



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

EDIZIONE 2016

Informazione per i datori di lavoro

Indennità per lavoro ridotto

INFO-SERVICE

Assicurazione contro la
disoccupazione (AD)

OSSERVAZIONI

Il presente opuscolo offre ai datori di lavoro una panoramica dei loro diritti e doveri, indica le procedure da seguire se si è colpiti dal lavoro ridotto o se si rischia di esserlo e fornisce alcune fonti di informazioni. Esso si basa sulle disposizioni della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI; RS 837.0) e della sua ordinanza d'applicazione (OADI; RS 837.02), in vigore dal 1° aprile 2011. Le informazioni fornite sono di carattere generale e, in caso di dubbio, fa fede il testo di legge.

Le cifre indicate (ad. es. importi in franchi, durata di riscossione delle indennità e periodo di attesa) possono subire modifiche. Gli importi in vigore ed eventuali altre informazioni possono essere richiesti al servizio cantonale.

ABBREVIAZIONI

AD	Assicurazione contro la disoccupazione
AI	Assicurazione per l'invalidità
AVS	Assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti
IPG	Indennità per perdita di guadagno
IPI	Indennità per intemperie
ILR	Indennità per lavoro ridotto
LADI	Legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza
OADI	Ordinanza sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza
RS	Raccolta sistematica del diritto federale
SECO	Segreteria di Stato dell'economia

INDICE

1	Che cosa si intende per lavoro ridotto?	6
2	Qual è lo scopo del lavoro ridotto?	6
3	Quali sono i casi che non rientrano nel lavoro ridotto?	6
4	Chi ha diritto all'ILR?	7
5	Si esige una durata minima di contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione?	7
6	Chi non ha diritto all'ILR?	7-8
7	Quali requisiti deve soddisfare il controllo aziendale delle ore di lavoro?	8
8	Si esige una perdita minima di ore di lavoro?	8
9	Un settore d'esercizio può essere parificato a un'azienda?	9-10
10	Come è disciplinata la procedura di preannuncio?	10
11	Chi è il servizio cantonale?	10
12	Quando decide il servizio cantonale e come procede se la durata del lavoro ridotto deve essere prolungata?	11
13	Quali altri obblighi spettano al datore di lavoro?	11-12
14	Quali altre disposizioni deve osservare il datore di lavoro?	12
15	Chi paga l'ILR?	13
16	Per quanto tempo viene versata l'ILR?	13
17	In quale misura viene versata l'ILR?	13
18	Che cosa si intende per: • tempo di lavoro normale? • tempo di lavoro ridotto? • ore effettive?	13-14
19	Le ore perse da compensare in anticipo o da recuperare vengono indennizzate?	14
20	L'orario di lavoro flessibile ha un influsso sull'ILR?	14
21	Che cosa si intende per periodo di conteggio?	14
	ISTRUZIONI PER COMPILARE IL MODULO 716.303	15-23
22	Come si deve procedere in caso di perdita di lavoro in seguito a perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche?	23-24
23	Anche i lavoratori a domicilio hanno diritto all'ILR?	24
24	Aziende con perdita stagionale di ore di lavoro: cosa occorre osservare?	25-27
25	Chi fornisce informazioni?	28
	ALLEGATO I	29
	ALLEGATO II	30
	Sito Internet	31

Che cosa si intende per lavoro ridotto?

1

Per lavoro ridotto si intende una riduzione temporanea o una sospensione completa dell'attività dell'azienda, pur mantenendo i rapporti contrattuali di lavoro. Il lavoro ridotto è generalmente da ascrivere a motivi economici.

Le perdite di lavoro dovute a provvedimenti ordinati dalle autorità o a circostanze indipendenti dalla volontà del datore di lavoro nonché le perdite di lavoro in seguito a perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche rientrano pure nella definizione di lavoro ridotto.

Qual è lo scopo del lavoro ridotto?

2

L'introduzione del lavoro ridotto serve a far fronte a un calo temporaneo del lavoro e a mantenere i posti di lavoro. Mediante l'indennità per lavoro ridotto (ILR), l'assicurazione contro la disoccupazione offre ai datori di lavoro un'alternativa all'imminente rischio di licenziamenti. Il datore di lavoro risparmia così i costi legati alla fluttuazione del personale (costi d'introduzione, perdita di know-how aziendale) e può disporre rapidamente del proprio personale. I lavoratori hanno il vantaggio di evitare la disoccupazione, di mantenere un'ampia protezione sociale nell'ambito del contratto di lavoro e di evitare così lacune nei contributi alla previdenza professionale.

Quali sono i casi che non rientrano nel lavoro ridotto?

3

Non rientrano nella definizione di lavoro ridotto le perdite di lavoro che:

- non sono temporanee; in caso di dubbio il servizio cantonale può far effettuare un'analisi aziendale;
- non consentono di salvaguardare posti di lavoro;
- sono causate da misure d'organizzazione aziendale (lavori di pulizia, di riparazione o di manutenzione), da altre usuali e ricorrenti interruzioni dell'attività aziendale oppure da circostanze rientranti nei normali rischi aziendali che i datori di lavoro devono assumersi;
- sono usuali nel ramo, nella professione o nell'azienda oppure causate da oscillazioni stagionali del grado di occupazione;
- cadono in giorni festivi nonché nei 2 giorni di lavoro che precedono o seguono i giorni festivi che non coincidono con un sabato o una domenica, se in un periodo di conteggio il diritto all'indennità viene fatto valere soltanto per questi giorni;
- sorgono in seguito a vacanze aziendali nonché nei 5 giorni di lavoro che precedono o seguono immediatamente le stesse, se in un periodo di conteggio il diritto all'indennità viene fatto valere solo per questi giorni.

Chi ha diritto all'ILR?

4

- I lavoratori soggetti all'obbligo di contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione.
- I lavoratori che hanno terminato la scuola dell'obbligo ma non hanno ancora raggiunto l'età minima per l'obbligo di contribuzione all'AVS.

