 incluso solo per quanto riguarda le condizioni aggiuntive (v. sopra.).

<b>Avevano o hanno diritto all'ILR:</b>	<b>Lavoro su chiamata (oscillazioni &gt; 20%)</b>	<b>Contratto con retribuzione oraria con orario di lavoro normale all'interno di una certa fascia di variazione*</b>	<b>Contratto di lavoro con tasso di occupazione fisso (retribuzione oraria o mensile)</b>
<b>«Vero collaboratore temporaneo</b>	marzo – agosto 2020	marzo – agosto 2020 gennaio – settembre 2021	
<b>Collaboratore a tempo indeterminato o «non veramente» a tempo determinato</b>	marzo 2020 – settembre 2021	Sempre	

\* Durata minima di impiego di 6 mesi, altrimenti classificato come lavoro su chiamata

⇒ Vedi allegato

### **2.9 a ILR per formatori di apprendisti dal 01.09.2020**

⇒ Vedi Direttiva 2021/14 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 nuovamente il diritto all'ILR dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2020 e a partire dal 1° luglio 2021. 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 Abolito: ILR per atleti professionisti la cui perdita di lavoro non può essere determinata con precisione**

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

⇒ Vedi Direttiva 2021/14 Prassi LADI ILR B25b nuovo

## **2.13 Preannuncio di lavoro ridotto**

In deroga all'articolo 36 capoverso 1 LADI e all'articolo 58 capoverso da 1 a 4 OADI, per il periodo dal 1° marzo 2020 al 31 maggio 2020 non dev'essere considerato alcun termine di preannuncio.

Anche dal 1° settembre 2020 (inizio del lavoro ridotto autorizzato) al 31 dicembre 2021 il termine di preannuncio è stato sospeso (v. 2.3 b), e la durata dell'autorizzazione estesa a sei mesi, ovvero prorogata al massimo fino al 31 dicembre 2021 (v. 2.14).

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 1° gennaio 2022). In caso di cambiamento del quadro giuridico, una riserva di questo tipo evita che vi siano dubbi sulla validità dell'autorizzazione.

La procedura di notifica semplificata è stata prolungata fino a fine agosto 2021. Le autorizzazioni rilasciate rimangono valide oltre il 31 agosto 2021 a condizione che l'impresa abbia richiesto l'ILR per un periodo che inizia prima del 1° settembre 2021.

Esempio: a metà aprile 2021 un'impresa presenta un preannuncio per l'ILR a decorrere dal 1° maggio 2021. Il SC può rilasciare l'autorizzazione dal 1° maggio 2021 al 31 ottobre 2021 se gli altri requisiti legali sono soddisfatti.

### **Ripristino della procedura di preannuncio ordinaria**

A partire dal 1° settembre 2021 si applicherà nuovamente la procedura di preannuncio ordinaria, ossia tutti i preannunci relativi a un periodo a partire dal 1° settembre 2021 devono essere nuovamente presentati con il modulo ordinario e conseguentemente verificati.

A questo proposito si devono tenere in considerazione le modifiche della direttiva 2021/14 «Adeguamenti delle Prassi LADI»:

- abolizione del modulo «Approvazione del lavoro ridotto» (D27)
- annuncio (G1, G2)
- il termine di preannuncio di 10 giorni si applica nuovamente soltanto dal 01.01.2022 (G6)
- verifica del preannuncio (D6a, D6b, D8a, G10, G15, G16)

Per dimostrare la plausibilità delle perdite di lavoro fatte valere, i beneficiari di lunga durata devono – con effetto immediato<sup>3</sup> – in particolare essere tenuti a comprovare che

- le perdite di lavoro dovute a motivi economici continuano a essere inevitabili;
- vi sono ancora perdite di lavoro attribuibili alla pandemia o ai corrispondenti provvedimenti delle autorità; e
- la perdita di lavoro continua a essere considerata temporanea e l'ILR permetterà di mantenere i posti di lavoro.

---

<sup>3</sup> Vedi comunicazione 2021/9 del 18 giugno 2021 <https://tcnet.arbeit.swiss/publication/download/P-202106-0143/it>

## 2.13 a 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 i rimanenti periodi di conteggio e richiedere un'indennità per lavoro ridotto – se queste persone (o i dipendenti precedenti) erano già impiegate 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 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 un nuovo preannuncio per il periodo a partire da dicembre 2020, occorre determinare nuovamente il numero di dipendenti interessati.

