

# **Circolare relativa all'indennità per intemperie Circolare IPI**

**Mercato del lavoro /  
Assicurazione contro la  
disoccupazione  
(TC)**

Gennaio 2005

## PREFAZIONE

In veste di autorità di vigilanza, il Seco provvede all'applicazione uniforme del diritto e impartisce agli organi di esecuzione le istruzioni necessarie a tale scopo (art. 110 LADI, 78 LPGa). La circolare relativa all'indennità per intemperie (circolare IPI) intende consentire un'applicazione uniforme della legge e facilitare il lavoro quotidiano degli organi responsabili.

La circolare IPI del gennaio 1992 è stata interamente riveduta; la nuova versione, in vigore dal 1° gennaio 2005, integra lo stato attuale del diritto, la giurisprudenza del TFA e la Prassi ML/AD (stato fine gennaio 2004). In caso di eventuali discrepanze rispetto alla Prassi ML/AD, fa stato la circolare.

La circolare IPI è pubblicata sotto forma di fogli sciolti contenuti in un raccoglitore. Per tale motivo le pagine non sono più numerate. La suddivisione in cifre marginali, capitoli e paragrafi, si rifà a quella della legge, agevolando in tal modo la ricerca.

I settori Applicazione del diritto (TCRV) e Ispettorato (TCIN) del campo di prestazioni Mercato del lavoro e assicurazione contro la disoccupazione sono a vostra disposizione per ulteriori informazioni.

Seco – Direzione del lavoro

Distribuzione: UFCL, Pubblicazioni e stampati, 3003 Berna  
[www.bundespublikationen.ch](http://www.bundespublikationen.ch)

Numero di ordinazione: .....

# Indice

<b>A</b>	<b>Nozione e scopo dell'indennità per intemperie</b>	A1	–	A2
<b>B</b>	<b>Diritto all'indennità</b>	B1	–	B41
	<b>Rami d'attività aventi diritto all'indennità</b>	B1	–	B4
	<b>Tempo di lavoro normale e ridotto</b>	B5	–	B20
	Tempo di lavoro normale	B6		
	Tempo di lavoro normale in caso di sistemi di lavoro flessibile	B7	–	B8
	Tempo di lavoro ridotto	B9	–	B13
	Orario di lavoro flessibile	B14	–	B18
	Ore in esubero	B19		
	Esempi concernenti l'orario flessibile e le ore in esubero	B20		
	<b>Computabilità della perdita di lavoro</b>	B21		
	<b>Persone aventi diritto all'indennità</b>	B22	–	B24
	<b>Persone non aventi diritto all'indennità</b>	B25	–	B41
	Perdita di lavoro non determinabile e tempo di lavoro non controllabile	B26	–	B28
	Rifiuto del diritto all'indennità in assenza di controllo del tempo di lavoro da parte dell'azienda	B29	–	B31
	Persone che possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro	B32	–	B38
	Coniuge occupato nella stessa azienda	B39		
	Lavoratori a cottimo	B40	–	B41
<b>C</b>	<b>Perdita di lavoro computabile</b>	C1	–	C19
	Perdita di lavoro causata direttamente da condizioni meteorologiche	C2	–	C5
	Impossibilità di continuare i lavori	C6	–	C8
	Annuncio della perdita di lavoro	C9		
	<b>Perdita di lavoro minima</b>	C10	–	C11
	<b>Periodo di attesa</b>	C12	–	C16
	<b>Periodo di conteggio</b>	C17	–	C19
<b>D</b>	<b>Perdita di lavoro non computabile</b>	D1	–	D7
	Perdita di lavoro riconducibile indirettamente alle condizioni meteorologiche	D2	–	D3

