



FAQ: Perdite di lavoro in relazione al coronavirus

È stato semplificato l'onere amministrativo che comporta l'annuncio del lavoro ridotto in relazione al coronavirus?

Le domande a cui rispondere nel modulo «Preannuncio di lavoro ridotto», i documenti da allegare e i motivi che hanno indotto a introdurre il lavoro ridotto sono stati semplificati l'11 marzo 2020.

Oltre a dover fornire varie informazioni riguardo al numero di lavoratori interessati dal lavoro ridotto, alla sua entità e durata, i datori di lavoro devono indicare brevemente i motivi che hanno indotto a introdurre tale misura. Riguardo a tali motivi le esigenze sono ora minori e il servizio cantonale può accettare giustificazioni meno dettagliate.

È stato ridotto il periodo di attesa?

Il Consiglio federale è libero di stabilire il periodo di attesa in caso di lavoro ridotto, anche se tale periodo può ammontare al massimo a tre giorni al mese. Dal 13 marzo 2020 fino al 30 settembre 2020, i datori di lavoro devono farsi carico della perdita di lavoro per un giorno per ogni periodo di conteggio. Per prevedere un termine di attesa più breve è necessario un adeguamento dell'OADI.

È stato ridotto il termine di preannuncio?

Al momento, il termine di preannuncio è eccezionalmente di tre giorni se il datore di lavoro dimostra che il lavoro ridotto ha dovuto essere introdotto per circostanze improvvise e prevedibili. La situazione legata al coronavirus è stata qualificata «situazione speciale». quindi è considerata improvvisa e imprevedibile.

Per prevedere un'ulteriore riduzione è necessario un adeguamento dell'OADI. Nei casi che non sono eccezionali, il preannuncio di lavoro ridotto deve essere inoltrato al servizio cantonale almeno 10 giorni prima dell'inizio del lavoro ridotto.

I lavoratori hanno diritto all'ILR se, a causa del coronavirus, viene emanato un divieto di esercizio che impedisce loro di svolgere il proprio lavoro?

In questo caso la perdita di lavoro è imputabile a un provvedimento ordinato dalle autorità. Se gli altri presupposti del diritto all'ILR sono soddisfatti, i lavoratori hanno diritto all'ILR.

Un lavoratore ha diritto all'ILR se, a causa del coronavirus, è messo in quarantena e non può pertanto recarsi sul posto di lavoro?

In questo caso la perdita di lavoro è imputabile a un provvedimento ordinato dalle autorità. Il lavoratore ha diritto all'ILR se gli altri presupposti sono soddisfatti e se non percepisce prestazioni da un'altra assicurazione sociale (ad. es. assicurazione malattia).

I lavoratori che non possono lavorare per motivi personali, come malattia, paura di essere contagiati od obblighi familiari (ad es. accudimento di un familiare in caso di malattia, custodia dei figli in seguito alla chiusura di scuole o altre strutture di custodia), non hanno diritto all'ILR.

I lavoratori pagati a ore hanno diritto all'ILR?

Sì, a condizione che siano soddisfatti gli altri presupposti del diritto. Per i lavoratori pagati a ore valgono le stesse condizioni applicabili ai lavoratori che percepiscono uno stipendio mensile.

I lavoratori temporanei hanno diritto all'ILR?

No. La perdita di lavoro non è computabile se concerne lavoratori che sono al servizio di un'agenzia di lavoro temporaneo. Né l'azienda di fornitura di personale a prestito né quella che lo impiega può far valere l'ILR per questi lavoratori.

Le aziende di lavoro temporaneo e di fornitura di personale a prestito come pure le aziende che impiegano tale personale sono preparate a far fronte alle fluttuazioni congiunturali e ai mutamenti della situazione occupazionale. Dato che le fluttuazioni congiunturali sono strettamente legate ai rischi aziendali presenti nel settore del collocamento, l'assenza di incarichi va considerata come un normale rischio aziendale, che può essere calcolato in anticipo e che non dà pertanto diritto all'indennità.

Le persone che lavorano a chiamata hanno diritto all'ILR?

No, se il loro tasso di disoccupazione oscilla in media più del 20 per cento. Queste persone non possono contare su un numero di ore di lavoro regolare e garantito da un contratto di lavoro. La loro perdita di lavoro non può pertanto essere determinata.

Le agenzie di fornitura di personale a prestito/di collocamento hanno diritto all'ILR?

Sì, a condizione che i lavoratori interessati siano vincolati da un contratto di lavoro a tempo indeterminato e adempiano tutti gli altri presupposti.

Gli apprendisti hanno diritto all'ILR?

No. Gli apprendisti sono esclusi dal diritto all'ILR in quanto il loro contratto di tirocinio è di durata determinata ed è orientato principalmente alla formazione.

La situazione attuale determinata dal coronavirus giustifica un prolungamento da 12 a 18 mesi della durata massima del diritto all'indennità di modo che le aziende possano beneficiare dell'ILR più a lungo?

In un periodo di due anni l'ILR viene corrisposta per al massimo 12 mesi. Il Consiglio federale può prolungare a 18 mesi la durata del diritto all'ILR in caso di disoccupazione persistente e rilevante. Nella situazione attuale di bassa disoccupazione (2019: 2,3 %) le condizioni per un simile prolungamento non sono soddisfatte. Inoltre, le aziende con una perdita di lavoro superiore all'85 per cento possono ricevere l'ILR soltanto per un massimo di quattro mesi. Un prolungamento della durata massima sarebbe pertanto inutile.

Vi è il rischio che i Cantoni trattino i preannunci in modo diverso?

I presupposti del diritto all'ILR sono stabiliti nella legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) e nella relativa ordinanza (OADI). I Cantoni devono esaminare le condizioni nello stesso modo. Sussiste quindi il divieto di disparità di trattamento. La SECO esercita una funzione di vigilanza in questo senso, controllando a campione la conformità legale dei preannunci di lavoro ridotto.