Questa disposizione non vale per persone in formazione (vedi 2.9 a), poiché per questo gruppo occorre verificare che siano soddisfatti i requisiti supplementari. Se per il periodo corrispondente esiste già un'autorizzazione legalmente valida, l'azienda può presentare una domanda di riesame fornendo le relative informazioni e spiegazioni.

## 2.14 Prolungamento da 3 a 6 mesi della durata massima di autorizzazione del lavoro ridotto

In deroga all'articolo 36 capoverso 1 LADI, dal 20 marzo 2021 al 31 dicembre 2021 il lavoro ridotto può essere approvato per sei mesi, ma non oltre il 31 dicembre 2021.

Dal 1° luglio 2021 le autorizzazioni non possono più essere rilasciate per sei mesi completi ma fino al 31 dicembre 2021. Dal 1° ottobre 2021 le autorizzazioni rilasciate avranno nuovamente una durata di tre mesi.

Su richiesta dell'azienda l'autorizzazione può essere prorogata di sei mesi con effetto retroattivo al 1° settembre 2020 (inizio del lavoro ridotto autorizzato).

Tutte le autorizzazioni che sono state rilasciate dal 20 marzo 2021 – anche quelle modificate con effetto retroattivo in seguito a richiesta scritta dell'azienda al SC – possono essere prorogate per sei mesi oppure fino al 31 dicembre 2021.

Esempi:

1. nuovo preannuncio inviato il 29 marzo 2021, autorizzazione per sei mesi senza termine di preannuncio
2. nuovo preannuncio inviato il 29 marzo 2021, data di inizio desiderata del lavoro ridotto 1° aprile 2021, autorizzazione per sei mesi dalla data richiesta
3. nuovo preannuncio inviato il 15 luglio 2021, autorizzazione senza termine di preannuncio fino al 31 dicembre 2021
4. nuovo preannuncio inviato il 15 luglio 2021, autorizzazione per tre mesi senza termine di preannuncio

Esempio	1	2	3	4
Data di preannuncio (iniziale)	29.03.21	29.03.21	15.07.21	15.10.21
Inizio del lavoro ridotto autorizzato (iniziale)	---	---	---	---

<b>Esempio</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Autorizzazione iniziale valida fino al	---	---	---	---
Inizio desiderato del LR	29.03.21	<b>01.04.21</b>	15.07.21	15.10.21
Inizio del LR autorizzato	29.03.21	<b>01.04.21</b>	<b>31.12.21</b>	<b>14.01.22</b>
Autorizzazione fino al	28.09.21	30.09.21	---	---
Inizio dell'autorizzazione successiva esistente	---	---	---	---

#### **2.14 a Prolungamento della durata massima di riscossione dell'indennità per lavoro ridotto**

Dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2021 la durata massima di riscossione è stata aumentata a 18 mesi nel limite del periodo quadro di due anni.

Dal 1° luglio 2021 al 28 febbraio 2022 la durata massima di riscossione sarà aumentata a 24 mesi durante il periodo quadro di due anni. Non ci sono restrizioni per l'apertura di un eventuale nuovo termine quadro e la nuova riscossione dell'ILR.

Le aziende il cui termine quadro è iniziato dopo marzo 2020 possono – a partire dell'ordinanza odierna – ricevere nuovamente l'ILR solo dall'inizio del nuovo termine quadro.

#### **2.15 Preannunci in caso di adeguamenti delle condizioni quadro legali**

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 Abolito: Autorizzazioni concesse dal 31 agosto 2020**

#### **2.17 Durata massima dell'ILR in caso di perdita lavorativa superiore all'85%**

⇒ Vedi Direttiva 2021/14 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).

Per stabilire i limiti di reddito secondo l'articolo 17a della legge COVID-19 si procede secondo le medesime regole applicate per definire il guadagno determinante per il calcolo dell'indennità per lavoro ridotto ILR: è determinante il salario soggetto all'obbligo di contribuzione AVS, compresi gli



assegni soggetti a tale obbligo, la quota della 13a mensilità o le gratificazioni. Nel caso dei lavoratori con uno stipendio orario occorre tener conto anche delle indennità di vacanze e di quelle per i giorni festivi. Non vengono invece prese in considerazione le indennità per le ore che superano il tempo di lavoro normale convenuto contrattualmente, le indennità per inconvenienti connessi al lavoro (come le indennità di cantiere o le indennità per lavori sporchevoli) e i rimborsi spese.

Il termine di attesa per l'ILR è ora abolito per i periodi di conteggio da marzo 2020 a giugno 2021. Dal 1° luglio 2021 torna in vigore un termine di attesa di 1 giorno.