Si esige una durata minima di contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione?

5

No. Infatti, ad esempio, i lavoratori stranieri con permesso di dimora annuale, stagionale o frontaliere appena giunti in Svizzera possono beneficiare dell'indennità per lavoro ridotto già dal primo giorno d'impiego, purché non siano impiegati tramite un contratto di lavoro di durata determinata e che le altre condizioni siano adempite.

Chi non ha diritto all'ILR?

6

- I lavoratori durante il termine di disdetta legale o stipulato contrattualmente (ovvero i lavoratori il cui rapporto di lavoro è stato disdetto), tenendo presente che non ha alcuna importanza quale delle 2 parti abbia dato la disdetta;
- i lavoratori la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile. L'adempimento di questa disposizione legale implica che il datore di lavoro disponga di un sistema di controllo delle ore di lavoro (si veda anche domanda 7);
- il coniuge o il partner registrato del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo;
- le persone che, in qualità di soci, compartecipi finanziari o membri di un organo dirigente dell'azienda, prendono parte alle decisioni del datore di lavoro o possono esercitarvi un influsso considerevole, come pure i loro coniugi o i loro partner registrati occupati nell'azienda. Di norma, sono considerati assicurati che esercitano un influsso considerevole sulle decisioni del datore di lavoro le persone che hanno un diritto di firma individuale o una partecipazione finanziaria importante nell'azienda;
- i lavoratori che non accettano il lavoro ridotto e devono pertanto essere remunerati secondo il contratto di lavoro;
- i lavoratori vincolati da un rapporto di lavoro di durata determinata;
- i lavoratori vincolati da un rapporto di tirocinio e quelli a loro parificabili;

- i lavoratori al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo; né le aziende che forniscono il personale a prestito né quelle che lo impiegano possono rivendicare l'indennità per lavoro ridotto per questi lavoratori;
- i lavoratori la cui perdita di lavoro è imputabile a un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda;
- i lavoratori che sono stati messi a disposizione da un'altra azienda.

Quali requisiti deve soddisfare il controllo aziendale delle ore di lavoro?

7

L'azienda deve disporre di un sistema di controllo delle ore di lavoro (ad esempio schede di timbratura, rapporti sulle ore, ecc.) del personale interessato dal lavoro ridotto che indichi quotidianamente le ore di lavoro prestate, comprese le eventuali ore in esubero, le ore perse per motivi economici e tutte le altre assenze quali ad es. vacanze, giorni di malattia, infortunio, servizio militare.

Si esige una perdita minima di ore di lavoro?

8

Sì. Una perdita di lavoro è computabile soltanto se, per ogni periodo di conteggio, raggiunge almeno il 10 % del totale delle ore normalmente fornite in complesso dai lavoratori dell'azienda o del settore d'esercizio riconosciuto.

Nel calcolo delle ore da effettuare occorre includere in linea di massima le ore di lavoro di tutti i lavoratori occupati nell'azienda, eccetto le ore di coloro che non hanno diritto all'ILR o che non possono subire alcuna perdita di lavoro computabile.

Il calcolo della perdita minima è fondato sul totale delle ore da effettuare nell'azienda dopo deduzione di tutte le assenze pagate e non pagate (si veda modulo "Conteggio sul lavoro ridotto"; n. 716.303).

Se l'introduzione del lavoro ridotto o la ripresa del lavoro a tempo pieno non coincide con l'inizio o la fine di un periodo di conteggio, la perdita di lavoro di almeno il 10 % è calcolata sulle ore normali di lavoro dall'inizio o fino alla fine del lavoro ridotto.

Un settore d'esercizio può essere parificato a un'azienda?

9

Un settore d'esercizio è parificato a un'azienda se costituisce un'unità organizzativa provvista di personale e di mezzi tecnici propri che

- dipende da una direzione autonoma in seno all'azienda o
- fornisce prestazioni che potrebbero essere fornite ed offerte sul mercato da aziende indipendenti.

Affinché un settore d'esercizio possa essere parificato a un'azienda, esso deve avere una certa autonomia in seno all'azienda. Esso deve comprendere un gruppo di lavoratori che, all'interno dell'azienda, costituisce un'unità organizzativa accertabile anche dall'ufficio del lavoro. Inoltre tale settore deve perseguire un proprio obiettivo aziendale o fornire, nel quadro del processo produttivo interno, proprie prestazioni (ad. es. fabbricazione di un prodotto intermedio). Non è indispensabile che il settore d'esercizio sia ubicato in un posto diverso dal resto dell'azienda.

Si può parlare di settore d'esercizio parificato a un'azienda in presenza dei seguenti elementi:

- la competenza di allacciare contatti diretti fuori dell'azienda;
- la competenza di eseguire atti giuridici vincolanti per l'intera azienda (proprio potere decisionale per quanto riguarda il materiale, assunzione di personale, servizi autonomi di acquisto e di vendita).

Un settore d'esercizio non può essere parificato a un'azienda ai sensi della LADI:

- quando il gruppo di lavoro comprende soltanto pochi lavoratori;
- quando esiste una stretta interdipendenza con altre unità aziendali nell'ambito del personale e nel campo tecnico (scambi continui di personale da un reparto all'altro);
- se è limitato a un settore diretto da un caporeparto o è costituito da un gruppo di lavoro.

La presenza di un caporeparto, di un conducente di macchine o di un capogruppo non soddisfa, di regola, la condizione della direzione autonoma in seno all'azienda.

Il servizio cantonale decide se un settore d'esercizio può essere parificato a un'azienda. A tal fine, il datore di lavoro deve allegare al suo preannuncio di lavoro ridotto all'attenzione del servizio cantonale un organigramma dell'azienda o una descrizione dei settori d'esercizio. Questi documenti devono perlomeno contenere il nome del capo, nonché il numero esatto dei lavoratori del settore d'esercizio interessato.

Durante il termine quadro di 2 anni un'azienda può subire trasformazioni, come la suddivisione in diversi settori d'esercizio o il raggruppamento di alcuni settori d'esercizio in una sola azienda.

