



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO



Letter

TCIN

Edizione 2013 / 1

Novembre 2013

Indice

Guadagno assicurato in caso di lavoro a tempo parziale (ore in esubero)	1
Guadagno massimo conseguibile in caso di salario orario	3
Sospensione del diritto all'indennità – certificato medico	5
Sospensione in caso di rifiuto di un'attività a titolo di guadagno intermedio	8
Ore in esubero in caso di ILR / IPI	10
Informazione legale	12

Editoriale

Cari lettori,

vi presentiamo la prima edizione dell'*Audit Letter* del settore Ispettorato dell'assicurazione contro la disoccupazione.

Con questo nuovo strumento, che sarà pubblicato due o tre volte all'anno, vogliamo informarvi sui principali risultati delle nostre revisioni, approfondire questioni di natura materiale e affrontare problematiche ricorrenti.

L'*Audit Letter* non è una direttiva e non introduce nuove regolamentazioni, come avviene invece con la Prassi LADI. Al contrario: in essa vengono trattate nuove disposizioni giuridiche o direttive della Prassi LADI per le quali abbiamo constatato, nell'ambito delle nostre revisioni, problemi di applicazione.

Lo scopo dell'*Audit Letter* è quello di sostenere gli organi esecutivi nella loro attività quotidiana e contribuire a mantenere o a migliorare la qualità del lavoro svolto.

Buona lettura!

Settore TCIN

Guadagno assicurato in caso di lavoro a tempo parziale (ore in esubero)

Art. 23 LADI, Prassi LADI ID C2

Prassi LADI ID C2

In base alla giurisprudenza il guadagno proveniente dalle ore in esubero che superano la durata del lavoro convenuta contrattualmente non rientra nel guadagno assicurato.

Anche nel caso di persone che lavorano a tempo parziale il guadagno assicurato viene determinato in base alla durata del lavoro convenuta contrattualmente.

La protezione offerta dell'assicurazione contro la disoccupazione si limita alla normale attività dipendente, ovvero è assicurato solamente il salario regolare, normalmente riscosso. In linea di principio le ore in esubero non sono assicurate. Questo principio vale sia per il lavoro a tempo pieno, sia per il lavoro a tempo parziale. Il fatto che a seconda della situazione aziendale vengano svolte ore in esubero è una questione di rilievo per il diritto del lavoro, ma non è determinante per il diritto in materia di disoccupazione.

Lavoro a chiamata/lavoro occasionale

Diversa la situazione per quanto riguarda i rapporti di lavoro senza una durata del lavoro prestabilita (p. es. rapporti di lavoro a chiamata/lavoro occasionale). In questi casi per stabilire il guadagno assicurato è determinante il tempo di lavoro effettivo. Il tetto massimo per stabilire il guadagno assicurato è tuttavia dato dal tempo normale di lavoro dell'azienda.

Ore in esubero regolari per lavoratori a tempo parziale

Se i lavoratori a tempo parziale svolgono regolarmente ore in esubero che superano la durata del lavoro stabilita contrattualmente, ma che tuttavia rientrano nei limiti del tempo normale di lavoro dell'azienda, il compenso versato regolarmente per il lavoro in più vale quale compenso normalmente riscosso e diventa parte integrante del guadagno assicurato.

Non è possibile definire da quando, in ragione della loro regolarità, vengono assicurate le ore in esubero dei lavoratori a tempo parziale. Una regola empirica può essere ad esempio la seguente: si parte dal presupposto che se sono

state svolte ore in esubero in più della metà dei mesi di contribuzione del periodo di calcolo, si può parlare di regolarità e quindi di salario normalmente riscosso. In questi casi deve essere inglobata nel calcolo del guadagno assicurato la retribuzione media delle ore in esubero.

Per le eccezioni menzionate l'inclusione delle ore in esubero nel calcolo del guadagno assicurato è tuttavia possibile solamente se la persona in cerca d'impiego si mette a disposizione dell'ufficio di collocamento per una percentuale pari a quella raggiunta comprendendo anche le ore in esubero.

La retribuzione delle ore in esubero che superano il tempo normale di lavoro dell'azienda non può in alcun caso rientrare nel guadagno assicurato.