Per i versamenti relativi ai periodi di conteggio da marzo 2020 a dicembre 2021 incluso, che vengono liquidati con procedura sommaria, 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»:

Per i periodi di conteggio da marzo a novembre 2020 valevano:

- Il modulo di domanda e il conteggio ILR sono combinati in un unico modulo.
- 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.

Per i periodi di conteggio da dicembre 2020 a dicembre 2021 vale quanto segue:

- Le indicazioni seguenti si applicano anche al Modulo Excel e per analogia all'eService.
- Le aziende che non impiegano collaboratori a basso reddito conformemente all'articolo 17a legge COVID-19 possono usare il modulo «Domanda e conteggio ... senza lavoratori a basso reddito». Corrisponde al modulo in vigore fino a novembre 2020.
- Le aziende che impiegano collaboratori a basso reddito conformemente all'articolo 17a legge COVID-19, ma che non desiderano richiedere un'indennità maggiore, possono usare anche loro il modulo «Domanda e conteggio ... senza lavoratori a basso reddito». Queste aziende sono comunque tenute a versare ai collaboratori a basso reddito le maggiori indennità per lavoro ridotto previste dalla legge, anche se non le rivendicano nel conteggio.
- Le aziende che desiderano richiedere maggiori indennità per i propri collaboratori a basso reddito in conformità all'articolo 17a legge Covid-19, devono usare il modulo «Domanda e conteggio ... con modulo aggiuntivo per la classificazione delle categorie salariali ...». Sono disponibili differenti varianti in base al numero di categorie di collaboratori necessarie.
- Per il modulo aggiuntivo «classificazione delle categorie salariali» vale:
  - o i collaboratori con condizioni di impiego identiche (tipo di rapporto di lavoro, salario, grado di occupazione, orario di lavoro) possono essere raggruppati in un'unica riga.
  - o i collaboratori che differiscono tra loro per le caratteristiche citate, devono essere indicati separatamente in una propria riga. Rappresentano un'eccezione tutti i collaboratori che percepiscono un salario mensile superiore a CHF 4 340 con tasso d'impiego al 100%. Questi possono essere raggruppati in un'unica riga, poiché le relative ore perse per una perdita di lavoro dovuta a cause economiche continueranno a essere rimborsate con un importo forfettario pari all'80% del salario (stesso conteggio come attuato finora).
  - o Gli orari di lavoro dovrebbero essere eventualmente convertiti in una settimana di 5 giorni.

Esempio:

Settimana di 7 giorni con 42 ore per 31 giorni effettivi e 23 giorni lavorativi:

$42 \text{ ore settimanali (lu-dom)} / 7 \text{ giorni} * 31 \text{ giorni effettivi} = 186 \text{ ore mensili}$

Conversione in settimana da 5 giorni:

$186 \text{ ore mensili} / 23 \text{ giorni lavorativi} * 5 \text{ giorni} = 40.43 \text{ ore settimanali (lu-ve)}$

- Il numero degli aventi diritto e dei collaboratori interessati, le ore di lavoro previste e perse, così come la massa salariale degli aventi diritto e per ore perse sono riportate separatamente in base alla categoria di collaboratore a pagina 3 del modulo «Domanda e conteggio ...»
- Oltre alle 3 pagine del modulo principale «Domanda-Conteggio» firmate, si devono allegare anche il modulo aggiuntivo «Classificazione categoria salariale» con gli inserimenti e l'ultima pagina firmata. Le pagine senza inserimenti non devono essere allegate.

Per tutti i periodi di conteggio in procedura sommaria vale quanto segue:

- A pagina 2, 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 (fino al 31 dicembre 2020).
- I moduli vengono costantemente adeguati alle condizioni quadro giuridiche, p.es. riammissione dei lavoratori a tempo determinato e delle persone in formazione da gennaio 2021, scadenza delle autorizzazioni supplementari (dipendenti a chiamata, dipendenti a tempo determinato, apprendisti) da ottobre 2021.  
Per questo motivo si devono sempre usare i relativi moduli aggiornati per il periodo di conteggio corrispondente o l'eService.
- Non sono necessari gli altri moduli supplementari «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria» e «Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro».
- 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.
- Tuttavia, i pagamenti anticipati approssimativi già effettuati devono essere sostituiti ed eventualmente corretti da un conteggio definitivo al massimo dopo 3 mesi.
- In alternativa il modulo può essere usato anche per richiedere «pagamenti anticipati». Tuttavia i «pagamenti anticipati» sono possibili solo per i diritti già maturati e solo una volta per azienda e per periodo di conteggio. In SIPAD i «pagamenti anticipati» devono essere registrati come pagamenti parziali, in modo che possono essere correttamente presi in considerazione per le valutazioni. Dopo l'invio del conteggio finale dovranno poi essere sostituiti o eventualmente corretti.

