



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



# Letter

---

# TCRD

---

Edizione 2020 / 1

Maggio 2020

## Sommario

---

Introduzione ai temi di questa Audit Letter	
Idoneità finanziaria di un'occupazione con consenso della commissione tripartita	4
Esercizio del diritto all'indennità – Presentazione dei documenti	7
Computo del guadagno intermedio in caso di orario di lavoro convenuto contrattualmente	9
Regolamentazione dei periodi di protezione dalla disdetta previsti dall'articolo 336c CO e incapacità lavorativa legata al posto di lavoro	12
Colophon	14

## 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.

## Introduzione ai temi di questa Audit Letter

Un'incapacità lavorativa legata al posto di lavoro dà diritto ai periodi di protezione relativi ai termini di disdetta previsti dal codice delle obbligazioni? La questione è controversa anche tra i giuristi. Come devono procedere le casse di disoccupazione se, al momento della disdetta da parte del datore di lavoro o durante il termine di disdetta, si presenta un'incapacità lavorativa legata al posto di lavoro?

Il testo intitolato **Regolamentazione dei periodi di protezione dalla disdetta previsti dall'articolo 336c CO e incapacità lavorativa legata al posto di lavoro** presenta una soluzione attuabile nella pratica.

Con il consenso della commissione tripartita, il servizio cantonale può eccezionalmente dichiarare adeguata un'occupazione la cui remunerazione è inferiore al 70 per cento del guadagno assicurato. Questa disposizione trova effettivamente applicazione nella prassi piuttosto di rado, ma in determinate circostanze offre una soluzione coerente. Qual è la logica sottesa? L'articolo **Idoneità finanziaria di un'occupazione con consenso della commissione tripartita** ce la spiega.

Il diavolo si nasconde nei dettagli. Questo proverbio vale anche per le questioni legate all'esercizio del diritto alle prestazioni. Il fatto di non far valere il diritto alle prestazioni deve essere oggetto di richiamo, ossia in quali situazioni è necessario un sollecito? In quale forma si devono richiedere i documenti mancanti quando viene fatto valere un diritto? Quali sono le conseguenze di una documentazione incompleta? Risposte a questi e ad altri quesiti sono riportate nell'articolo **Esercizio del diritto alle prestazioni – Presentazione dei documenti**.

Chiude questa edizione dell'Audit Letter l'articolo **Computo del guadagno intermedio in caso di orario di lavoro convenuto contrattualmente**. In via di principio in quest'ultimo caso occorre sempre computare come guadagno intermedio il salario concordato anche se il lavoratore ha effettivamente conseguito un reddito più basso. L'articolo illustra quali sono le possibili situazioni in cui il guadagno realizzato è inferiore a quello convenuto contrattualmente.

Buona lettura dal team di redazione.

## Idoneità finanziaria di un'occupazione con consenso della commissione tripartita

Art. 16 cpv. 2 lett. i, 24, 85d LADI; art. 17, 41 cpv. 1 e 2 OADI; Prassi LADI ID B300

### Disposizioni legali

Con il consenso della commissione tripartita, il servizio cantonale può eccezionalmente dichiarare adeguata un'occupazione la cui remunerazione è inferiore al 70 per cento del guadagno assicurato.

Tali eccezioni si verificano segnatamente se il guadagno assicurato proviene da un'attività:

- per la quale l'assicurato non ha né il livello di formazione né l'esperienza richiesti,
- la cui remunerazione è sensibilmente superiore alle condizioni usuali, oppure
- altamente remunerata e se presumibilmente la persona assicurata non può più esercitare un'attività equivalente corrispondentemente retribuita.

Prima che il servizio cantonale, d'intesa con la commissione tripartita, prenda una tale decisione si deve garantire all'assicurato il diritto di essere sentito.

La commissione tripartita si compone di un egual numero di rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle autorità cantonali del mercato del lavoro. Altre disposizioni relative alla commissione tripartita sono contenute nell'articolo 85d LADI.

Se una persona assicurata ottiene un salario che è stato dichiarato adeguato dal servizio cantonale con il consenso della commissione tripartita, non ha diritto all'ID o alle indennità compensative.

