



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR
Segreteria di Stato dell'economia SECO



Letter

TCRD

Edizione 2017 / 1

Marzo 2017

Sommario

Rapporto di lavoro su chiamata	2
Esame delle ricerche di lavoro effettuate prima del diritto all'indennità giornaliera	4
Tabella delle sospensioni per SC/URC in caso di non presentazione a un'occupazione temporanea di breve durata o interruzione della stessa	7
Nessun diritto all'indennità giornaliera per i giorni festivi compresi in un periodo di inidoneità al collocamento, per esempio durante le vacanze non pagate	8
Guadagno assicurato – considerazione delle ore mancanti	9
Colophon	11

Obiettivo dell'Audit Letter

Con questo strumento, pubblicato due o tre volte all'anno, desideriamo 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, ma può occuparsi di nuove disposizioni giuridiche o direttive della Prassi LADI per le quali constatiamo, nell'ambito delle nostre revisioni, problemi di applicazione.

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

Rapporto di lavoro su chiamata

Art. 11 cpv. 1 LADI; Prassi LADI ID B95 segg.

Situazione iniziale secondo la prassi LADI ID B95–B97

Il lavoratore in un rapporto di lavoro su chiamata non subisce né una perdita di lavoro né una perdita di guadagno computabile nei periodi in cui non è chiamato a lavorare.

Se invece il lavoratore è stato chiamato in modo più o meno costante per un determinato periodo (periodo di riferimento) la perdita di lavoro è computabile.

Periodi di riferimento

Secondo la prassi LADI n. marg. B97 vanno verificati, a seconda dei casi, i diversi periodi di riferimento per capire se è possibile determinare il tempo di lavoro normale.

Raccomandiamo di esaminare i possibili periodi di riferimento in questa sequenza:

1. Confronto mensile delle ore di lavoro degli ultimi 12 mesi di occupazione
 - se è possibile determinare il tempo di lavoro normale non sono necessari ulteriori verifiche
2. Confronto annuo degli ultimi due anni di occupazione
 - se è possibile determinare il tempo di lavoro normale non sono necessari ulteriori verifiche
3. Confronto annuo degli ultimi tre anni di occupazione
 - se è possibile determinare il tempo di lavoro normale non sono necessari ulteriori verifiche
4. Confronto annuo degli ultimi quattro anni di occupazione
 - se è possibile determinare il tempo di lavoro normale non sono necessari ulteriori verifiche
5. Confronto annuo degli ultimi cinque anni di occupazione
 - se non è possibile determinare il tempo di lavoro normale e se il rapporto di lavoro su chiamata è continuativo l'assicurato non ha diritto all'ID.

Esclusione di mesi o anni con interruzioni dell'occupazione non dovute alla mancata chiamata da parte del datore di lavoro

I mesi o gli anni con interruzioni dell'occupazione non riconducibili alla mancata chiamata ma ad altri tipi di assenze dal lavoro, per esempio ferie, malattia, infortunio, servizio militare ecc. devono essere esclusi dai periodi di riferimento. Le assenze devono essere documentate. Se è evidente che a causa delle notevoli e protratte oscillazioni nell'occupazione non è possibile determinare il tempo di lavoro normale, non sono necessari ulteriori accertamenti.

Dato che si può partire dal presupposto che ogni anno l'assicurato prende le vacanze che gli spettano, in genere queste ultime influiscono sulle oscillazioni del confronto mensile ma non di quello annuale.

Per essere significativo, il confronto annuale deve riguardare almeno due anni e quello mensile almeno sei mesi. Se a causa delle suddette assenze non è più possibile determinare il tempo di lavoro normale poiché il periodo di riferimento diventa troppo breve, l'assicurato non ha diritto all'ID. Nel caso di un rapporto di lavoro durato due anni con un netto calo di occupazione in uno degli anni a causa di una malattia prolungata, il confronto annuo non permette di determinare il tempo di lavoro normale.