Tutti i periodi di conteggio da marzo 2020 fino a dicembre 2021 compreso vengono gestiti tassativamente secondo la procedura sommaria. L'azienda non può dunque scegliere se presentare il modulo di calcolo straordinario o quello precedente.

Per la plausibilità della concessione, specialmente nel caso di alti tassi di perdita, vedi 2.5.

## **2.18 a Rapporto sulle ore perse per motivi economici**

A partire dal periodo di conteggio luglio 2021, con il conteggio si deve inoltrare anche il modulo adattato per la procedura sommaria «Rapporto sulle ore perse per motivi economici, procedura sommaria» (modulo 716.307.1). La CD confronta il numero di collaboratori per cui viene richiesta

l'ILR e la somma delle ore di lavoro perse indicate nel rapporto e nel conteggio e verifica se tutti i collaboratori hanno firmato le ore di lavoro perse sul rapporto.

Come previsto dalla Prassi LADI ILR 15 in casi eccezionali l'ILR può essere versata anche per una persona che, per motivi plausibili, non può più apporre la propria firma, ad esempio perché ha lasciato l'azienda; il datore di lavoro è tenuto a presentare un'apposita motivazione scritta.

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

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

### **2.18 b Presa in considerazione dell'orario flessibile**

L'articolo 46 capoverso 2 OADI e la disposizione relativa all'orario flessibile aziendale prevista in questo capoverso rimangono in vigore anche durante l'attuale situazione straordinaria:

Le ore in esubero o in meno che rientrano nell'ambito dell'orario flessibile non influiscono sulla perdita di lavoro dovuta a motivi economici nei limiti della fascia di orario flessibile di +/- 20 ore.

Per questo motivo le ore in esubero computate nel saldo OF del collaboratore non riducono la perdita di lavoro dovuta a motivi economici se non superano il limite di più 20 ore del saldo OF. Viceversa, le ore in meno computate nel saldo OF non aumentano la perdita di lavoro causata dalla situazione economica.

Per evitare che durante i periodi di lavoro ridotto sia effettuato, nell'ambito di un orario di lavoro flessibile, un numero eccessivo di ore in esubero senza che la perdita di lavoro per motivi economici sia ridotta, ai sensi della legislazione sull'AD il conto OF può variare soltanto da meno 20 ore a più 20 ore (40 ore in esubero).

Di norma l'azienda è libera di decidere se gestire le ore in esubero o in meno nell'ambito del conto OF dei collaboratori nel rispetto del quadro indicato.

Per le disposizioni dettagliate si veda la Prassi LADI ILR, B10 segg. Tuttavia durante il periodo di validità della procedura sommaria semplificata le aziende non sono tenute a comprovare in maniera dettagliata alla CD i saldi OF dei loro collaboratori e le relative variazioni.

### **2.18 c Esercizio del diritto all'indennità in caso di concessione successiva**

Come previsto dall'articolo 38 LADI, i conteggi vanno inoltrati entro tre mesi dalla scadenza, anche se non si è ancora ricevuta l'autorizzazione del SCC.

Esempio 1: il 28 ottobre 2020 è stato riconosciuto ai lavoratori su chiamata il diritto all'ILR con effetto retroattivo a partire dal 1° settembre 2020. Il conteggio per settembre 2020 può essere inoltrato fino al 31 dicembre 2020.

Esempio 2: il 20 gennaio 2021 è stato riconosciuto alle persone con un rapporto di lavoro a tempo determinato il diritto all'ILR a partire dal periodo di conteggio gennaio 2021. Il conteggio per gennaio può essere inoltrato fino al 30 aprile 2021.

## 2.19 Occupazione provvisoria durante ILR

Le persone che riscuotono la ILR possono svolgere un'occupazione provvisoria ai sensi dell'articolo 41 LADI. In deroga all'articolo 63 OADI, il reddito risultante dall'occupazione provvisoria durante il periodo di validità della procedura sommaria per il conteggio non determina più la riduzione dell'ILR, 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 2022

I capoversi 4 e 5 dell'articolo 46 della OADI sono temporaneamente abrogati dal 1° marzo 2020 al 31 dicembre 2021. Le ore in esubero effettuate prima dell'introduzione del lavoro ridotto non devono essere più innanzitutto dedotte.

Dal 1° gennaio 2022 – cioè con il ritorno alla procedura di conteggio ordinaria – 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, dal 1° gennaio 2022 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.