⇒ Esempio 1

Una lavoratrice con un grado d'occupazione convenuto contrattualmente del 50% ha effettuato, negli ultimi 12 mesi del rapporto di lavoro, ore in esubero durante quattro mesi. L'ammontare di tali ore rientra tuttavia ancora nel tempo normale di lavoro dell'azienda.

In questo caso non si può parlare di ore in esubero svolte regolarmente e tali ore non possono essere considerate per determinare il guadagno assicurato.

⇒ Esempio 2

Un lavoratore con un grado d'occupazione convenuto contrattualmente del 50% ha effettuato, negli ultimi 12 mesi del rapporto di lavoro, ore in esubero durante otto mesi. L'ammontare di tali ore rientra tuttavia ancora nel tempo normale di lavoro dell'azienda. Comprendendo anche le ore in esubero, nel periodo di calcolo determinante risulta un grado d'occupazione del 60 %.

Le ore in esubero svolte regolarmente possono confluire nel calcolo del guadagno assicurato se l'assicurato si mette a disposizione del mercato del lavoro almeno al 60%.

Giurisprudenza

- DTF 8C_83/2013 vom 17.6.2013 in causa Z.
- DTF 8C_379/2012 vom 13.2.2013 in causa W.
- DTFA C 185/03 vom 12.2.2004 in causa K.

Guadagno massimo conseguibile in caso di salario orario

Art. 23 LADI, Prassi LADI ID C2

Prassi LADI ID C2

Non sono compresi nel salario normalmente riscosso i supplementi per le ore che superano la durata contrattuale del lavoro. Il guadagno proveniente dalle ore in esubero effettuate in singoli mesi è compreso nel guadagno assicurato se il totale delle ore di lavoro fornite durante un periodo di calcolo non supera in media la durata del lavoro convenuta contrattualmente. Le ore in esubero compiute nell'ambito di un rapporto di lavoro non possono essere compensate con le ore in meno in un altro rapporto di lavoro.

Se non è stata convenuta contrattualmente alcuna durata del lavoro (rapporti di lavoro a chiamata), vengono considerate ore in esubero soltanto le ore che superano la durata normale del lavoro nell'azienda.

Durata del lavoro convenuta contrattualmente

Come abbiamo constatato, la durata normale del lavoro indicata nel modulo «Attestato del datore di lavoro» non corrisponde sempre alla durata del lavoro convenuta contrattualmente. Questa differenza comporta pertanto errori nel calcolo del guadagno massimo conseguibile.

La durata del lavoro convenuta contrattualmente è stabilita nel contratto individuale di lavoro, in un CCL o eventualmente in un CNL.

Come bisogna procedere per evitare che le ore in esubero siano prese in considerazione in maniera abusiva nel calcolo del guadagno assicurato?

Per calcolare il guadagno assicurato delle persone pagate all'ora occorre dapprima determinare il salario medio degli ultimi sei o 12 mesi di lavoro; a tal fine ci si deve basare sul salario lordo conseguito compresa la tredicesima mensilità e le indennità di vacanze e per giorni festivi.

Il guadagno massimo conseguibile permette, tramite un confronto, di escludere che nel calcolo del guadagno assicurato siano prese in considerazione in maniera abusiva eventuali ore in esubero. Per calcolarlo si deve moltiplicare la

durata del lavoro convenuta contrattualmente per il salario di base, compresa la tredicesima mensilità, ma senza le indennità di vacanze e per giorni festivi. Se il salario medio degli ultimi sei o 12 mesi supera il guadagno massimo conseguibile, quest'ultimo costituisce il guadagno assicurato determinante.

Esempio nel settore della costruzione

Per un lavoratore del settore edile con un salario lordo soggetto all'AVS di 33,15 franchi (salario di base di 27,00 fr. / indennità per giorni festivi 1,05 fr. / indennità di vacanze 2,85 fr./ quota della tredicesima mensilità 2,25 fr.), il guadagno massimo conseguibile è calcolato come segue.