	Perdite stagionali consuete nell'agricoltura	D4		
	Assenza di consenso del lavoratore	D5		
	Lavoro temporaneo e lavoro a prestito	D6		
	<b>Indennità per intemperie nelle aziende pubbliche</b>	D7		
<b>E</b>	<b>Calcolo dell'indennità</b>	E1	–	E12
	Importo dell'indennità	E1		
	Guadagno determinante	E2	–	E7
	Guadagno orario computabile	E8	–	E12
<b>F</b>	<b>Durata del versamento</b>	F1	–	F5
	Settore d'esercizio	F4	–	F5
<b>G</b>	<b>Annuncio e verifica della perdita di lavoro</b>	G1	–	G13
	Forma e contenuto dell'annuncio	G1	–	G3
	Termine di annuncio	G4	–	G6
	Decisione del servizio cantonale	G7	–	G13
<b>H</b>	<b>Obblighi del datore di lavoro</b>	H1	–	H2
<b>I</b>	<b>Esercizio del diritto all'indennità</b>	I1	–	I11
	Scelta e mutamento della cassa	I8	–	I11
<b>J</b>	<b>Rifusione dell'indennità</b>	J1	–	J3
<b>K</b>	<b>Prescrizioni di controllo</b>	K1		
<b>L</b>	<b>Occupazione provvisoria</b>	L1	–	L7
<b>M</b>	<b>Conteggio</b>	M1		

## NOZIONE E SCOPO DELL'INDENNITÀ PER INTEMPERIE

- A1** L'indennità per intemperie serve a indennizzare adeguatamente i lavoratori di determinati rami d'attività per le perdite di lavoro causate esclusivamente e direttamente dalle condizioni meteorologiche.
- A2** Dal punto di vista del contenuto e della sistematica, il disciplinamento dell'indennità per intemperie corrisponde per molti aspetti a quello dell'indennità per lavoro ridotto. Per tale motivo, varie disposizioni si limitano a rinviare il lettore ai corrispondenti articoli dell'indennità per lavoro ridotto. L'indennità per intemperie si distingue dall'indennità per lavoro ridotto principalmente per i motivi d'indennizzazione della perdita di lavoro. Mentre la seconda è accordata per motivi economici, il diritto alla prima dipende da condizioni meteorologiche quali la pioggia, la neve, la grandine, il freddo, il caldo, il vento, l'umidità o la siccità. Siccome le condizioni per la concessione dell'indennità per intemperie sono legate a fattori meteorologici, il diritto alle prestazioni è limitato a determinati rami d'attività.

## DIRITTO ALL'INDENNITÀ

Art. 42 LADI; art. 65 e 66a OADI

### RAMI D'ATTIVITÀ AVENTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ

- B1** La condizione fondamentale del diritto all'indennità per intemperie è l'appartenenza dell'azienda a un ramo d'attività in cui sono usuali perdite di lavoro dovute ad intemperie.
- L'indennità per intemperie può essere versata soltanto nei rami seguenti:
- edilizia e genio civile, carpenteria, taglio della pietra e cave;
  - estrazione di sabbia e di ghiaia;
  - posa di binari e di condotte aeree;
  - sistemazioni esterne (giardini);
  - selvicoltura, vivai ed estrazione della torba, nella misura in cui tali attività non siano esercitate a titolo accessorio da un'azienda agricola;
  - estrazione d'argilla e industria laterizia;
  - pesca professionale;
  - trasporti, nella misura in cui i veicoli siano esclusivamente utilizzati per il trasporto di materiale di scavo e di costruzione verso e dai cantieri o il trasporto di sabbia e ghiaia dai luoghi di estrazione;
  - segherie;
  - aziende che si dedicano unicamente alla viticoltura, alla coltivazione delle piante, alla frutticoltura e all'orticoltura, se gli usuali lavori stagionali non possono essere eseguiti a causa di siccità o di umidità straordinarie.
- B2** L'appartenenza dell'azienda a un ramo avente diritto all'indennità per intemperie è determinata dall'attività principale dell'azienda e non dalle varie forme di attività esercitate.
- B3** Un singolo settore aziendale può tuttavia far parte dei rami d'attività che hanno diritto all'indennità per intemperie se riveste un'importanza economica per l'azienda e se dispone di una certa autonomia organizzativa. Il datore di lavoro deve indicare al servizio cantonale i motivi per i quali non ha potuto occupare diversamente nell'azienda i lavoratori che hanno subito una perdita di lavoro dovuta ad intemperie.
- Il servizio cantonale valuta se il diritto all'indennità può essere riconosciuto a un settore aziendale, in particolare sulla base degli statuti, dell'organigramma e dell'obiettivo specifico del settore interessato.
- B4** I rami dell'edilizia e del genio civile aventi diritto all'indennità per intemperie comprendono, oltre alle imprese attive nel settore principale della costruzione, anche quelle che eseguono lavori di finitura e di installazione. Fra le imprese del settore principale della costruzione, occorre menzionare in particolare le imprese di costruzione, di costruzione di strade, ponti e gallerie, di demolizione di immobili, di