In caso di suddivisione in settori, i periodi di conteggio già utilizzati dall'azienda nel suo complesso vengono attribuiti ai relativi settori d'esercizio. In caso di raggruppamento (fusione) di alcuni settori d'esercizio occorre attribuire all'azienda nel suo complesso tutti i periodi di conteggio già utilizzati.

Il datore di lavoro può scegliere una cassa per ogni settore d'esercizio.

Se un datore di lavoro occupa lavoratori a domicilio e questi ultimi sono toccati dal lavoro ridotto, essi costituiscono sempre un settore d'esercizio. Ulteriori informazioni si trovano nell'Info-Service "Indennità per lavoro ridotto per lavoratori a domicilio" (n. 716.401), consultabile soltanto sul sito Internet www.area-lavoro.ch, sulle pubblicazioni, opuscoli.

Come è disciplinata la procedura di preannuncio?

10

Di norma, il datore di lavoro è tenuto a informare per iscritto il servizio cantonale in merito alla prevista introduzione del lavoro ridotto almeno 10 giorni prima del suo inizio. Il termine di preannuncio è eccezionalmente di 3 giorni se il datore di lavoro fornisce la prova che è costretto/a ad introdurre il lavoro ridotto in seguito a circostanze improvvise ed imprevedibili. Se il datore di lavoro ha annunciato in ritardo l'introduzione dell'orario ridotto, la perdita di lavoro è computabile soltanto a contare dalla scadenza del termine di preannuncio impartito.

Il servizio cantonale competente è quello del Cantone nel quale l'azienda o il settore d'esercizio ha la sua sede (i moduli di preannuncio sono ottenibili presso detto servizio o presso la cassa di disoccupazione).

Se il lavoro ridotto concerne soltanto alcuni settori d'esercizio, occorre compilare un preannuncio per ognuno di essi.

Chi è il servizio cantonale?

11

Nella maggior parte dei Cantoni, la funzione di servizio cantonale è assunta da una divisione del Dipartimento dell'economia pubblica (TI: Sezione del lavoro; GR: Ufficio per l'industria, arti e mestieri e lavoro).

Quando decide il servizio cantonale e come procede se la durata del lavoro ridotto deve essere prolungata?

12

Di norma, il servizio cantonale emana la sua decisione entro i 10 giorni del termine di preannuncio. Tuttavia, una decisione può essere pronunciata soltanto se il modulo di preannuncio è debitamente compilato. Il servizio cantonale ha il diritto di chiedere documenti supplementari.

Se il lavoro ridotto dura più a lungo dell'autorizzazione rilasciata dal servizio cantonale, il preannuncio deve essere rinnovato almeno 10 giorni prima della scadenza dell'autorizzazione precedente.

Quali altri obblighi spettano al datore di lavoro?

13

In base alla legge il datore di lavoro deve:

- versare ai rispettivi lavoratori, il giorno usuale di paga, l'80% della perdita di guadagno. Quest'ultimo comprende, oltre al salario convenuto contrattualmente, anche gli assegni contrattuali periodici;
- assumersi, per ogni periodo di conteggio, l'indennità per lavoro ridotto per 2 giorni di attesa per i primi 6 periodi di conteggio e per tre giorni di attesa dal 7° al 12° periodo di conteggio (si veda Osservazioni, pag. 3);
- pagare interamente per la durata del lavoro ridotto i contributi alle assicurazioni sociali previsti dalle disposizioni legali e contrattuali (AVS/AI/IPG/AD, assicurazione infortuni, assegni familiari, previdenza professionale, ecc.) come se il tempo di lavoro fosse normale (= 100% del salario). Il datore di lavoro ha il diritto di dedurre dal salario dei lavoratori le quote intere dei contributi a loro carico, purché non sia stato convenuto diversamente. La quota a carico del datore di lavoro dei contributi AVS/AI/IPG/AD per le ore perse è rimborsata a quest'ultimo dalla cassa di disoccupazione;
- adempiere l'obbligo di informare e di annunciare;
- far valere quanto prima dopo ogni periodo di conteggio il diritto all'indennità del suo personale presso la cassa prescelta, allegando i seguenti documenti:
 - il modulo "Domanda d'indennità per lavoro ridotto";
 - il modulo "Conteggio sul lavoro ridotto";
 - il modulo "Rapporto sulle ore perse per motivi economici" (il totale mensile delle ore perse deve essere confermato dalla firma di ogni lavoratore);
 - eventualmente il modulo "Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria" (si veda domanda 14);

- eventualmente il modulo “Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro”;
- indicazioni in merito alle ore di lavoro contrattuali;
- indicazioni in merito alle ore da compensare in anticipo o da recuperare e alle date di compensazione;
- eventualmente, il regolamento dell’orario flessibile dell’azienda;
- il calendario delle ore di lavoro e la lista dei giorni festivi e di vacanza retribuiti;
- la lista dei salari, compresi gli assegni contrattuali periodici;
- la lista delle ore in esubero effettuate negli ultimi 6 o 12 mesi dai singoli lavoratori (si veda domanda 18).

Il diritto all’indennità deve essere fatto valere entro 3 mesi dalla scadenza di ogni periodo di conteggio presso la cassa di disoccupazione prescelta. Tale disposizione vale anche nel caso in cui il servizio cantonale non abbia ancora reso la propria decisione in merito all’autorizzazione dell’ILR. Il termine di 3 mesi non può essere interrotto neppure in caso di procedura di opposizione o di ricorso. Se non viene fatto valere entro 3 mesi, il diritto all’ILR si estingue.

- conservare tutti i documenti dell’azienda per 5 anni e, su richiesta, presentarli all’ufficio di compensazione.

Quali altre disposizioni deve osservare il datore di lavoro?

14

Ai lavoratori che subiscono una perdita di lavoro di giornate intere o di mezza giornata può essere assegnata un’occupazione provvisoria, adeguata e idonea. I lavoratori il cui lavoro è sospeso per più di un mese devono inoltre adoperarsi per ottenere una tale occupazione.