40,5 ore (durata del lavoro settimanale normale prevista dal CCL conformemente al CNM edilizia) : 5 = 8,1 ore al giorno x 21,7 = 175,77 ore al mese x 29,25 fr. (salario di base + quota della tredicesima mensilità) = 5141,27 franchi.

⇒ Variante a

Il salario medio degli ultimi sei o 12 mesi, compresa l'indennità di vacanze e per giorni festivi, è superiore al guadagno massimo conseguibile:

il guadagno massimo conseguibile costituisce il guadagno assicurato.

⇒ Variante b

Il salario medio degli ultimi sei o 12 mesi, compresa l'indennità di vacanze e per giorni festivi, è inferiore al guadagno massimo conseguibile:

il salario medio costituisce il guadagno assicurato.

Siccome in questo caso, pur tenendo conto dell'indennità di vacanze, il guadagno è inferiore al guadagno massimo conseguibile senza le indennità di vacanze, si parte dal presupposto che le vacanze sono state effettivamente prese nel periodo di calcolo determinante.

Sospensione del diritto all'indennità – certificato medico

Art. 30 cpv. 1 lett. a LADI, 44 cpv. 1 lett. b e c OADI, Prassi LADI ID D23 segg.

Scioglimento del rapporto di lavoro per motivi di salute

Se un assicurato disdice autonomamente il proprio contratto di lavoro e fa valere il fatto che per lui non era possibile continuare quel lavoro per motivi di salute, questa condizione deve essere giustificata da un certificato medico che risponda alle esigenze legali.

Se non è possibile presentare un certificato medico il diritto dell'assicurato deve essere sospeso per disoccupazione in seguito a colpa propria. Se viene presentato un certificato medico ritenuto poco o per niente indicativo, la cassa deve procedere a ulteriori accertamenti e, a seconda delle prove, l'assicurato dovrà essere sanzionato.

In nessun caso la cassa può rinunciare a una sospensione del diritto all'indennità sulla base di un certificato medico poco chiaro o che non risponde alle esigenze legali senza svolgere ulteriori accertamenti.

Cos'è un certificato medico che risponde alle esigenze legali?

Nel suo contributo *Krankheit und Arbeitsunfähigkeit* (Malattia e incapacità lavorativa) il prof. dott. jur. E. Zeller tratta in modo approfondito l'uso giuridico dei certificati medici. La versione integrale del contributo è disponibile sulla homepage dell'istituto di diritto dell'Università di Zurigo (www.rwi.uzh.ch).

Eccone alcuni estratti:

- Per finalità probatoria, un certificato medico che attesta un'incapacità lavorativa non è né più né meno di un indizio. Il certificato può essere avvalorato o confutato da altri mezzi di prova. Non ha una forza probatoria preferenziale.
- Il medico non deve basarsi esclusivamente su dati, affermazioni e descrizioni soggettive del paziente. Senza accertamenti propri un medico non deve perciò mai basarsi sulle dichiarazioni di un lavoratore che, per esempio, afferma di essere mobbizzato sul posto di lavoro.
- Da una decisione del Tribunale federale (DTF 125 V 353): in base all'esperienza si può affermare che per quanto riguarda i rapporti dei medici

il giudice può e deve tenere in considerazione il fatto che, in caso di dubbio, il medico tende ad avvalorare la versione del paziente in virtù dei doveri derivanti dalla sua posizione di fiducia.

- Alcuni medici rilasciano un certificato medico con una tale facilità da rendere lo stesso certificato, a fini probatori, un semplice indizio alla stregua di altri indizi.

Un certificato medico che risponde alle esigenze legali non deve riportare solamente la descrizione del paziente: dal certificato deve risultare che il medico stesso, sulla base delle prove raccolte, è giunto alla conclusione evidente che il rapporto di lavoro non poteva più essere portato avanti per motivi di salute. Nel certificato dovrebbero essere riportati i problemi di salute concreti che sono emersi durante il rapporto di lavoro.