costruzione e di montaggio di ponteggi, di asfaltatura, di trivellazione, di posa di condutture e cavi, di costruzione di dighe, di costruzione di ripari valangari. Le imprese di finitura e di installazione comprendono in particolare le imprese di isolamento di costruzioni e di facciate, le imprese di pittura, di copertura dei tetti, di lattoneria, di gessatura, di montaggio di elementi prefabbricati.

Le aziende che si dedicano unicamente alla viticoltura, alla coltivazione delle piante, alla frutticoltura e all'orticoltura, sono incluse fra i rami che hanno diritto all'indennità se gli usuali lavori stagionali non possono essere eseguiti a causa di siccità o di umidità straordinarie. Se i lavoratori di queste aziende di monocultura non possono lavorare in seguito a condizioni meteorologiche usuali quali la pioggia, la neve o il freddo, esse non hanno diritto all'indennità per intemperie. Non hanno quindi diritto all'indennità neppure in inverno, poiché il loro lavoro si svolge prevalentemente in primavera, estate o autunno e soltanto queste stagioni sono a rischio di siccità o umidità straordinarie.

⇒ Giurisprudenza

DTF 115 V 154 segg.

⇒ Esempi tratti dalla giurisprudenza

Il diritto all'indennità per intemperie è stato riconosciuto alle seguenti imprese:

- imprese che sigillano giunti di ogni genere nei cantieri e i cui lavoratori non possono lavorare a causa del freddo;
- fabbriche di tubi/elementi di calcestruzzo e di pietre artificiali che devono sospendere la loro produzione a causa del freddo;
- imprese di costruzioni metalliche che, a causa di un freddo estremo, non possono montare supporti metallici in costruzioni grezze;
- imprese che, a causa della pioggia, non possono montare parafulmini sui tetti;
- imprese di pittura che non possono proseguire i lavori sui ponti a causa della nebbia o dell'umidità;
- imprese che operano nella posa di condutture che non possono posare tubi nel terreno all'esterno a causa del freddo e della caduta di neve;
- imprese di segnaletica stradale che non possono eseguire le demarcazioni a causa del freddo o dell'umidità;
- imprese di impianti sanitari che devono sospendere i lavori in nuove costruzioni a causa del freddo;
- vivai forestali che devono sospendere i lavori a causa della neve e del freddo;
- officine di un'impresa di costruzioni che devono sospendere la loro attività poiché anche il lavoro nel cantiere è sospeso a causa delle condizioni meteorologiche.

Il diritto all'indennità per intemperie è stato rifiutato alle seguenti imprese:

- aziende agricole;
- stabilimenti per la produzione di calcestruzzo;
- centrali idroelettriche;
- imprese di risanamento delle acque;
- studi di ingegnere, di geometra e di progettista;
- imprese di sgombero della neve;