Giurisprudenza

- DTF C 304/05 del 20 gennaio 2006

Quando si esamina il lavoro su chiamata di un insegnante, i mesi di luglio e agosto devono essere esclusi dal periodo di riferimento perché in quei mesi il calo di occupazione è dovuto alle vacanze scolastiche.

Esame delle ricerche di lavoro effettuate prima del diritto all'indennità giornaliera

Artt. 17 cpv. 1 e 30 cpv. 1 lett. c LADI; artt. 20 e 45 cpv. 3 OADI; Prassi LADI ID B314, D33 e D79 n. 1A

Domanda

Conformemente alla Prassi LADI ID B314, l'esame delle ricerche di lavoro concerne gli ultimi tre mesi che precedono il diritto all'indennità di disoccupazione. Se questo termine è inferiore a tre mesi, l'assicurato dovrà comprovare di avere effettuato ricerche di lavoro dal momento in cui ha preso atto di essere oggettivamente a rischio di disoccupazione.

Come stabilire la durata della sanzione per ricerche di lavoro insufficienti prima dell'inizio del diritto alla disoccupazione se l'assicurato, durante gli ultimi tre mesi, ha effettuato ricerche di lavoro sufficienti per due mesi e nessuna ricerca per un mese?

Risposta

Nella valutazione delle ricerche di lavoro effettuate prima di beneficiare dell'indennità di disoccupazione bisogna considerare in particolare i seguenti aspetti:

- occorre tenere conto di tutte le circostanze che riguardano il singolo caso; queste dipendono sia dal mercato del lavoro sia dal comportamento personale dell'assicurato (età, formazione, esperienza professionale, mobilità geografica, conoscenze linguistiche, ecc.);
- oltre alla quantità, deve essere ritenuta sufficiente anche la qualità delle ricerche personali di lavoro (ad es. fascicolo di candidatura serio e completo);
- occorre valutare le ricerche comprovate durante tutto il periodo relativo agli ultimi tre mesi prima della riscossione dell'indennità di disoccupazione (oppure, se questo periodo è inferiore a tre mesi, a partire dal momento in cui l'assicurato ha preso atto di essere oggettivamente a rischio di disoccupazione).

Se per un mese intero l'assicurato non ha effettuato alcuna ricerca d'impiego, le ricerche di lavoro effettuate prima della disoccupazione dovranno essere considerate insufficienti nel loro insieme, anche se gli sforzi profusi dall'assicurato negli altri due mesi sono di per sé sufficienti.

La durata della sanzione da applicare in caso di ricerche di lavoro insufficienti prima del diritto all'indennità di disoccupazione è definita al numero marginale D79 n. 1A della Prassi LADI ID.

Sforzi insufficienti durante il termine di disdetta:

- se il termine di disdetta è di un mese 3 – 4 giorni di sospensione
- se il termine di disdetta è di due mesi 6 – 8 giorni di sospensione
- se il termine di disdetta è di tre mesi o superiore 9 – 12 giorni di sospensione

Sarebbe sbagliato applicare la sanzione più bassa in modo schematico (scala equivalente a un termine di disdetta di uno o due mesi), semplicemente per il fatto che gli altri mesi sono considerati soddisfacenti. Significherebbe infatti sanzionare l'assicurato rispetto a un termine di disdetta più corto dei tre ultimi mesi richiesti.

Si può tuttavia ipotizzare di distanziarsi dalla scala delle sanzioni in funzione del caso concreto considerato e a condizione che tale scelta sia giustificata.

⇒ Esempio 1

A un assicurato viene notificato il suo licenziamento il 29 gennaio 2016 con effetto il 30 aprile 2016. Dopo essersi iscritto alla disoccupazione gli viene accordato un termine quadro per la riscossione della prestazione a partire dal 1° maggio 2016.

L'assicurato in questione, 26 anni, è un venditore al dettaglio titolare di un attestato federale di capacità AFC e ha sempre lavorato in questo settore. Possiede un'automobile e quindi non ha problemi di mobilità.

Durante il termine di disdetta ha effettuato:

- 8 ricerche di lavoro in febbraio
- 2 ricerche di lavoro in marzo
- nessuna ricerca di lavoro in aprile 2016.