Le ore in esubero accumulate prima dei periodi di conteggio da marzo 2020 a dicembre 2021 (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 2022. 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 2022, invece, vigono le regole reintrodotte per il computo delle ore in esubero prestate durante o dopo il periodo di conteggio conformemente all'ordinanza COVID-19 AD (cioè durante il periodo di validità della procedura sommaria) senza lavoro ridotto.

Caso di studio 1: un'azienda conteggia l'ILR per il periodo maggio 2020 –maggio 2021. Le ore in esubero, che sono state prestate prima di maggio 2020, ossia prima dei periodi di conteggio secondo l'ordinanza COVID-19, non vengono dedotte dall'ILR. Da gennaio 2022 devono essere invece dedotte le ore in esubero prestate dai collaboratori a partire da gennaio 2021 nei mesi senza lavoro ridotto, cioè in questo caso da giugno 2021 a dicembre 2021, e non ancora compensate.

Caso di studio 2: un'azienda conteggia l'ILR a partire dal mese di gennaio 2022. A questo punto si apre un termine quadro per la riscossione della prestazione. Da marzo 2020 a dicembre 2021, 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 marzo 2020 – maggio 2020 e la conteggia nuovamente a partire da gennaio 2022. Il termine quadro per la riscossione della prestazione va da marzo 2020 a febbraio 2022. Da luglio 2020 a dicembre 2021, 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 2022 (prassi LADI ILR B8).

⇒ Vedi anche Direttiva 2021/14 Prassi LADI ILR B7a nuovo (senza adeguamenti proroga della procedura di conteggio sommaria fino a dicembre 2021).

- 2.21 Abolito: Preannuncio di lavoro ridotto per lavoratori temporanei**
- 2.22 Abolito: Competenze di SC e CD per il lavoro ridotto per i collaboratori temporanei**
- 2.23 Abolito: Controllo dell'orario di lavoro e prove della perdita di lavoro computabile in caso di ILR per lavoratori temporanei**
- 2.24 Abolito: Conteggio dell'ILR per i collaboratori temporanei**
- 2.25 Abolito: Rischio di duplici conteggi in caso di ILR per lavoratori temporanei**
- 2.26 Distinzione tra ILR e II in caso di chiusura prevedibile o avvenuta di un'azienda**

⇒ Vedi Direttiva 2021/14 Prassi LADI II A5a nuovo e adeguamento Prassi LADI II B13

### **2.27 Numeri RIS corretti**

Il servizio cantonale SCC 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 SCC 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 2020 a marzo 2021).

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

### **2.28 Soluzioni settoriali per l'indennizzo dei giorni festivi**

Le perdite di lavoro sono computabili soltanto se causate dalla situazione economica. Le assenze dei collaboratori per altri motivi (p. es. giorni festivi) non danno diritto all'ILR (cfr. in particolare art. 32 cpv. 1 let. a e 33 cpv. 1 let. c LADI).

Per il settore alberghiero e della ristorazione, con sei giorni festivi all'anno / 0,5 al mese, conformemente al CCL, ciò significa che le aziende del settore possono comprovare i giorni in cui i collaboratori hanno usufruito dei loro sei giorni festivi conformemente alle direttive aziendali. Per questi giorni (di ferie o compensazione) non sussiste alcun diritto all'ILR. Se non esistono direttive aziendali specifiche, ogni mese l'azienda considererà una mezza giornata festiva (0,5), come previsto per legge; per questa mezza giornata non può esser fatto valere alcun diritto all'ILR.

Nel settore della cultura è possibile applicare una regolamentazione analoga: tuttavia è necessario chiarire a quanti giorni festivi hanno diritto i collaboratori dell'operatore culturale interessato che lavora anche nei giorni festivi, e quando ne beneficiano. Per i giorni di compensazione non sussiste alcun diritto all'ILR perché queste assenze non sono imputabili a motivi economici. Se non

è possibile determinare i giorni di compensazione, per ogni mese si deve considerare (come nel settore alberghiero e della ristorazione) un dodicesimo del diritto annuale ai giorni festivi come assenza non dovuta a motivi economici.

Poiché il settore culturale ha un'organizzazione meno centralizzata rispetto al settore alberghiero e della ristorazione, le aziende dovrebbero tener conto delle regolamentazioni settoriali, come per esempio quelle dell'Unione dei teatri svizzeri.