- 
- imprese di demolizione di veicoli;
  - imprese di trasporti di legno;
  - imprese di trasporti in elicottero
  - imprese di produzione di lapidi e monumenti funerari;
  - imprese di pulizia;
  - imprese di fabbricazione di macchine e di apparecchi.
  - Se un'azienda, nel suo complesso, rientra principalmente nel settore dell'agricoltura, l'attività esercitata a titolo accessorio nella selvicoltura non può essere qualificata come ramo d'attività separato. Pertanto, nel settore della selvicoltura, il diritto all'indennità per intemperie si estende unicamente alle aziende la cui attività principale presenta incontestabilmente le caratteristiche di questo ramo d'attività come, ad esempio, nel caso dei consorzi e delle cooperative forestali.
  - Il montaggio di barriere di sicurezza rientra nel settore della costruzione di strade, uno dei rami del genio civile aventi diritto all'indennità. Un'impresa che fabbrica barriere di sicurezza senza occuparsi del loro montaggio non rientra tuttavia fra i rami aventi diritto all'indennità.
  - Un'impresa specializzata nel montaggio di recinzioni non fa parte, considerato il tipo di azienda, né dell'edilizia e del genio civile, né di altri rami aventi diritto all'indennità.
  - Le professioni di ingegnere, progettista e geometra non possono essere attribuite al ramo dell'edilizia e del genio civile. L'esercizio all'aria aperta di una parte delle attività – anche se in tal modo sono esposte ai cambiamenti meteorologici - non basta a giustificare un diritto all'indennità. Nel ramo dell'edilizia e del genio civile, il diritto all'indennità per intemperie non è determinato dalle varie forme di attività esercitate, ma dal carattere dell'azienda o del settore aziendale.

## TEMPO DI LAVORO NORMALE E RIDOTTO

- B5** Hanno diritto all'indennità per intemperie i lavoratori il cui tempo di lavoro normale è ridotto o il cui lavoro è completamente sospeso a causa delle condizioni meteorologiche.

### Tempo di lavoro normale

- B6** 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. Se l'azienda è sottoposta a un contratto collettivo di lavoro (CCL), il tempo di lavoro normale che serve a calcolare l'indennità non può superare quello fissato in tale contratto.

### Tempo di lavoro normale in caso di sistemi di lavoro flessibile

- B7** I sistemi di lavoro flessibile prevedono generalmente una fascia entro la quale la durata del lavoro settimanale può variare (ad esempio, durata del lavoro da 35 a 45 ore settimanali, per una media di 40 ore settimanali). Il saldo orario deve per principio essere compensato entro l'anno. Il salario è sempre versato in funzione del tempo di lavoro medio.

- B8** Per i lavoratori occupati con il sistema del lavoro flessibile, l'orario annuo medio convenuto contrattualmente è considerato tempo di lavoro normale. Per lavoro flessibile si intende un sistema in cui il tempo di lavoro può essere adeguato a breve termine, d'intesa con i lavoratori, ai bisogni della produzione.

Non sono considerati sistemi di lavoro flessibile:

- i sistemi che prevedono un calendario di lavoro annuo;
- i sistemi in cui la durata del lavoro deroga al tempo di lavoro normale e dove il saldo delle ore è compensato mediante un supplemento o una riduzione salariale o attraverso vacanze supplementari.
- i sistemi che prevedono un tempo di lavoro variabile in funzione della stagione;
- i sistemi regolati in anticipo per blocchi (ad es. 4 settimane di 45 ore e 4 settimane di 35 ore);
- i sistemi in cui il tempo di lavoro dipende dalle esigenze del lavoro a squadre.

In tutti questi casi, il tempo di lavoro convenuto nel periodo di conteggio interessato è considerato tempo di lavoro normale.

## Tempo di lavoro ridotto

**B9** Il tempo di lavoro è considerato ridotto soltanto se, congiuntamente alle ore in esubero effettuate dal lavoratore, non raggiunge il tempo di lavoro normale.

**B10** 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 venti ore risultante dall'orario di lavoro flessibile dell'azienda e le ore previste dalla stessa per compensare in anticipo o recuperare ponti tra giorni festivi non sono considerati ore in esubero.

Le ore compensate in anticipo o da recuperare sono accettate in quanto tali se il regolamento aziendale fissa il momento della loro compensazione.