### Esempi dalla prassi

#### Sportivo di alto livello

Una volta terminata la sua carriera calcistica un calciatore si iscrive per ricevere l'indennità di disoccupazione. In base al suo alto salario di giocatore, il guadagno assicurato raggiunge l'importo massimo di 12 350 franchi. Considerata la sua formazione iniziale di impiegato di commercio al dettaglio, il giocatore cerca lavoro

innanzitutto nella vendita e alla fine trova un impiego nella professione appresa, percependo un salario mensile di 4800 franchi.

Partendo dal presupposto che l'assicurato non troverà più un impiego che gli offra un salario come quello ottenuto da sportivo di alto livello, il servizio cantonale dichiara adeguato, con il consenso della commissione tripartita, il posto nel commercio al dettaglio per un salario di 4 800 franchi mensili. Con tale decisione la disoccupazione è conclusa ed egli non ha diritto alle indennità compensative dell'AD.

### **Incapacità lavorativa per motivi professionali**

Un operatore della pietra qualificato (taglio, fresatura, levigatura di prodotti in pietra) non può più, per ragioni mediche, svolgere alcuna attività che lo esponga alla polvere di pietra. L'assicurato si iscrive per ricevere l'indennità di disoccupazione. In base alla sua pluriennale esperienza di artigiano, risulta un guadagno assicurato di 7200 franchi. A causa dei suoi problemi di salute, si può ormai candidare solo a posti di lavoro che corrispondono al profilo di lavoratore edile diplomato.

In base al Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale, categoria lavoratori diplomati, il servizio cantonale, d'intesa con la commissione tripartita, giunge alla conclusione che un impiego a cui corrisponde un salario mensile di 4625 franchi è adeguato. Considerato lo stato di salute compromesso in maniera permanente e la sua formazione, risulta escluso che l'assicurato possa tornare a guadagnare il salario ottenuto come operatore della pietra.

### **Lavoratore non qualificato con guadagno sensibilmente superiore alle condizioni usuali**

Un lavoratore non qualificato svolge diversi lavori ausiliari per un'istituzione sociale. Il salario concordato non si fonda sulla formazione o sulle prestazioni, bensì tiene conto dei molti obblighi familiari di mantenimento del lavoratore e ammonta così a 5400 franchi. Dopo la perdita di questo impiego la persona si annuncia per ricevere l'indennità di disoccupazione e trova un altro lavoro ausiliario per un salario di 3600 franchi.

Su richiesta del servizio cantonale l'istituzione sociale conferma esplicitamente che il guadagno inusualmente elevato era stato stabilito non in base al valore delle prestazioni ma in ragione delle necessità familiari del lavoratore e che si era trattato di un «salario sociale». Con il consenso della commissione tripartita il servizio cantonale stabilisce successivamente che il nuovo lavoro ausiliario per un salario di 3600 franchi è adeguato e che l'assicurato non ha pertanto diritto alle indennità compensative. Il servizio cantonale motiva la sua decisione sostenendo che il salario di 5400 franchi stabilito come guadagno assicurato risulta eccessivo rispetto

al livello di formazione, all'esperienza professionale e alle precedenti attività esercitate ed è sensibilmente superiore alle condizioni usuali per l'attività esercitata.

**Giurisprudenza**

- TF C313/01 del 7.8.2002
- TF 8C\_688/2013 dell'11.2.2014
- ARV/DTA 2001 pagina 232
- ARV/DTA 2004 pagina 275

## Esercizio del diritto all'indennità – Presentazione dei documenti

---

Art. 20, 88 cpv. 1 lett. d e 106 LADI; art. 29 OADI; Prassi LADI ID C191 segg.; art. 28, 29, 40 e 43 LPGA

### Esercizio del diritto all'indennità

Il diritto all'ID si estingue se non è fatto valere entro tre mesi dalla fine del periodo di controllo cui si riferisce. Questo è un termine di perenzione (cfr. Prassi LADI ID C192).

In caso di mancato rispetto del termine previsto o prima della scadenza di tale termine, la cassa non è tenuta ad avvertire la persona assicurata né ad accordarle un nuovo termine.

Il diritto all'indennità viene fatto valere presentando il modulo «Indicazioni della persona assicurata per il mese di ...» (IPA). Se la persona assicurata non consegna l'IPA ma la cassa deve presumere l'esercizio del diritto all'indennità per un periodo di controllo sulla base di altri documenti inviati (ad es. mail dell'assicurato che indichi l'esercizio del diritto da parte sua, attestato di guadagno intermedio o attestato di partecipazione a un PML), il termine si considera rispettato. In questo caso la cassa deve richiedere il modulo «Indicazioni della persona assicurata» e gli altri documenti necessari entro un determinato termine.