## **2.29 Procedura per il trattamento delle richieste di riesame e delle obiezioni in merito alla quota dei giorni di ferie e giorni festivi nel calcolo dell'indennità per lavoro ridotto**

La SECO ha preso atto della sentenza del Tribunale cantonale di Lucerna che rimette in questione la prassi nella procedura sommaria per calcolare l'ILR. La SECO non condivide la posizione del suddetto tribunale e interporrà ricorso presso il Tribunale federale. In attesa della decisione dei giudici federali, la SECO non si pronuncerà ulteriormente al riguardo.

Finché il diritto applicabile non sarà definitivamente chiarito, resta valida l'attuale regolamentazione per il calcolo dell'ILR destinata ai dipendenti che percepiscono uno stipendio mensile.

1. Opposizione: il datore di lavoro che non è d'accordo con un conteggio in caso di ILR ha il diritto di opporsi. Per farlo, ha 90 giorni per chiedere una decisione motivata alla cassa di disoccupazione. In seguito, può opporsi alla decisione entro 30 giorni. Dopo questo periodo, perde il diritto di contestare per via ordinaria il conteggio o la decisione. Se invece l'opposizione viene presentata entro il suddetto termine, bisogna sospendere la procedura di opposizione mediante un'apposita ordinanza in attesa della decisione del Tribunale federale. Se l'opposizione verte su più di un periodo di conteggio, la procedura deve essere ripetuta per ogni periodo di conteggio.
2. Domanda di riesame: i datori di lavoro che contestano i conteggi delle indennità per periodi che non possono più essere oggetto di un'opposizione hanno facoltà di presentare una domanda di riesame riguardante uno o più conteggi. Questa domanda non è, normalmente, vincolata ad una scadenza. In caso di domanda di riesame, la cassa di disoccupazione è invitata a sospendere l'esame della domanda mediante una lettera indirizzata al datore di lavoro in attesa della decisione del Tribunale federale. Sono sufficienti una sola domanda del datore di lavoro e una sola lettera della cassa di disoccupazione, a prescindere dal numero di periodi di conteggio, a condizione che i periodi oggetto di un eventuale riesame siano ben precisati nelle lettere.

## **2.30 Perfezionamento professionale durante il lavoro ridotto**

Secondo il numero marginale B18 della Prassi LADI ILR, la domanda relativa all'utilizzo del tempo di lavoro perso per il perfezionamento professionale dei lavoratori colpiti va presentata, secondo la giurisprudenza, rispettando un termine identico al termine di preannuncio del lavoro ridotto di cui all'articolo 36 LADI, ossia almeno 10 giorni prima dell'inizio del corso. Poiché nell'ambito delle modifiche della legge COVID-19 il termine di preannuncio del lavoro ridotto è stato soppresso dal 01.09.2020 al 31.12.2021, ne consegue che durante questo periodo non è necessario rispettare il termine di preannuncio neanche per le richieste di perfezionamento professionale.

## **2.31 Nessuna ILR per lavoratori i cui datori di lavoro non sono soggetti all'obbligo di contribuzione**

Sebbene l'articolo 31 capoverso 1 LADI preveda che i lavoratori possono beneficiare del diritto all'ILR e vincoli tale diritto all'obbligo di contribuzione, non viene comunque loro riconosciuta la possibilità di rivendicarlo autonomamente. L'esercizio del diritto spetta unicamente al datore di

lavoro, anche perché è quest'ultimo a decidere se ricorrere o meno al lavoro ridotto. Il datore di lavoro non svolge quindi una semplice funzione di persona di contatto nei confronti degli organi esecutivi dell'AD. Al contrario numerose condizioni del diritto all'indennità sono legate alla situazione all'interno dell'azienda o al concetto di azienda, il che è dimostrato dal fatto che è il datore di lavoro che deve inoltrare i moduli. Se l'azienda avesse sede all'estero non sarebbe possibile verificare le condizioni del diritto all'indennità concernenti l'azienda (p.es. perdita di lavoro minima del 10 % nell'intera azienda, motivo di esclusione inerente alla sfera normale del rischio aziendale, ecc.). Pertanto proprio per questi requisiti l'articolo 36 capoverso 1 LADI stabilisce che il datore di lavoro deve notificare il lavoro ridotto ai servizi cantonali del luogo o della sede dell'azienda. Poiché i datori di lavoro non soggetti all'obbligo di contribuzione non hanno sede in Svizzera, viene a mancare la competenza locale.

La concessione dell'ILR compete allo Stato di occupazione. Questo in forza dell'articolo 65 paragrafo 1 del regolamento (CE) n. 883/2004, secondo cui una persona che si trova in disoccupazione parziale si deve mettere a disposizione del suo datore di lavoro o degli uffici del lavoro nello Stato membro competente e beneficia delle prestazioni in base alla legislazione di questo Stato membro (cfr. decisione del Tribunale federale 8C\_776/2020 del 15 aprile 2021).