I certificati medici sono da considerare con particolare attenzione quando l'assicurato, per dimostrare l'impossibilità di continuare il rapporto di lavoro per motivi di salute, contatta il medico per la prima volta soltanto dopo la conclusione del rapporto di lavoro o addirittura solamente quando la cassa richiede il certificato. Dal certificato deve risultare chiaramente che in base ai propri accertamenti il medico è giunto alla conclusione che il rapporto di lavoro non poteva più essere portato avanti per motivi di salute già nel momento della disdetta. Se il certificato medico non risulta abbastanza chiaro in merito, la cassa deve compiere ulteriori accertamenti.

Esempi derivanti dalla revisione

Il signor M. ha presentato le dimissioni per fine luglio 2011, entro i termini. Il 16 agosto 2011 si annuncia alla disoccupazione. Quando la cassa, al momento di verificare se la disoccupazione è imputabile all'assicurato, chiede al signor M. di esprimersi in merito, egli presenta un certificato medico con data del 12 settembre 2011. Il certificato medico riporta il testo seguente: *«Con il presente certificato confermo di seguire il signor M. da diversi anni. Dalla primavera del 2011 un sovraccarico lavorativo nelle varie sedi in cui è attivo professionalmente lo costringono a effettuare orari estenuanti. Il signor M. ha presentato le dimissioni in seguito ai primi sintomi di burn-out. Vi prego di versare l'indennità di disoccupazione al signor M.*

Sulla base di questo certificato poco indicativo la cassa di disoccupazione decide di non sospendere l'assicurato dal diritto all'indennità in seguito a disoccupazione per colpa propria.

La cassa avrebbe dovuto contattare il medico per ulteriori accertamenti; in particolare, sono rimasti senza risposta i seguenti punti:

- Per quale motivo il medico seguiva il signor M. da diversi anni? A causa dello stress sul posto di lavoro o per motivi del tutto diversi?
- L'assicurato ha dato le dimissioni su consiglio del medico?
- Il medico ha effettuato personalmente accertamenti medici oppure si è limitato a riportare le affermazioni dell'assicurato?

Senza la risposta a queste domande non è possibile valutare in modo soddisfacente dal punto di vista legale la questione della disoccupazione per colpa propria.

Giurisprudenza

- DTF 8C_201/2013 del 17.6.2013 in causa S.
- DTF 8C_16/2013 del 26.4.2013 in causa M.
- DTFA C 104/02 del 2.9.2002 in causa B.
- TAF B-5547/2011 del 31.5.2012 in causa Cantone VS

Sospensione in caso di rifiuto di un'attività a titolo di guadagno intermedio

Art. 30 cpv. 1 lett. d LADI, Prassi LADI ID D66 segg.

Sospensione in caso di rifiuto di un'occupazione adeguata

Se un assicurato non accetta un'occupazione adeguata, l'URC o il servizio cantonale pronuncia una sospensione del diritto all'indennità in virtù dell'articolo 30 capoverso 1 lettera d LADI. In questo caso è irrilevante il fatto che l'assicurato abbia trovato lui stesso l'occupazione adeguata o che tale occupazione gli sia stata assegnata dal servizio competente.

Sospensione in caso di rifiuto di un'attività a titolo di guadagno intermedio

Occorre pronunciare una sospensione secondo l'articolo 30 capoverso 1 lettera d LADI anche nel caso in cui l'assicurato abbia rifiutato un'occupazione finanziariamente non adeguata nonostante abbia diritto alle indennità compensative e riceva per tale attività un salario conforme agli usi professionali e locali.

Anche in questo caso il numero di giorni di sospensione da pronunciare deve essere stabilito in base alla tabella delle sospensioni riportata nella Prassi LADI ID (n. marg. D72). Tuttavia, l'ammontare delle indennità giornaliere sospese si calcola unicamente in base alla differenza tra l'indennità giornaliera e l'indennità compensativa cui ha diritto l'assicurato.

Questa riduzione della sospensione si fonda su una riflessione del Tribunale federale secondo cui l'ID dovrebbe in ogni caso continuare ad essere versata in proporzione equivalente all'indennità compensativa e il danno subito dall'AD si limiterebbe unicamente alla differenza tra l'ID intera e l'indennità compensativa.

Questo tipo di calcolo si applica anche in caso di interruzione di un'attività a titolo di guadagno per colpa imputabile all'assicurato. Questa sanzione rientra

tuttavia nell'ambito di competenza della cassa, che pronuncia una sospensione in virtù dell'articolo 30 capoverso 1 lettera a LADI.