Per il primo periodo di controllo di un TQR, la consegna del modulo "Domanda d'indennità di disoccupazione" verrà considerata co-me esercizio del diritto all'indennità. Ovviamente anche per tale periodo devono essere forniti il modulo IPA e gli altri documenti necessari.

### Termine per completare la documentazione richiesta

Se, dopo aver fatto valere il suo diritto all'indennità, la persona assicurata non ha fornito tutti i documenti necessari, la cassa le fissa un congruo termine per completare la documentazione richiesta e la avverte sulle conseguenze giuridiche di un'omissione. Se, per mancanza di indicazioni o di documenti, non può stabilire il diritto o l'ammontare dell'indennità, la cassa deve decidere di non entrare in materia e avvertire la persona assicurata che non le verranno versate le indennità.

Se il termine fissato scade senza essere utilizzato, la cassa è tenuta ad applicare le conseguenze preannunciate. Di principio non è ammesso attuare conseguenze diverse da quelle prospettate.

Se il diritto all'indennità è fatto valere poco prima dello scadere del termine di perenzione di 3 mesi, la cassa deve fissare un congruo termine per il completamento della documentazione che può essere superiore al termine di perenzione.

Se la persona assicurata non ha consegnato alcun documento o non ha fatto valere il suo diritto all'indennità entro il termine di 3 mesi, non è possibile accordarle un nuovo termine.

### **Impossibilità di presentare i documenti**

Se l'assicurato non può fornire la documentazione richiesta, in via eccezionale può essere presa in considerazione una dichiarazione da lui sottoscritta, se questa appare verosimile (art. 29 cpv. 4 OADI). L'attendibilità della dichiarazione deve essere avvalorata possibilmente mediante altri documenti opportuni.

Nella prassi si tratta in particolare di documenti del datore di lavoro come l'attestato del datore di lavoro o l'attestato di guadagno intermedio, che la persona assicurata in determinate circostanze non può presentare.

In simili casi, prima di stabilire il diritto e l'ammontare dell'indennità in base a dichiarazioni dell'assicurato e a surrogati di prova come il contratto di lavoro, le buste paga, gli accrediti bancari, la cassa deve cercare di ottenere dallo stesso datore di lavoro i moduli necessari e le indicazioni stabilendo un termine di presentazione e prospettando una denuncia penale in caso di omissione.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di informare gli uffici di esecuzione dell'AD. Ai sensi dell'articolo 88 capoverso 4 LADI i datori di lavoro sono tenuti a ottemperare al proprio obbligo di informazione senza l'autorizzazione della persona assicurata; la violazione di tale obbligo è oggetto di sanzione in virtù dell'articolo 106 LADI.



## Computo del guadagno intermedio in caso di orario di lavoro convenuto contrattualmente

---

Art. 24 LADI; Prassi LADI ID C123 segg.

### **Art. 24 LADI**

È considerato guadagno intermedio il reddito proveniente da un'attività lucrativa dipendente o indipendente che la persona assicurata ottiene entro un periodo di controllo.

### **Guadagno intermedio in caso di orario di lavoro convenuto contrattualmente**

La persona assicurata il cui rapporto di lavoro prevede un orario di lavoro fisso ha diritto al salario intero convenuto contrattualmente. Tale salario va in linea di principio computato come guadagno intermedio anche se il lavoratore ha di fatto conseguito un reddito più basso.

Si possono ipotizzare le situazioni seguenti in cui il guadagno realizzato è inferiore a quello convenuto contrattualmente.

### **Ore di lavoro in meno per colpa imputabile al lavoratore**

Se il datore di lavoro riduce il salario perché il lavoratore ha per propria colpa effettuato ore in meno, il calcolo del guadagno intermedio si basa comunque sull'orario di lavoro stabilito nel contratto.

Non spetta all'assicurazione contro la disoccupazione coprire le perdite di guadagno dovute a ore mancanti rispetto all'orario fisso concordato.