I lavoratori che accettano un’occupazione provvisoria devono chiedere il consenso al datore di lavoro. Il consenso può essere negato soltanto se i lavoratori, a causa dell’occupazione provvisoria, non possono adempiere i loro obblighi contrattuali. Se il datore di lavoro nega il consenso senza un valido motivo, il servizio cantonale respinge il diritto alla rifusione dell’ILR dei lavoratori interessati.

Il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro il reddito conseguito durante il periodo di lavoro ridotto grazie all’occupazione provvisoria o a un’attività indipendente. I datori di lavoro ne informano la cassa di disoccupazione.

Chi paga l'ILR?

L'ILR viene versata dalla cassa di disoccupazione.

15

Per quanto tempo viene versata l'ILR?

16

L'ILR viene versata, nell'arco di 2 anni, per al massimo 12 periodi di conteggio (di regola mesi civili). Tuttavia una perdita di lavoro mensile superiore all'85% del tempo di lavoro normale dell'azienda può essere computata soltanto per 4 periodi di conteggio al massimo. Per il calcolo della durata massima dell'ILR vengono presi in considerazione anche i periodi di conteggio per i quali è stata versata un'IPI (si veda Osservazioni, pag. 3).

In quale misura viene versata l'ILR?

17

L'ILR ammonta, dopo aver dedotto il periodo di attesa, all'80% della perdita di guadagno computabile per le ore di lavoro perse.

Che cosa si intende per:

18

- **tempo di lavoro normale?**

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 a cui si applica un sistema di lavoro flessibile, l'orario annuo medio convenuto contrattualmente è considerato tempo di lavoro normale.

- **tempo di lavoro ridotto?**

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 20 ore risultante dall'orario di lavoro flessibile dell'azienda e le ore previste dalla stessa per compensare o recuperare ponti tra giorni festivi non sono considerati ore in esubero.

Dal primo giorno del primo periodo di conteggio per cui è versata un'indennità per lavoro ridotto o per intemperie inizia un termine quadro di 2 anni per la riscossione della prestazione.

Se al momento dell'introduzione del lavoro ridotto autorizzato per l'azienda o per il settore d'esercizio non è ancora iniziato alcun termine quadro per la riscossione della prestazione, le ore in esubero effettuate dai singoli lavoratori nei 6 mesi precedenti vengono dedotte dalla loro perdita di lavoro.

Durante il termine quadro per la riscossione della prestazione, le ore in esubero effettuate dai singoli lavoratori sino a un nuovo periodo di lavoro ridotto, ma al massimo negli ultimi 12 mesi, vengono dedotte dalla loro perdita di lavoro.

- **ore effettive ?**

Per ore effettive si intendono tutte le ore effettuate durante un periodo di conteggio.

Le ore perse da compensare in anticipo o da recuperare vengono indennizzate ?

19

Sì. Le ore da compensare in anticipo o da recuperare devono essere incluse nel calcolo delle ore da effettuare. Se sono perse, occorre pertanto indennizzarle.

Se le ore da effettuare in anticipo sono compensate nel periodo di conteggio, esse vanno dedotte dal numero delle ore da effettuare.

L'orario di lavoro flessibile ha un influsso sull'ILR ?

20

L'orario di lavoro flessibile che prevede un saldo positivo di 20 ore al massimo non ha alcun influsso sull'ILR. Il saldo positivo o negativo delle ore effettuate nell'ambito dell'orario di lavoro flessibile va riportato nel conteggio (si veda "Istruzioni per compilare il modulo 716.303", pag. 15). Le ore che all'inizio del lavoro ridotto superano il saldo massimo previsto dal sistema di orario di lavoro flessibile sono considerate ore in esubero (si veda domanda 18 "tempo di lavoro ridotto").

Che cosa si intende per periodo di conteggio ?

21

Il periodo di conteggio corrisponde di regola a un mese civile, indipendentemente dalla data in cui il salario viene versato.

Il periodo di conteggio è di 4 settimane se il salario è versato a intervalli di una, 2 o 4 settimane.

Istruzioni per compilare il modulo 716.303

Si veda il modulo "Conteggio sul lavoro ridotto" (n. 716.303).

Per ogni azienda o settore d'esercizio riconosciuto dal servizio cantonale occorre trasmettere alla cassa di disoccupazione un conteggio separato per ogni periodo di conteggio. Il lavoro ridotto che non è introdotto all'inizio o che non termina alla fine di un periodo di conteggio deve essere oggetto di una menzione speciale sul conteggio. In questi casi, la perdita minima del 10% è calcolata sulle ore di lavoro normali dall'inizio o fino alla fine del lavoro ridotto.

Col. 1: N. AVS, cognome e nome

Nel conteggio bisogna indicare, per ogni periodo di conteggio, tutti i lavoratori dell'azienda o del settore d'esercizio che hanno in linea di massima diritto all'indennità, indipendentemente dal fatto che siano o meno interessati dal lavoro ridotto. Per i lavoratori che non sono interessati dal lavoro ridotto è sufficiente compilare le colonne 1, 4 e 6.

Col. 2: Guadagno orario computabile

Questa indicazione del salario costituisce la base per il calcolo dell'indennità per lavoro ridotto. È determinante il salario contrattuale versato per l'ultimo periodo di paga prima dell'inizio del lavoro ridotto (CHF 12'350.- al massimo; si veda Osservazioni, pag. 3).

Se il salario dell'ultimo mese di contribuzione varia almeno del 10% rispetto al salario medio degli ultimi 12 mesi, l'indennità per lavoro ridotto viene calcolata in base a questo stipendio medio.

Per i nuovi impiegati è determinante il salario contrattuale, che comprende le indennità di vacanza e per giorni festivi nonché la quota della tredicesima mensilità, se esiste un diritto alla stessa. Inoltre occorre includere le indennità dovute per legge, quali il supplemento per il lavoro notturno o domenicale. Gli assegni contrattuali non possono essere presi in considerazione se continuano a essere pagati durante il periodo di lavoro ridotto o se costituiscono indennità per inconvenienti connessi al lavoro. Essi possono tuttavia essere inclusi se vengono pagati anche durante le vacanze.

