

Lavoro ridotto in relazione al coronavirus

Quando sussiste il diritto a un'indennità per lavoro ridotto?

1 Principi di base

Una pandemia, come l'attuale pandemia del coronavirus, può avere conseguenze drastiche. In generale, si raccomanda a tutte le aziende una preparazione tempestiva e approfondita per il caso di una pandemia. In relazione al coronavirus, si pone la domanda se sussiste un diritto all'indennità di lavoro ridotto (di seguito denominata ILR).

Fino a nuovo avviso si applicano in linea di massima i criteri generali relativi all'ILR¹. L'azienda deve subire un insolito calo dell'occupazione a causa di un calo straordinario della domanda. La SECO **non** considera la comparsa inaspettata del nuovo coronavirus e dei suoi effetti come parte del normale rischio operativo.

Tuttavia, sono le circostanze del singolo caso ad essere sempre determinanti.

2 Lavoro ridotto a causa del coronavirus²

2.1 Nesso casuale adeguato

Un riferimento generale al nuovo coronavirus non basta per far valere il diritto all'ILR. Occorre piuttosto che i datori di lavoro continuino ad attestare in maniera attendibile per quale motivo eventuali perdite di lavoro nella loro azienda sono riconducibili alla comparsa del coronavirus. Tra la perdita di lavoro e la comparsa del virus deve quindi sussistere un nesso causale adeguato.

2.2 Perdite di lavoro che danno diritto all'ILR

In caso di indennità per lavoro ridotto legata al coronavirus occorre distinguere tra la perdita di lavoro dovuta all'isolamento delle città (provvedimento delle autorità) e il calo della domanda per timori di contagio (motivi economici).

■ **Provvedimenti delle autorità (art. 32 cpv. 3 LADI in combinato disposto con l'art. 51 cpv 1 OADI)**

L'ILR viene versata per perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità (p.es. l'isolamento delle città) o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro se i datori di lavoro interessati non possono evitare tali perdite mediante provvedimenti adeguati ed economicamente sopportabili o rendere un terzo responsabile del danno.

■ **Motivi economici (art. 32 cpv. 1 lett. a LADI)**

L'ILR può essere versata se le perdite di lavoro sono dovute a motivi economici e se sono inevitabili. Per motivi economici si intendono i motivi sia congiunturali sia strutturali che provocano un calo della domanda o del fatturato.

Le condizioni generali secondo l'art. 31 segg. LADI devono anche essere soddisfatte per avere diritto all'ILR. Fra l'altro, il rapporto di lavoro non deve essere stato disdetto, la perdita di lavoro deve essere temporanea e deve essere presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro.

¹ <https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/leistungen/kurzarbeitsentschaedigung.html> (25.01.2021)

² https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/neues_coronavirus/kurzarbeit.html (25.01.2021)

Inoltre, la perdita di lavoro deve essere di almeno il 10 per cento delle ore di lavoro. È considerato periodo di conteggio ogni periodo di un mese o di quattro settimane consecutive.

Secondo la SECO e il Consiglio federale, l'ILR può essere rivendicata, tra l'altro, per le seguenti persone nei seguenti casi:

- ▶ I collaboratori non riescono a rispettare l'orario di lavoro a causa delle limitazioni di trasporto che ostacolano l'accesso al luogo di lavoro. Le restrizioni di trasporto sono causate da una circostanza non imputabile al datore di lavoro.
- ▶ I collaboratori non possono svolgere il proprio lavoro in quanto l'azienda non riceve più le materie prime e le merci necessarie in seguito a un divieto di importazione/di esportazione. La perdita di lavoro è imputabile a un provvedimento delle autorità di lavoro.
- ▶ I collaboratori non possono svolgere il proprio lavoro in quanto l'azienda non riceve più le materie prime e le merci necessarie in seguito a difficoltà di fornitura. Le difficoltà di fornitura sono causate da una circostanza non imputabile al datore di lavoro.
- ▶ L'azienda non può più operare a causa dello scoppio della pandemia (intervento di vari fattori: p. es. quarantena, mancate forniture, perdita di clientela). L'azienda viene chiusa temporaneamente. Ha diritto all'ILR, fanno eccezione le persone assenti dal lavoro per motivi personali (malattia, responsabilità familiari, paura).
- ▶ Per i lavoratori che devono rimanere a casa per occuparsi dei propri figli non si può richiedere l'ILR, poiché l'impedimento a lavoro del dipendente è imputabile a quest'ultimo.
- ▶ Per i lavoratori che rimangono a casa per paura di essere contagiati non si può richiedere l'ILR, poiché l'impedimento al lavoro del dipendente è imponente a quest'ultimo.