### **3 Altre disposizioni d'esecuzione**

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

A seguito dell'abolizione dell'obbligo generale di home office, di norma gli organi esecutivi sono di nuovo aperti al pubblico. I cambiamenti delle date di apertura degli URC e delle CAD devono essere comunicati 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 locali<sup>4</sup>
- 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.

---

<sup>4</sup> 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](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'articolo 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'articolo 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. A partire dal 1.07.2021, come previsto dall'OADI revisionata (RS 837.02), l'annuncio deve essere fatto personalmente o attraverso la piattaforma di accesso ai servizi online (secondo il art. 5 OSI-AD; RS 837.063.1, cioè tramite [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) o [www.jobroom.ch](http://www.jobroom.ch)). Al momento dell'annuncio, la persona assicurata deve indicare il numero di assicurato AVS.

Come previsto dall'articolo 20a capoverso 2 OADI il servizio competente svolge il primo colloquio di consulenza e di controllo con l'assicurato entro 15 giorni dalla data dell'annuncio per telefono (solo nel caso in cui il piano di protezione non consenta un colloquio in presenza) o in videoconferenza (solo nel caso in cui il piano di protezione non consenta un colloquio in presenza e se le disposizioni cantonali per la protezione dei dati lo consentono).

L'identificazione della persona assicurata sulla base di un documento ufficiale e del numero di assicurato AVS (p.es. certificato AVS, tessera cassa malati) per il primo colloquio di consulenza e controllo svolto per telefono o videoconferenza può avvenire anche per iscritto e sarà successivamente verificata alla prima occasione possibile in occasione di un colloquio personale.

### **3.6 Attività di controllo e intermediazione dell'URC**

Tutti i colloqui di consulenza e di controllo successivi possono svolgersi per telefono o in videoconferenza (a condizione che le disposizioni cantonali in materia di protezione dei dati lo consentano).

Nel fare il punto sugli sforzi profusi per la ricerca di lavoro e nell'applicare sanzioni è inoltre necessario tener conto delle situazioni del mercato del lavoro e delle possibilità d'impiego delle persone interessate. Le sanzioni devono essere imposte con moderazione, v. anche Prassi LADI B313 (modificata), direttiva 2021/ 14.

### **3.7 Abolito: Sospensione dell'obbligo dei datori di lavoro di annunciare i posti di lavoro vacanti soggetti all'obbligo di annuncio e dei relativi compiti e obblighi per i datori di lavoro e per il servizio pubblico di collocamento (SPC)**



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

**3.9 Abolito: Sistema d'informazione COLSTA**

**3.10 Abolito: Portale AD e servizi online**

**3.11 Abolito: Gestione di cassa in caso di pandemia**

**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 2021 saranno disponibili sul TCNet sotto la voce Controlling / Monitoraggio – SCI. La verifica in relazione al lavoro nero (casi LLN) deve essere ripristinata.

**3.13 Abolito: Sistema di pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione: autorizzazione ai pagamenti**

**3.14 Abolito: Trasferimento dati**

**3.15 Abolito: Attestazione dei periodi di impiego (PDU1, U002, U004, U006, U017)**

**3.16 Responsabilità del titolare**

Per il periodo di applicazione dell'Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033), in caso di revisione della SECO i titolari degli organi di esecuzione rispondono 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 tedesca, francese e in italiano;
- è pubblicata in TCNet e (dal 04 ottobre 2021) in [www.lavoro.swiss](http://www.lavoro.swiss)



## Allegato alla direttiva 2021/16: Panoramica del rapporto tra indennità giornaliera per malattia / indennità per perdita di guadagno Corona / indennità di disoccupazione / indennità per lavoro ridotto – Stato: 01.10.2021

### 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 <sup>1</sup>	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

<sup>1</sup> Infortunio, maternità, servizio militare ecc. devono essere trattati in maniera analoga

<b>N°</b>	<b>Situazione della persona assicurata</b>	<b>Situazione dell'azienda</b>	<b>Conseguenze per la persona assicurata</b>	<b>Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)</b>
	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