I salari di base vengono moltiplicati per le aliquote qui di seguito in funzione del numero di giorni festivi pagati, nel caso in cui cadano in un giorno feriale, del numero di settimane di vacanza e, se del caso, della 13^a mensilità.

Aliquote per il calcolo delle indennità per **giorni festivi e di vacanza**
(si veda tabella completa nell'ALLEGATO I)

per anno	Vacanze		
	4 sett. %	5 sett. %	6 sett. %
1 giorno festivo	8.75	11.06	13.48
2 giorni festivi	9.21	11.54	13.97
3 giorni festivi	9.66	12.02	14.47
4 giorni festivi	10.13	12.50	14.98
5 giorni festivi	10.59	12.99	15.49
6 giorni festivi	11.06	13.48	16.00
7 giorni festivi	11.54	13.97	16.52
8 giorni festivi	12.02	14.47	17.04
9 giorni festivi	12.50	14.98	17.57
10 giorni festivi	12.99	15.49	18.10
11 giorni festivi	13.48	16.00	18.64
12 giorni festivi	13.97	16.52	19.18

Esempio di calcolo:

$$\begin{aligned}
 &\text{Giorni di lavoro all'anno} && 261 \text{ giorni} \\
 - &\text{giorni festivi, ad es.} && 6 \text{ giorni} = 2,55 \% \\
 - &\text{giorni di vacanza, ad es.} && 20 \text{ giorni} = 8,51 \% \\
 \hline
 = &\text{giorni di lavoro effettivi} && 235 \text{ giorni} = 100,00 \%
 \end{aligned}$$

Aliquote per il calcolo delle indennità per **giorni festivi e di vacanza, compresa la 13a mensilità** (calcolata con 8,33%) (si veda tabella completa nell'ALLEGATO II)

+13 ^a mensilità per anno	Vacanze		
	4 sett. %	5 sett. %	6 sett. %
1 giorno festivo	17.81	20.32	22.93
2 giorni festivi	18.31	20.83	23.47
3 giorni festivi	18.80	21.35	24.01
4 giorni festivi	19.30	21.87	24.56
5 giorni festivi	19.81	22.40	25.11
6 giorni festivi	20.32	22.93	25.67
7 giorni festivi	20.83	23.47	26.23
8 giorni festivi	21.35	24.01	26.79
9 giorni festivi	21.87	24.56	27.36
10 giorni festivi	22.40	25.11	27.94
11 giorni festivi	22.93	25.67	28.52
12 giorni festivi	23.47	26.23	29.11

Esempio di calcolo:

Ore annue (261 giorni x 8 ore)	=	2 088 ore
– giorni festivi, ad es. 6 giorni (6 x 8 ore)	=	48 ore
– vacanze, ad es. 4 settimane (20 x 8 ore)	=	160 ore
Ore di lavoro effettive	=	<u>1 880 ore</u>
Guadagno annuo (2'088 ore x CHF 20.–)	=	CHF 41'760.—
+ 13 ^a mensilità (1/12)	=	CHF 3'480.—
Guadagno totale	=	<u>CHF 45'240.—</u>
Guadagno secondo le ore di lavoro effettive (1'880 ore x CHF 20.–)	=	<u>CHF 37'600.—</u>
Differenza	=	CHF 7'640.—
Differenza in % (7'640 x 100 : 37'600)	=	20,32 %

Esempio di calcolo:

Salario orario

Salario orario convenuto contrattualmente	CHF	20.—
Indennità per 6 giorni festivi, 4 settimane di vacanza e diritto alla 13 ^a mensilità = 20,32 % ¹	CHF	<u>4.06</u>
Guadagno orario computabile	CHF	24.06 ²

1) – 2) Note in calce a pagina seguente

Salario mensile

Determinante è sempre la media settimanale del tempo di lavoro, anche nei rami in cui gli orari invernali ed estivi sono differenti (ad es. edilizia).

Ore annue di lavoro (261 giorni x ad es. 8 ore)	=	2'088 ore (111,06 %)
– giorni festivi, ad es. 6 giorni (6 x 8 ore)	=	48 ore
– vacanze, ad es. 4 settimane (20 x 8 ore)	=	160 ore
		} (11,06 %) ³
Ore di lavoro effettive da compiere all'anno	=	1'880 ore (100 %)
Ore di lavoro effettive da compiere in media al mese	=	156,7 ore (1'880:12) ^{2a}
Salario mensile convenuto	=	CHF 5'000.—
+ ad es. 13 ^a mensilità (8,33 % di CHF 5'000.—)	=	CHF 416.50 ⁴
Guadagno mensile determinante	=	CHF 5'416.50 ⁵
Guadagno orario computabile (5'416.50: 156,7)	=	CHF 34.57

Durante il periodo di lavoro ridotto, il guadagno orario computabile rimane in principio invariato.

1 cfr. tabella dell'ALLEGATO II.

2 Il guadagno orario moltiplicato per il numero delle ore di lavoro da compiere in media al mese non deve superare l'ammontare di 12'350.— franchi (CHF 12'350.—*: numero delle ore di lavoro da compiere in media al mese ^{2a} = importo massimo per ora).*

3 Si veda tabella dell'ALLEGATO I.

4 Se è convenuta contrattualmente.

5 Il salario mensile determinante non deve superare 12'350.— franchi.*

** cfr. Osservazioni, pag. 3.*

Col. 3: ***Ore lavorative settimanali in base al contratto***

In questa colonna bisogna riportare il tempo di lavoro settimanale di ogni lavoratore, convenuto contrattualmente, senza le ore di un'eventuale compensazione anticipata. Se la durata del lavoro varia durante l'anno, è determinante il tempo di lavoro che fa stato per il rispettivo periodo di conteggio.