2.3 Estensione e semplificazione del lavoro ridotto conformemente

- Il diritto all'ILR viene esteso ai dipendenti con un contratto a tempo determinato. In questo modo anche gli apprendisti delle aziende che hanno dovuto chiudere per ordine delle autorità hanno diritto all'ILR. L'ILR per gli apprendisti viene concessa alle aziende solo se queste ultime continuano a garantirne la formazione. Questa misura permette alle aziende fortemente colpite dalle misure delle autorità di ricevere uno sgravio finanziario supplementare e garantisce il proseguimento della formazione degli apprendisti. Le aziende possono richiedere l'ILR per queste categorie di lavoratori **dal periodo di conteggio di gennaio 2021**. Questa estensione del diritto è limitata nel tempo, **ossia fino al 30 giugno 2021**. Ciò corrisponde alla scadenza del diritto straordinario all'ILR per le persone in un rapporto di lavoro su chiamata a tempo indeterminato.
- Un'azienda che fa valere il lavoro ridotto può chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i formatori responsabili delle persone in formazione. L'azienda deve dimostrare che la formazione di tali persone non può più essere garantita a causa dell'impossibilità di fornire una supervisione sufficiente. L'indennità per lavoro ridotto dei formatori copre soltanto le ore in cui questi ultimi sarebbero stati in lavoro ridotto ma che hanno dedicato alla persona in formazione. Nella domanda di indennità per lavoro ridotto, le suddette ore dedicate alle persone in formazione devono essere considerate come una perdita di lavoro computabile.

- In deroga agli articoli 31 capoverso 3 lettera a e 33 capoverso 1 lettera b LADI19, il lavoratore su chiamata il cui grado di occupazione subisce forti oscillazioni (superiori al 20 %) ha altresì diritto all'indennità per lavoro ridotto se è impiegato a tempo indeterminato da almeno sei mesi nell'azienda che chiede il lavoro ridotto.
- Il 18 dicembre 2020 il Parlamento ha modificato la legge COVID-19 aggiungendo l'articolo 17a. Proprio in base a questo nuovo articolo, le persone con redditi modesti hanno diritto, **retroattivamente dal 1° dicembre 2020 fino al 30 giugno 2021**, a un'ILR maggiore. I dipendenti che a tempo pieno e con una perdita di guadagno totale conseguono un reddito inferiore a 3 470 franchi percepiscono il 100 per cento dell'ILR. Per i redditi tra 3 470 e 4 340 franchi l'indennità ammonta a 3 470 franchi, il che corrisponde a un'ILR tra l'80 e il 100 per cento. Le disposizioni sul conteggio in procedura sommaria verranno ulteriormente precisate nell'ordinanza.

2.4 Domanda di indennità

Spetta al datore di lavoro far valere il diritto all'indennità. Il termine di attesa per l'ILR, che era già stato ridotto, è stato abolito con validità retroattiva dal 1° settembre 2020 al 30 giugno 2021, cosicché scompare la partecipazione del datore di lavoro alla perdita di un'attività lucrativa. Il termine di preannuncio è stato soppresso fino al 31 dicembre 2021, ma l'obbligo di preannuncio rimane in vigore. Il preannuncio deve pervenire al servizio cantonale (SC) al più tardi il giorno in cui inizia il lavoro ridotto. Le aziende in possesso di un'autorizzazione per lavoro ridotto a decorrere dal 1° settembre 2020 o data posteriore possono richiedere retroattivamente la soppressione del termine di preannuncio. La domanda scritta deve essere inoltrata al SC competente entro il 30 aprile 2021.

Se l'Ufficio cantonale del lavoro autorizza il lavoro ridotto, il datore di lavoro deve far valere tutti i diritti all'indennità presso la cassa da lui stesso designata. Quest'ultima esamina l'adempimento dei presupposti in modo dettagliato e, in caso di decisione positiva, procede al versamento dell'indennità per lavoro ridotto.

Le condizioni generali e le spiegazioni relative al lavoro ridotto sono disponibili su [LINK](#).

Per ulteriori informazioni è possibile rivolgersi al servizio giuridico della SSIC:

Hotline: tel. +41 58 360 76 76, rechtsberatung@baumeister.ch

Zurigo, 01.04.2021