Esempio per il calcolo della sospensione

Una persona con un guadagno assicurato di 7000 franchi e un tasso d'indennità del 70% rifiuta un'attività a titolo di guadagno intermedio di 2500 franchi al mese.

L'indennità giornaliera intera ammonta a 225,80 franchi ($7000 : 21,7 \times 70\%$).

Se avesse accettato il guadagno intermedio, all'assicurato si sarebbe dovuta versare soltanto un'indennità di disoccupazione di 145,15 franchi al giorno ($7000 - 2500 : 21,7 \times 70\%$).

La differenza tra 225,80 franchi e 145,15 franchi rappresenta il danno giornaliero causato dall'assicurato e determina pertanto l'importo della sospensione, ossia 80,65 franchi.

Sanzione pronunciata: 35 giorni di sospensione a 80,65 franchi = 2822,75 franchi

Ulteriori esempi nella Prassi LADI ID, n. marg D66 segg.

Guadagni intermedi senza durata del lavoro convenuta contrattualmente

Nel caso di un guadagno intermedio senza durata del lavoro convenuta contrattualmente occorre stabilire quante ore l'assicurato avrebbe presumibilmente lavorato. Se non si può stabilire un numero minimo di ore garantito bisogna rinunciare a pronunciare una sospensione.

Ore in esubero in caso di ILR / IPI

Art. 46 e 66a OADI; B15, I4 Circ. ILR; B9, B10, I4 Circ. IPI

Tempo di lavoro normale e ridotto

Per tempo di lavoro normale si intende la durata contrattuale del lavoro svolto dal lavoratore, ma al massimo la durata secondo l'uso locale nel ramo economico interessato. Per i lavoratori occupati con il sistema del lavoro flessibile, l'orario annuo medio convenuto contrattualmente è considerato tempo di lavoro normale.

Il tempo di lavoro è considerato ridotto soltanto se, congiuntamente alle ore in esubero effettuate dal lavoratore, non raggiunge il tempo di lavoro normale. Per ore in esubero si intendono le ore pagate o non pagate che superano il tempo di lavoro convenuto contrattualmente. Il saldo di tempo sino a venti ore risultante dall'orario di lavoro flessibile dell'azienda e le ore previste dalla stessa per compensare o per recuperare ponti tra giorni festivi non sono considerati ore in esubero.

Obbligo di chiarimento da parte della cassa

Prima di versare l'ILR o l'IPI la cassa deve controllare se negli ultimi sei mesi i singoli lavoratori hanno effettuato ore in esubero e, in caso affermativo, deve dedurre queste ore dalla perdita di lavoro fatta valere. Durante un termine quadro per la riscossione della prestazione in corso, le ore in esubero effettuate dai singoli lavoratori sino a una nuova perdita di lavoro, ma al massimo negli ultimi dodici mesi, sono dedotte dalla loro perdita di lavoro.

Anche se un'azienda non riporta ore in esubero nella colonna «Saldo ore supplementari dei mesi precedenti» dei moduli «Conteggio sul lavoro ridotto» e «Conteggio sulle perdite di lavoro dovute ad intemperie», non si ha la garanzia che non siano state effettuate ore in esubero negli ultimi sei o dodici mesi. Per raggiungere il grado di certezza richiesto la cassa deve ricevere una lista delle ore in esubero effettuate negli ultimi sei o dodici mesi. Se l'azienda afferma di

non aver fatto svolgere ore in esubero deve certificarlo per iscritto all'attenzione della cassa.

Informazione legale

Pubblicazione

Mercato del lavoro / Assicurazione contro la disoccupazione TC

Segretaria di Stato dell'economica SECO

Dipartimento federale dell'economica , della formazione e della ricerca DEFR

Rédaction

Charles Lauber, Stefan Meuwly, Settore Inspettorato TCIN

Christoph Kolb, Settore Applicazione del diritto TCRV

Conception et mise en page

Daniela Schärer, Settore Inspettorato TCIN

tcin@seco.admin.ch