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
6	Contratto di lavoro disdetto – fino all'inizio del periodo di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR	Diritto all'ILR
	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	Dall'1.9. al 31.12.2020 e di nuovo dal 01.10.2021: Salario contrattuale Dall'1.1. al 30.9.2021: Diritto all'ILR	Dall'1.9. al 31.12.2020 e di nuovo dal 01.10.2021: 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 Dall'1.1. al 30.9.2021: Diritto all'ILR
8	Contratto di lavoro a tempo determinato con possibilità di disdetta	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Dall'1.9. al 31.12.2020 e di nuovo dal 01.10.2021: diritto all'ILR fino all'inizio / nessun diritto all'ILR durante il periodo di disdetta Dall'1.1. al 30.9.2021: Diritto all'ILR	Dall'1.9. al 31.12.2020 e di nuovo dal 01.10.2021: diritto all'ILR fino all'inizio / nessun diritto all'ILR durante il periodo di disdetta Dall'1.1. al 30.9.2021: Diritto all'ILR
9	Lavoro su chiamata, contratto a tempo indeterminato	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Diritto all'ILR, a condizione che la persona sia impiegata presso l'azienda interessata da almeno 6 mesi e di nuovo dal 01.10.2021 se oscillazioni <20%	

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
10	Lavoro su chiamata, contratto a tempo determinato (senza possibilità di disdetta)	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Dall'1.9. al 31.12.2020 e di nuovo dal 01.10.2021: Salario contrattuale Dall'1.1. al 30.9.2021: v. no. 9	Dall'1.9. al 31.12.2020 e di nuovo dal 01.10.2021: 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 Dall'1.1. al 30.9.2021: v. no. 9
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
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	Dall'1.6. al 31.12.2020 e di nuovo dal 01.10.2021: Nessun diritto all'ILR Dall'1.1. al 30.9.2021: diritto all'ILR se l'azienda è chiusa a causa dei provvedimenti delle autorità, la continuazione della formazione è garantita e l'indennità è richiesta su base sussidiaria	Dall'1.6. al 31.12.2020 e di nuovo dal 01.10.2021: Nessun diritto all'ILR Dall'1.1. al 30.9.2021: diritto all'ILR se l'azienda è chiusa a causa dei provvedimenti delle autorità, la continuazione della formazione è garantita e l'indennità è richiesta su base sussidiaria
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 <sup>2</sup>		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)

<sup>2</sup> 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



N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
7	Contratto di lavoro a tempo determinato senza possibilità di disdetta		Diritto all'ID secondo LADI	
	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	Dall'1.9. al 31.12.2020 e di nuovo dal 01.10.2021: Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI Dall'1.1. al 30.9.2021: Diritto all'ILR	Dall'1.9. al 31.12.2020 e di nuovo dal 01.10.2021: Nessun diritto all'ILR: v. regolamentazione lavoro ridotto Dall'1.1. al 30.9.2021: Diritto all'ILR
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	Dall'1.9. al 31.12.2020 e di nuovo dal 01.10.2021: diritto all'ILR fino all'inizio / nessun diritto all'ILR durante il periodo di disdetta Dall'1.1. al 30.9.2021: Diritto all'ILR	Dall'1.9. al 31.12.2020 e di nuovo dal 01.10.2021: diritto all'ILR fino all'inizio / nessun diritto all'ILR durante il periodo di disdetta Dall'1.1. al 30.9.2021: Diritto all'ILR
9	Lavoro su chiamata (contratto a tempo indeterminato)		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	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

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, a condizione che la persona sia impiegata presso l'azienda interessata da almeno 6 mesi e di nuovo dal 01.10.2021 se oscillazioni <20%  Computo secondo art. 24 LADI / art. 41a OADI / Prassi LADI ID C129	V. regolamentazione lavoro ridotto
10	Lavoro su chiamata, contratto a tempo determinato (senza possibilità di disdetta)		Diritto all'ID dopo la fine del rapporto di lavoro	
	Lavoro su chiamata come guadagno intermedio, contratto a tempo determinato (senza possibilità di disdetta)	---	Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI	---
	Lavoro su chiamata come guadagno intermedio, contratto a tempo determinato (senza possibilità di disdetta)	Azienda in situazione di lavoro ridotto	Dall'1.9. al 31.12.2020 e di nuovo dal 01.10.2021: Salario contrattuale / indennità giornaliera secondo LADI / OADI Dall'1.1. al 30.9.2021: 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	Dall'1.9. al 31.12.2020 e di nuovo dal 01.10.2021: Nessun diritto all'ILR: V. regolamentazione lavoro ridotto Dall'1.1. al 30.9.2021: L'azienda deve decidere: o tutti i lavoratori su chiamata beneficiano dell'ILR o nessuno ne beneficia

N°	Situazione della persona assicurata	Situazione dell'azienda	Conseguenze per la persona assicurata	Conseguenze per l'azienda (in relazione a questa persona)
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	