Col. 4: ***Ore da effettuare nel periodo di conteggio***

Ore di lavoro da compiere durante il periodo di conteggio per un'occupazione normale, comprese le eventuali ore di compensazione anticipata e/o quelle da recuperare (ore da effettuare).

Col. 5: ***Ore effettive***

Le ore di lavoro realmente effettuate, comprese le ore in esubero eventualmente compiute in questo periodo di conteggio.

Col. 6: ***Assenze pagate/non pagate***

Tutte le ore di assenza pagate e non pagate quali vacanze, giorni festivi, assenze volontarie dal lavoro, malattia, infortunio, servizio militare, formazione continua ecc.

Col. 7: ***Saldo dell'orario flessibile***

Un eventuale sistema di lavoro con orario flessibile che autorizza un saldo positivo di 20 ore al massimo non esercita alcun influsso sull'indennità per lavoro ridotto. Questa colonna è utilizzata dalle aziende per inserire la compensazione nell'ambito dell'orario flessibile. Il saldo alla fine del precedente periodo di conteggio deve essere inserito nella prima parte della colonna mentre il saldo alla fine del periodo di conteggio interessato va riportato nella seconda parte. La differenza fra i 2 saldi deve essere inserita nella terza parte, preceduta dal segno meno o più invertito (- o +).

Esempio**(saldo massimo di orario flessibile di +/- 15 ore):**

Ore da effettuare il 1° mese (nessun saldo di orario flessibile)

20 giorni di 8 ore	160 ore
Lavoro ridotto ordinato, 4 giorni di 8 ore	32 ore
Ore effettive possibili	128 ore
Ore effettivamente lavorate	137 ore

Riporto di un'eccedenza di 9 ore al mese seguente.

Rappresentazione sul conteggio:

Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7			Col. 8
			a	b	c	
			Saldo alla fine del periodo di cont. precedente	Saldo alla fine del periodo di cont. in corso	Differenza	
160	137	0	0	+9	-9	32

Ore da effettuare il 2° mese

21 giorni di 8 ore	168 ore
Lavoro ridotto ordinato, 5 giorni di 8 ore	40 ore
Ore effettive possibili	128 ore
Ore effettivamente lavorate	117 ore

Riporto al mese seguente di 2 ore in meno, tenuto conto del saldo del mese precedente.

Rappresentazione sul conteggio:

Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7			Col. 8
			a	b	c	
			Saldo alla fine del periodo di cont. precedente	Saldo alla fine del periodo di cont. in corso	Differenza	
168	117	0	+9	-2	+11	40

Ore da effettuare il 3° mese

23 giorni di 8 ore	184 ore
Lavoro ridotto ordinato, 5 giorni di 8 ore	40 ore
Ore effettive possibili	144 ore
Ore effettivamente lavorate	131 ore

Riporto al mese seguente di 15 ore in meno, tenuto conto del saldo del mese precedente.

Rappresentazione sul conteggio:

Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7			Col. 8
			a	b	c	
			Saldo alla fine del periodo di cont. precedente	Saldo alla fine del periodo di cont. in corso	Differenza	
184	131	0	-2	-15	+13	40

Col. 8: Ore perse dovute a lavoro ridotto

In questa colonna vanno riportate le ore effettivamente perse in seguito al lavoro ridotto ordinato, ma al massimo le ore risultanti dalla seguente sottrazione: col. 4 meno col. 5, 6 e 7c.

Le assenze quali malattia, infortunio, servizio militare, formazione continua, ecc., durante un periodo di lavoro ridotto non devono essere iscritte in questa colonna bensì nella col. 6.

Le ore della formazione continua possono essere inserite nella col. 8 quali ore perse dovute a lavoro ridotto previo consenso del servizio cantonale.

Col. 9: Saldo delle ore in esubero pagate e non ancora pagate dei mesi precedenti

(si veda anche domanda 23)

Occorre indicare tutte le ore in esubero effettuate nei 6 mesi antecedenti l'inizio del termine quadro di 2 anni e che non sono state compensate con tempo libero. Dopo l'inizio del termine quadro occorre indicare tutte le ore in esubero effettuate entro detto termine quadro e non compensate con tempo libero, se non risalgono a più di 12 mesi. Tali ore in esubero riducono le ore perse computabili (col. 11) nella misura in cui superano la perdita stagionale di ore di lavoro non indennizzabile (col. 10): ciò significa che i saldi delle ore in esubero vengono compensati con l'eventuale perdita stagionale di ore di lavoro prima che le ore perse computabili siano ridotte. I saldi delle ore in esubero che non possono essere compensati completamente con la perdita stagionale di ore di lavoro e con le ore perse computabili vanno riportati al periodo di conteggio successivo.

Col. 10: *Perdita stagionale di ore di lavoro*

(si veda anche domanda 23)

Questa colonna deve essere compilata soltanto se il servizio cantonale, nella sua decisione, ha espresso una riserva in merito alla possibilità di non indennizzare le ore perse riconducibili a motivi stagionali.

Differenza tra il saldo delle ore perse (col. 8) e le ore perse computabili (col. 11): si tratta di una colonna di controllo, dato che il saldo delle ore in esubero (col. 9) viene dedotto dalle ore perse computabili (col. 11) solo laddove esso non può essere compensato con la perdita stagionale di ore di lavoro.

Col. 11: *Ore perse computabili* (si veda anche domanda 23)

Se il servizio cantonale ha espresso nella sua decisione una riserva in merito alla perdita stagionale di ore di lavoro, occorre definire una chiave di ripartizione in base alle ore perse negli stessi periodi negli ultimi 2 anni, nella quale vengono indicate quali sono le ore perse non indennizzabili (perdita stagionale di ore di lavoro) e quelle indennizzabili (si veda "Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro" modulo n. 716.303.1).

Dalle ore perse computabili deve essere dedotto il saldo delle ore in esubero (col. 9), nella misura in cui esso non ha potuto essere compensato con la perdita stagionale di ore di lavoro.

Se un'azienda non può far valere ore in esubero accumulate nei mesi precedenti né una perdita stagionale di ore di lavoro, la col. 11 corrisponde alla col. 8.