### **Mora del datore di lavoro**

Se il lavoro non può essere prestato per colpa del datore di lavoro, si configura la cosiddetta mora del datore di lavoro. Se questi è in mora nell'accettazione del lavoro in una situazione in cui è stato convenuto un orario di lavoro fisso, il lavoratore ha tuttavia diritto a ricevere per intero il salario stabilito nel contratto. La cassa di disoccupazione deve computare come guadagno intermedio il salario convenuto contrattualmente anche se il lavoratore ha realizzato un reddito più basso non imputabile a sua colpa.

Sta al lavoratore, come in ogni altro rapporto di lavoro, far valere il proprio diritto al salario nei confronti del datore di lavoro. Gli sforzi per ottenere ciò che spetta portano semmai a una situazione di insolvenza del datore di lavoro e al corrispondente diritto all'indennità per insolvenza.

Gli arretrati salariali in un rapporto di lavoro in corso non possono essere coperti dall'assicurazione contro la disoccupazione nel quadro dell'articolo 29 LADI. Questo articolo potrebbe applicarsi soltanto al periodo che segue la risoluzione del rapporto di lavoro in seguito al mancato rispetto del termine di disdetta.

### **Vacanze**

In caso di guadagno intermedio a tempo indeterminato con un orario di lavoro convenuto contrattualmente a tariffa oraria, durante il periodo in cui l'assicurato fruisce delle vacanze va considerato come guadagno intermedio il salario intero che avrebbe percepito se non avesse preso vacanza. È irrilevante sapere in che misura l'indennità di vacanze già acquisita copre la durata delle vacanze.

In caso di guadagno intermedio a tempo determinato con orario di lavoro convenuto contrattualmente a tariffa oraria, trattandosi di un rapporto di lavoro di durata determinata è possibile calcolare l'indennità di vacanze che la persona assicurata maturerà per tutta la durata del rapporto di lavoro. Durante le vacanze dell'assicurato va computata come guadagno intermedio l'indennità di vacanze acquisita fino a quel momento o che verrà maturata dopo le vacanze nel quadro del rapporto di lavoro. Se la persona prende più vacanze di quelle spettanti per contratto, il calcolo del guadagno intermedio per questo periodo si effettua in base al tempo di lavoro stabilito nel contratto (cfr. capitolo Ore di lavoro in meno per colpa imputabile al lavoratore).

Nei rapporti di lavoro con salario mensile, durante le vacanze viene computato come guadagno intermedio il salario mensile convenuto contrattualmente anche nel caso in cui viene ridotto il salario in seguito a un eccesso di vacanze godute.

Cfr. Prassi LADI ID C152

### **Contratti d'impiego in base alla legge sul collocamento (rapporti di lavoro temporanei)**

Nei rapporti di lavoro regolati dalla legge sul collocamento LC, l'orario di lavoro deve essere convenuto per iscritto nel contratto. Il lavoratore deve poter sapere chiaramente l'entità del servizio da prestare e il compenso su cui può contare. In un contesto di impieghi irregolari si deve necessariamente indicare un tempo di lavoro minimo.

Se l'impresa acquisitrice non dà lavoro nella misura concordata, il prestatore è in linea di principio obbligato a retribuire al lavoratore le ore indicate nel contratto di impiego anche se l'impresa acquisitrice fornisce meno lavoro.

Pertanto, anche per i rapporti di lavoro regolati dalla LC, la cassa è in linea di massima tenuta a computare sempre come guadagno intermedio il salario convenuto contrattualmente.

Spiegazioni dettagliate sulla regolamentazione dell'orario di lavoro nel contratto di lavoro e sul relativo obbligo del prestatore di pagare il salario corrispondente sono contenute nella Direttiva 2019/1 del 19.12.2019 della SECO, settore Libera circolazione delle persone e relazioni di lavoro (<https://www.arbeit.swiss/se-coalv/it/home/menue/arbeitsvermittler/private-arbeitsvermittlung-und-personalverleih.html>).

### **Malattia durante il guadagno intermedio**

Se, a seguito di malattia o infortunio, l'assicurato è impedito senza sua colpa di esercitare un'attività che gli procura un guadagno intermedio, va computato come guadagno intermedio il salario convenuto contrattualmente che il datore di lavoro deve continuare a versargli in virtù dell'articolo 324a segg. CO.