Nel presente caso il termine di disdetta è di tre mesi. Anche se gli sforzi profusi in febbraio possono essere considerati sufficienti, non si potrà scartare questo mese dall'esame della sanzione poiché è parte integrante del termine di disdetta.

Sarebbe sbagliato applicare la sanzione più bassa (scala equivalente a un termine di disdetta di due mesi), semplicemente per il fatto che le ricerche effettuate in un mese possono essere considerate soddisfacenti.

Considerato quanto esposto, per questo assicurato la tabella dei giorni di sospensione della SECO di cui al numero marginale D79 della Prassi LADI ID prevede una sanzione da 9 a 12 giorni di sospensione.

⇒ Esempio 2

Stessa situazione dell'esempio 1, ma con la seguente ripartizione delle ricerche di lavoro durante gli ultimi tre mesi:

- nessuna ricerca in febbraio
- 6 ricerche in marzo
- 15 ricerche in aprile 2016.

In questo caso, si potrebbe ipotizzare di ridurre la sanzione, poiché l'assicurato ha intensificato i suoi sforzi di ricerca di un nuovo impiego con l'avvicinarsi della data di potenziale inizio della disoccupazione. Si potrebbe quindi prevedere una sanzione da 6 a 8 giorni di sospensione.

⇒ Esempio 3

Stessa situazione dei due esempi precedenti, ma con un licenziamento comunicato all'assicurato a fine febbraio per il 30 aprile 2016. Il termine di disdetta da considerare in questo caso è di due mesi.

Negli ultimi due mesi le ricerche di lavoro sono ripartite nel modo seguente:

- nessuna ricerca in marzo
- 10 ricerche in aprile 2016.

Nel presente caso l'assicurato non ha cercato un nuovo impiego per la metà del tempo che aveva a disposizione. Non è quindi possibile ipotizzare una riduzione della sanzione che prevede da 6 a 8 giorni di sospensione.

Tabella delle sospensioni per SC/URC in caso di non presentazione a un'occupazione temporanea di breve durata o interruzione della stessa

Art. 30 cpv. 1 lett. d LADI; Prassi LADI ID D79, n. 3.C e 3.D

Per i giorni di sospensione prescritti dalla passi LADI ID D79 al n. 3.C in caso di non presentazione a un'occupazione temporanea o interruzione della stessa (colpa mediamente grave) si parte dal presupposto che un programma di occupazione in genere duri più di un mese.

Se viene offerto o assegnato un programma di occupazione di un mese o di durata inferiore, in caso di non presentazione o interruzione della misura il numero di giorni di sospensione indicato al n. 3. C non è commisurato alla colpa lieve dell'assicurato e la sanzione è troppo severa.

Si tratta di una colpa lieve paragonabile alla mancata frequenza o all'interruzione di un corso di quattro settimane o di durata inferiore. In simili situazioni è giustificato parlare di colpa lieve e far riferimento al n. 3D della tabella delle sospensioni.

Nella decisione, questo scostamento dalla norma va brevemente spiegato, per esempio: «Nel determinare i giorni di sospensione è stato tenuto conto del fatto che il programma di occupazione assegnato sarebbe durato soltanto quattro settimane, il che riduce la colpa dell'assicurato.»

Nessun diritto all'indennità giornaliera per i giorni festivi compresi in un periodo di inidoneità al collocamento, per esempio durante le vacanze non pagate

Art. 15 LADI; Prassi LADI ID B377

Se in un periodo di inidoneità al collocamento sono compresi giorni festivi, neanche per questi giorni l'assicurato ha diritto all'indennità di disoccupazione.

Nella pratica succede che l'assicurato prenda vacanze non pagate per un determinato periodo nel quale sono compresi anche giorni festivi. Questi giorni non possono essere indennizzati in maniera isolata perché sono compresi in un periodo per il quale l'assicurato non ha diritto all'ID a causa della sua inidoneità al collocamento (in un rapporto di lavoro, per i giorni festivi che rientrano nel periodo delle vacanze non pagate l'assicurato non avrebbe diritto al salario.)