Col. 12: *Perdita di guadagno 100 %*

Occorre moltiplicare la col. 11 per la col. 2.

La cassa di disoccupazione rifonde al datore di lavoro anche la parte di contributi versata da quest'ultimo alle assicurazioni sociali. Il totale della col. 12 deve quindi essere moltiplicato per la percentuale del contributo del datore di lavoro alle assicurazioni AVS/AI/IPG/AD. Il risultato deve essere sommato al totale della col. 15. Sul sito www.area-lavoro.ch è possibile consultare l'importo attuale del contributo del datore di lavoro.

Col. 13: *Perdita di guadagno 80 %*

L'ILR ammonta, per ogni lavoratore, all'80 % della perdita di guadagno (80 % della col. 12).

Col. 14: *Deduzione del periodo d'attesa*

Per ogni periodo di conteggio il datore di lavoro deve assumersi l'indennità per 2 giorni di attesa per i primi 6 periodi di conteggio e per 3 giorni dal 7° al 12° periodo di conteggio. Calcolo: 2/5 o 3/5 delle ore lavorative settimanali (col.3) moltiplicati per il guadagno orario computabile; dell'importo ottenuto calcolare l'80 % (si veda Osservazioni, pag. 3).

Col. 15: *Rifusione rivendicata*

Se tutte le condizioni sono adempiute, la cassa rifonde l'importo che si ottiene sottraendo l'importo della col. 14 da quello della col. 13. Al totale di questa colonna va aggiunta la rifusione dei contributi dei datori di lavoro all'AVS/AI/IPG/AD secondo la col. 12.

Come si deve procedere in caso di perdita di lavoro in seguito a perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche ?

22

Una tale perdita di lavoro è computabile soltanto se è dovuta a condizioni meteorologiche eccezionali che immobilizzano l'azienda o riducono considerevolmente la sua attività. Per un'azienda sono segnatamente considerate condizioni meteorologiche eccezionali la mancanza di neve nelle regioni di sport invernali, se si manifesta in un periodo durante il quale l'azienda era stata aperta per 3 dei 5 anni precedenti. L'attività dell'azienda è considerevolmente ridotta soltanto se la cifra d'affari realizzata durante il relativo periodo di conteggio non raggiunge il 25 per cento della media delle cifre d'affari conseguite durante lo stesso periodo dei 5 anni precedenti. Se dal confronto con gli anni precedenti scaturissero risultati ingiusti per l'azienda, ci si può fondare eccezionalmente su altri criteri d'apprezzamento del volume d'affari (pernottamenti, frequentazione ecc.).

Per ogni lavoratore il termine di attesa è di 2 settimane (10 giorni interi di lavoro), calcolato al più presto a decorrere dall'approvazione da parte del servizio cantonale e a condizione che esistesse un rapporto di lavoro. Questo termine di attesa è a carico del datore di lavoro, che deve versare al lavoratore una compensazione almeno equivalente all'ILR. Per ogni nuovo periodo di conteggio, durante la stessa stagione, il datore di lavoro deve assumersi 3 altri giorni interi di lavoro per ogni persona impiegata. È considerato giorno lavorativo intero la 5a parte della durata settimanale del lavoro.

Il datore di lavoro deve assumere a proprio carico il termine di attesa di 2 settimane relativo alla perdita di lavoro che si verifica per la prima volta nella stagione, anche se questo si estende su 2 periodi di conteggio o più. Se in un periodo di conteggio rimangono da compiere meno di 3 giorni del primo termine di attesa, il totale dei giorni da compiere nel secondo periodo non sarà superiore a 3.

Se durante un periodo di conteggio non è possibile effettuare alcun pagamento in seguito alla deduzione dei termini di attesa, questo periodo non viene conteggiato nel diritto massimo del termine quadro.

In caso di perdita di clientela dovuta a condizioni meteorologiche, il termine di preannuncio è di 1 giorno.

Il preannuncio e il conteggio dell'ILR vengono effettuati compilando moduli speciali da utilizzare soltanto per le perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche.

Anche i lavoratori a domicilio hanno diritto all'ILR?

23

I lavoratori a domicilio possono pure ricevere l'indennità per lavoro ridotto. Anche essi devono però adempiere le condizioni richieste per esercitare il diritto all'indennità (obbligo di contribuzione all'AD, rapporto di lavoro non disdetto, perdita di lavoro presumibilmente temporanea, mantenimento del posto di lavoro grazie al lavoro ridotto). La regolamentazione speciale qui di seguito tiene conto delle particolarità.

I lavoratori a domicilio devono sempre costituire un settore d'esercizio dell'azienda. Per questa categoria di lavoratori non ci si riferisce alla perdita minima subita nell'azienda o nel settore d'esercizio, ma alla perdita di salario subita da ogni lavoratore in un periodo di conteggio a causa del lavoro ridotto, per quanto il salario sia inferiore del 20 % o più a quello che il lavoratore a domicilio ha conseguito prima del primo periodo di conteggio, ma al massimo nella media degli ultimi 12 mesi.

Il preannuncio e il conteggio vengono effettuati utilizzando moduli speciali.

Ulteriori informazioni si trovano nell'Info-Service "Indennità per lavoro ridotto per lavoratori a domicilio" (n. 716.401), consultabile soltanto sul sito Internet www.area-lavoro.ch, sulle pubblicazioni, opuscoli.

Aziende con perdita stagionale di ore di lavoro: cosa occorre osservare ?

24

• Perdita stagionale di ore di lavoro

Il servizio cantonale verifica se presso l'azienda richiedente sono usuali oscillazioni stagionali del grado d'occupazione. In presenza di perdita stagionale di ore di lavoro, il servizio formula, nella sua decisione, una riserva corrispondente.

In tal caso, l'azienda deve calcolare la percentuale media della perdita di lavoro subita nello stesso periodo dei 2 anni precedenti, ricorrendo all'apposito "Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro" (n. 716.303.1).