⇒ Domanda

Un datore di lavoro accorda ai suoi dipendenti un supplemento di tempo del 20% per le ore in esubero effettuate. Occorre considerare questo supplemento alla stregua delle ore in esubero?

No. Sono considerate soltanto le ore in esubero effettivamente compiute.

**B11** Se al momento in cui si verifica una perdita di lavoro computabile dovuta ad intemperie per l'azienda o per il settore d'esercizio non decorre alcun termine quadro per la riscossione della prestazione, le ore in esubero effettuate dai singoli lavoratori nei sei mesi precedenti sono dedotte dalla loro perdita di lavoro.

**B12** Durante il termine quadro per la riscossione della prestazione, le ore in esubero effettuate dai singoli lavoratori sino a una nuova perdita di lavoro, ma al massimo negli ultimi dodici mesi, sono dedotte dalla loro perdita di lavoro.

**B13** Dal primo giorno del primo periodo di conteggio per cui è versata un'indennità per intemperie o per lavoro ridotto decorre un termine quadro di due anni per la riscossione della prestazione.

## Orario di lavoro flessibile

**B14** Un orario di lavoro flessibile ai sensi dell'assicurazione contro la disoccupazione è riconosciuto unicamente se i lavoratori possono riportare di volta in volta il loro saldo delle ore nell'ambito della fascia di orario flessibile fissata dall'azienda. Essi devono inoltre poter aumentare o diminuire liberamente le loro ore nei limiti della fascia fissata dall'azienda.

L'articolo 26 "Ore flessibili" del Contratto nazionale mantello dell'edilizia e del genio civile (CNM) è conforme a queste condizioni, anche se fissa un dato termine per compensare le ore effettuate nell'ambito dell'orario flessibile e assegna un supplemento di tempo per le ore che non hanno potuto essere compensate entro questo termine.

⇒ Giurisprudenza

DTFA, causa B. SA del 19.02.2004, C 225/03

**B15** L'assicurazione contro la disoccupazione ammette l'orario di lavoro flessibile soltanto se l'azienda dispone di un apposito regolamento scritto che applica già da un certo tempo. Non riconosce pertanto un orario flessibile introdotto in previsione di una perdita di lavoro dovuta ad intemperie.

**B16** Le ore in esubero o in meno che rientrano nell'ambito dell'orario flessibile non influiscono sulla perdita di lavoro dovuta ad intemperie. Di conseguenza, tali ore non comportano alcuna riduzione, rispettivamente alcun aumento, della perdita di lavoro computabile.

⇒ Esempio 1

Un datore di lavoro annuncia per un periodo di conteggio una perdita di lavoro di 100 ore dovuta ad intemperie per un dipendente che deve effettuare 160 ore. In questo periodo di conteggio, il dipendente ha effettuato 70 ore, di cui 10 vanno ad aumentare il saldo delle ore effettuate nell'ambito dell'orario flessibile (OF), che passa così da 5 a 15 ore.

Queste 10 ore in esubero non riducono la perdita di lavoro fatta valere.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Orario flessibile			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza		
			precedente	in corso			
160.00	70.00		5.00	10.00	-10.00		100.00

Vedere n. marg. M1

⇒ Esempio 2

Un datore di lavoro annuncia per un periodo di conteggio una perdita di lavoro di 100 ore dovuta ad intemperie per un dipendente che deve effettuare 160 ore. In questo periodo di conteggio, il dipendente ha effettuato 50 ore, ammortizzando allo stesso tempo di 10 ore il suo saldo OF, che passa così da 15 a 5 ore.

Le 10 ore in meno non aumentano la perdita di lavoro.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Orario flessibile			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza		
			precedente	in corso			
160.00	50.00		15.00	5.00	10.00		100.00

Vedere n. marg. M1

**B17** Soltanto la parte del saldo OF superiore a +20 ore è computata e, di conseguenza, riduce la perdita di lavoro computabile.