Soltanto se i giorni festivi si trovano all'inizio o alla fine di un periodo di ferie non pagate possono essere considerati nel periodo che dà diritto all'indennità e indennizzati.

⇒ Esempio 1

Il 1° agosto cade di lunedì e l'assicurato prende ferie non pagate in quella settimana. Per il giorno festivo può essere versata l'indennità. Si può partire dal presupposto che le vacanze non pagate inizieranno solo martedì.

⇒ Esempio 2

Il 1° agosto cade di martedì e l'assicurato prende ferie non pagate dal lunedì al venerdì di quella settimana. Il giorno festivo non può essere indennizzato perché si trova nel periodo di inidoneità al collocamento.

Andrebbe valutata in maniera diversa la fattispecie in cui i giorni festivi sono compresi nei giorni esenti dall'obbligo di controllo. In questo caso i giorni festivi vengono indennizzati senza essere conteggiati come giorni esenti dall'obbligo di controllo (come accade quando all'interno di un rapporto di lavoro l'assicurato prende vacanze con un giorno festivo).

Guadagno assicurato – considerazione delle ore mancanti

Art. 23 LADI; Prassi LADI ID C2 segg.

Carattere determinante della riscossione effettiva del salario

Per calcolare il guadagno assicurato è determinante la riscossione effettiva del salario e non il salario definito per contratto.

Se le ore mancanti imputabili al lavoratore comportano una diminuzione del salario, deve essere considerato solo il salario effettivamente versato.

Le diminuzioni del salario devono essere considerate per i mesi in cui si sono accumulate le ore mancanti e non per il momento in cui sono state detratte dal salario (principio di sopravvenienza). Le diminuzioni del salario comportano pertanto riduzioni del guadagno assicurato solo se le ore mancanti sono state registrate nel periodo di calcolo determinante per il guadagno assicurato di cui all'articolo 37 OADI.

Ore mancanti non imputabili all'assicurato

Se le ore mancanti sono dovute al fatto che l'assicurato, senza sua colpa, non ha potuto svolgere il suo lavoro, il guadagno assicurato non viene ridotto, per esempio nel caso di insolvenza o di mora del datore di lavoro oppure nel caso di diminuzione del salario dovuta a malattia.

Questo vale tuttavia solo se un abuso può essere praticamente escluso, per esempio un accordo su salari fittizi che in realtà non sono stati versati (cfr. DTF del 20.3.2014 8C_13/2014).

Il guadagno assicurato non va inoltre ridotto se la diminuzione del salario è da ricondurre al fatto che prima della disdetta del rapporto di lavoro l'assicurato ha preso troppi giorni di vacanze nel quadro del suo diritto alle vacanze secondo il contratto. È irrilevante che sia stato il datore di lavoro o il lavoratore a disdire il rapporto di lavoro. Se invece un assicurato prende altri giorni di vacanza ai quali non ha diritto dopo la disdetta, per il guadagno assicurato è necessario tener conto della corrispondente diminuzione di salario.

Il guadagno assicurato non va inoltre ridotto se al termine del rapporto di lavoro la diminuzione del salario è legata alla compensazione di un saldo negativo nel quadro di un orario flessibile.

Vacanze non pagate

Da quanto detto sopra vanno distinti gli effetti delle vacanze non pagate sul guadagno assicurato. Si veda a questo proposito l'Audit Letter 2016/2 relativa agli effetti delle vacanze non pagate sul periodo di contribuzione e sul guadagno assicurato.

Colophon

Pubblicazione:

Campo di prestazioni Mercato del lavoro / Assicurazione contro la disoccupazione

Segreteria di Stato dell'economia

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

Redazione:

Yves Dellea, Charles Lauber, settore Servizio di revisione TCRD

Christoph Kolb, Yvette Mezger, settore Servizio giuridico TCJD

Progettazione e impaginazione:

Daniela Schärer, settore servizio di revisione TCRD

tc-revisionsdienst@seco.admin.ch