Il questionario non va compilato se per gli stessi periodi dei 2 anni precedenti è già stato conteggiato il lavoro ridotto, in quanto le percentuali determinanti possono essere tratte dai relativi conteggi sul lavoro ridotto.

Nel periodo di conteggio in questione saranno indennizzate solamente le ore perse che superano la media delle ore perse negli stessi periodi dei 2 anni precedenti.

• Esempio

Il servizio cantonale ha espresso nella sua decisione in merito all'indennità per lavoro ridotto una riserva circa la stagionalità. In seguito a tale riserva l'azienda deve compilare il questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro.

La perdita media di lavoro imputabile a motivi stagionali negli stessi periodi dei 2 anni precedenti ammonta a 22,65 %.

Durante il periodo di conteggio di febbraio l'azienda registra una perdita di lavoro pari al 52 % del totale delle ore da effettuare (Conteggio del lavoro ridotto: col.8 in % della col.4 meno col.6).

– Perdita di lavoro in febbraio in %	52,00
– Perdita di lavoro media stagionale nei periodi di riferimento in %	-22,65
– Percentuale della perdita di lavoro imputabile a motivi economici in febbraio	<hr/> 29,35

Per tutti i lavoratori indicati nel "Conteggio sul lavoro ridotto" e colpiti dal lavoro ridotto, l'azienda esegue il calcolo seguente:

Il numero delle ore perse in base alla col.8 diviso per la perdita di lavoro in % e moltiplicato per la percentuale della perdita di lavoro imputabile a motivi economici (ore perse: 52 x 29,35).

Estratto dal modulo “Conteggio sul lavoro ridotto”:

(Si confrontino anche le “Istruzioni per compilare il modulo 716.303” nel presente opuscolo)

1 N° AVS Cognome/Nome	Col. 2 – 7	8 Ore perse dovute a lavoro ridotto	9 Saldo ore supple- mentari dei mesi precedenti	10 perdita sta- gionale di ore lavoro	11 Ore perse computabili	Col. 12 – 15
N° AVS Aubert Antoine		80	0	34.8	45.2	
N° AVS Bieri Brigitte		44	0	19.2	24.8	
N° AVS Donatello Diana		52	0	22.6	29.4	
N° AVS Clalüna Conradin		100	0	43.5	56.5	

Calcolo della col. 11:

Aubert Antoine: $80 : 52 \times 29,35$ Bieri Brigitte: $44 : 52 \times 29,35$

Donatello Diana: $52 : 52 \times 29,35$ Clalüna Conradin: $100 : 52 \times 29,35$

La col. 10 risulta dalla differenza tra la col. 8 e la col. 11 (solo se dalla col. 11 non sono state sottratte ore in esubero) oppure può essere calcolata direttamente:

ad es. Aubert Antoine: $80 : 52 \times 22,65$

Stesso estratto dal modulo “Conteggio sul lavoro ridotto”, ma tenendo conto delle ore in esubero effettuate nei mesi precedenti:
 (Si confrontino anche le “Istruzioni per compilare il modulo 716.303” nel presente opuscolo)

1 N° AVS Cognome/Nome	Col. 2 – 7	8 Ore perse dovute a lavoro ridotto	9 Saldo ore supple- mentari dei mesi precedenti	10 perdita sta- gionale di ore lavoro	11 Ore perse computabili	Col. 12 – 15
N° AVS Aubert Antoine		80	0	34.8	45.2	
N° AVS Bieri Brigitte		44	15	19.2	24.8	
N° AVS Donatello Diana		52	30	22.6	22	
N° AVS Clalüna Conradin		100	150	43.5	0	

La col. 9 viene considerata nella col. 11:

Aubert Antoine: Nessun saldo di ore in esubero dei mesi precedenti. La col. 11 resta invariata.

Bieri Brigitte: Le 15 ore in esubero sono interamente compensate dalle ore perse imputabili a fattori stagionali: la col. 11 resta invariata.

Donatello Diana: Le 30 ore in esubero superano di 7,4 ore le ore perse imputabili a fattori stagionali. Queste 7,4 ore vengono dedotte dalle 29,4 ore perse computabili della col. 11.

Clalüna Conradin: Le 150 ore in esubero non possono essere interamente compensate né mediante le ore perse imputabili a fattori stagionali né mediante le ore perse computabili. Non è possibile far valere alcuna ora persa del signor Clalüna in questo periodo di conteggio. Resta tuttavia un saldo di 50 ore in esubero che va riportato nella col. 9 di un eventuale prossimo conteggio del lavoro ridotto.

Chi fornisce informazioni?

25

Le informazioni in merito ai contributi possono essere ottenute presso le casse di compensazione dell'AVS.

Per eventuali domande riguardanti l'ILR rivolgersi al servizio cantonale competente oppure alla cassa di disoccupazione.

ALLEGATO I

Tabella per la determinazione del guadagno orario computabile

esclusa la 13^a mensilità

Numero dei giorni festivi	Numero dei giorni di vacanza										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	8.75	9.21	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48
02	9.21	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97
03	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47
04	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98
05	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49
06	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00
07	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52
08	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04
09	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57
10	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10
11	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64
12	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18
13	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72
14	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72	20.28
15	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72	20.28	20.83

ALLEGATO II

Tabella per la determinazione del guadagno orario computabile

compresa la 13^a mensilità

Numero dei giorni festivi	Numero dei giorni di vacanza										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	17.81	18.31	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93
02	18.31	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47
03	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01
04	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56
05	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11
06	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67
07	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23
08	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79
09	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36
10	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94
11	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52
12	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11
13	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70
14	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	30.30
15	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	30.30	30.90

Sito Internet

Ulteriori informazioni si trovano sul seguente sito Internet:

www.area-lavoro.ch.

Per i lavoratori a domicilio:

www.area-lavoro.ch/publikationen/broschueren

Info-Service
Pubblicato dalla
Segreteria di Stato dell'economia SECO
Direzione del lavoro, Mercato del lavoro /
Assicurazione contro la disoccupazione

716.400 i 01.2016 10'000