Per evitare che durante le fasi di intemperie sia effettuato, nell'ambito di un orario di lavoro flessibile, un numero eccessivo di ore in esubero senza che la perdita di lavoro sia ridotta, il saldo negativo è a sua volta limitato a -20 ore. Se, ad esempio, il saldo OF di un lavoratore è di -60 ore all'inizio di una fase di intemperie, la cassa prende

come saldo alla fine del periodo di conteggio precedente -20 ore. Le ore in esubero effettuate nell'ambito dell'orario flessibile possono quindi variare senza influire sulla perdita di lavoro soltanto entro la fascia di -/+20 ore, per un massimo di 40 ore.

⇒ Esempio

Un lavoratore registra all'inizio di una fase di intemperie un saldo di -50 ore. Nel primo periodo di conteggio, riduce questo saldo a -40 ore lavorando 10 ore in esubero. Basandosi su 160 ore da effettuare e 110 ore effettive, il datore di lavoro fa valere una perdita di lavoro di 60 ore dovuta ad intemperie.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza		
			precedente	in corso			
160.00	110.00		-20.00	-10.00	-10.00		60.00

Nel periodo di conteggio successivo, il lavoratore effettua 35 ore in esubero nell'ambito dell'orario flessibile. Basandosi su 160 ore da effettuare e 135 ore effettive, il datore di lavoro fa valere di nuovo una perdita di lavoro di 60 ore dovuta ad intemperie.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza		
			precedente	in corso			
160.00	135.00		-10.00	20.00	-30.00		55.00

Il saldo OF è limitato a +20 ore. 5 ore risultanti dall'orario flessibile sono quindi computate come ore in esubero e riducono in modo corrispondente la perdita di lavoro computabile. Se il saldo OF fosse rimasto a -50 ore all'inizio della fase di intemperie, il lavoratore avrebbe potuto effettuare 70 ore in esubero durante il periodo di conteggio (fino a +20 ore) senza che queste ore riducessero la perdita di lavoro computabile.

**B18** Se un lavoratore porta il suo saldo OF al di sotto di -20 ore, il saldo OF riportato sul modulo "Conteggio sulle perdite di lavoro dovute ad intemperie" è limitato a -20 ore e le altre ore in meno sono riportate nella colonna "Assenze pagate/non pagate".

⇒ Esempio

Lavorando 100 ore quando avrebbe dovuto effettuarne 160, un lavoratore ha aumentato il suo saldo negativo, che passa da -10 a -30. Il datore di lavoro fa valere per lui 40 ore di lavoro perse a causa di intemperie.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza		
			precedente	in corso			
160.00	110.00	10.00	-10.00	-20.00	10.00		40.00

Il saldo OF è limitato a -20 ore. Le 10 ore in meno che non sono comprese nella fascia di orario flessibile sono riportate nella colonna "Assenze pagate/non pagate".

Ore in esubero

**B19** Le ore in esubero effettuate durante gli ultimi sei o dodici mesi (n. marg. B9 segg.) devono essere dedotte dalla perdita di lavoro computabile.

⇒ Esempio 1

Saldo delle ore in esubero sei mesi prima dell'inizio del TQ: + 40 ore  
 Saldo delle ore in esubero all'inizio del 1° PC: + 47 ore  
 Variazione negli ultimi sei mesi: + 7 ore

Le 7 ore in esubero sono dedotte dalla perdita di lavoro computabile (riporto nella colonna 8 del conteggio).

⇒ Esempio 2

Saldo delle ore in esubero sei mesi prima dell'inizio del TQ: + 47 ore  
 Saldo delle ore in esubero all'inizio del 1° PC: + 40 ore  
 Variazione negli ultimi sei mesi: - 7 ore

Siccome negli ultimi sei mesi il lavoratore non ha effettuato ore in esubero, nonostante il saldo positivo non è dedotta nessuna ora in esubero.

⇒ Esempio 3

Saldo delle ore in esubero sei mesi prima dell'inizio del TQ: - 50 ore  
 Saldo ore in esubero all'inizio del 1° PC: - 30 ore  
 Variazione negli ultimi sei mesi: + 20 ore

Siccome il lavoratore ha effettuato ore in esubero durante gli ultimi sei mesi, dalla perdita di lavoro computabile sono dedotte 20 ore anche se il saldo è rimasto negativo.