Se l'assicurato percepisce indennità giornaliera per malattia, queste vanno computate come guadagno intermedio. Se non raggiungono l'80% del salario convenuto contrattualmente, tali indennità sono comunque computate per l'importo equivalente all'80%.

Cfr. Prassi LADI ID C128

### **Lavoro ridotto e perdita di lavoro per intemperie durante il guadagno intermedio**

Se, in seguito a lavoro ridotto o intemperie, un assicurato che esercita un'attività a titolo di guadagno intermedio riceve soltanto l'80% del salario convenuto contrattualmente, va computato come guadagno intermedio il salario convenuto contrattualmente.

Cfr. Prassi LADI ID C129

## Regolamentazione dei periodi di protezione dalla disdetta previsti dall'articolo 336c CO e incapacità lavorativa legata al posto di lavoro

Art. 29 LADI; Prassi LADI ID C198 segg.; art. 336c CO

### Art. 336c CO

Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro in particolare allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa. Questo periodo protetto dura 30 giorni nel primo anno di servizio, 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e 180 giorni dal sesto anno di servizio.

La disdetta data durante un periodo protetto è nulla. Se, invece, è data prima, il termine di disdetta che non sia ancora giunto a scadenza all'inizio di tale periodo è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo di protezione.

Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo.

### Incapacità lavorativa legata al posto di lavoro

Si parla di incapacità lavorativa legata al posto di lavoro quando il lavoratore è impossibilitato a fornire la sua prestazione esclusivamente in relazione al suo attuale impiego. Al di fuori dell'azienda e in particolare presso un altro datore di lavoro è comunque in grado di lavorare e, nella sfera privata (tempo libero, hobby, mobilità), non è praticamente limitato. In altre parole vi è un'incapacità lavorativa legata al posto di lavoro soltanto nel caso in cui un altro datore di lavoro potrebbe impiegare la stessa persona senza riserve in relazione alle sue condizioni di salute.

La dottrina parte sempre più dal presupposto che, in caso di incapacità lavorativa legata esclusivamente al posto di lavoro, la regolamentazione dei periodi protetti previsti dall'articolo 336c CO non sia applicabile poiché nel periodo di disdetta la persona interessata non è ostacolata nella ricerca di una nuova occupazione. Tuttavia la questione è ancora oggetto di dibattito tra gli specialisti e non vi è ad oggi una giurisprudenza univoca.

Inoltre, risulta spesso poco chiaro e difficile da valutare sotto il profilo probatorio se si tratta di un'incapacità lavorativa legata a malattia, al posto di lavoro o generica. I confini sono sfocati e in particolare per le patologie psichiche è praticamente impossibile procedere a una simile distinzione. Inoltre, in molti casi i certificati medici non forniscono informazioni chiare, non sono determinanti come prova legale trattandosi di «perizie di parte» oppure si contraddicono l'uno con l'altro.

### **Applicazione dell'articolo 29 LADI in caso di dubbio**

In considerazione delle incertezze giuridiche che ancora permangono e della difficoltà di distinguere l'incapacità lavorativa legata al posto di lavoro rispetto all'incapacità generale o dovuta a malattia, è lecito chiedersi se non si tratti di un caso di applicazione dell'articolo 336c CO e non si debba pertanto considerare nulla la disdetta o prendere in considerazione un termine di disdetta prolungato.

Se in un tale caso di dubbio il datore di lavoro non è disposto a osservare i periodi protetti, la cassa deve versare all'assicurato l'indennità giornaliera in virtù dell'art. 29 LADI, a condizione che durante il termine di disdetta prolungato l'assicurato abbia diritto al pagamento del salario. La cassa deve cercare di recuperare presso il datore di lavoro i diritti surrogati, eventualmente anche ricorrendo alle vie legali.

Procedendo in tal modo la cassa non deve decidere su questa questione preliminare inerente al diritto del lavoro. Ciò garantisce piuttosto che sarà il tribunale civile competente in materia di diritto del lavoro a stabilire se nel caso concreto si applichi o meno uno dei periodi protetti previsti dall'articolo 336c CO.

## 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:**

Charles Lauber, settore Servizio di revisione TCRD

### **Progettazione e impaginazione:**

Daniela Schärer, settore Servizio di revisione TCRD

[tc-revisionsdienst@seco.admin.ch](mailto:tc-revisionsdienst@seco.admin.ch)