Esempi concernenti l'orario flessibile e le ore in esubero

**B20** Gli esempi seguenti mostrano come si combinano le ore risultanti dall'orario flessibile e le ore in esubero nel conteggio sulle perdite di lavoro dovute ad intemperie.

⇒ Esempio 1

Saldo delle ore in esubero sei mesi prima dell'inizio del TQ: + 35 ore  
 Saldo delle ore in esubero all'inizio del 1° PC: + 42 ore  
 Variazione negli ultimi sei mesi: + 7 ore  
 Saldo delle ore in esubero alla fine del 1° PC: + 50 ore  
 Ore da effettuare: 160 ore  
 Ore effettive: 108 ore  
 Ore di lavoro perse fatte valere: 60 ore

L'azienda prevede un orario flessibile con una fascia di +/- 60 ore

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza		
			precedente	in corso			
160.00	108.00		20.00	20.00		7.00	45.00

Il saldo OF è limitato a +20 ore. Le 7 ore in esubero degli ultimi sei mesi che precedono il primo periodo di conteggio sono riportate nella colonna 8. L'aumento del saldo OF da +42 a +50 ore durante il periodo di conteggio si traduce in una diminuzione di 8 ore della perdita di lavoro fatta valere poiché il saldo OF supera il limite fissato a +20 ore.

## ⇒ Esempio 2

Saldo delle ore in esubero sei mesi prima dell'inizio del TQ:	+ 1 ora
Saldo delle ore in esubero all'inizio del 1° PC:	+ <u>9 ore</u>
Variazione negli ultimi sei mesi:	+ 8 ore
Saldo delle ore in esubero alla fine del 1° PC:	+ 15 ore
Ore da effettuare:	160 ore
Ore effettive:	106 ore
Ore di lavoro perse fatte valere:	60 ore

L'azienda prevede un orario flessibile con una fascia di +/- 60 ore

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Orario flessibile			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza		
			precedente	in corso			
160.00	106.00		9.00	15.00	-6.00		60.00

Nessuna ora in esubero effettuata prima o durante la fase di intemperie è dedotta dalla perdita di lavoro computabile poiché tutte queste ore sono state effettuate nei limiti della fascia di orario flessibile ammessa dall'assicurazione contro la disoccupazione.

## ⇒ Esempio 3

Saldo delle ore in esubero sei mesi prima dell'inizio del TQ:	- 50 ore
Saldo delle ore in esubero all'inizio del 1° PC:	- <u>25 ore</u>
Variazione negli ultimi sei mesi:	+ 25 ore
Saldo delle ore in esubero alla fine del 1° PC:	+ 10 ore
Ore da effettuare:	160 ore
Ore effettive:	135 ore
Ore di lavoro perse fatte valere:	60 ore

L'azienda prevede un orario flessibile con una fascia di +/- 60 ore

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Orario flessibile			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza		
			precedente	in corso			
160.00	135.00		-20.00	15.00	-35.00		60.00

Le 25 ore in esubero effettuate durante gli ultimi sei mesi che hanno preceduto la prima perdita di lavoro dovuta ad intemperie sono una riduzione del saldo negativo risultante dall'orario di lavoro flessibile autorizzato e non devono quindi essere dedotte dalle ore perse a causa di intemperie. Il saldo OF di -25 ore all'inizio del periodo di conteggio è ridotto a -20 ore. Siccome nel periodo di conteggio sono state effettuate 35 ore in esubero, il saldo alla fine del periodo di conteggio in corso ammonta a +15 ore. Le ore di lavoro perse sono dedotte dalla perdita di lavoro computabile soltanto nella misura in cui superano il limite di +20 ore.

⇒ Esempio 4 (esempio di calcolo su due periodi di conteggio tratto dalla prassi)

Durata del lavoro settimanale: 40 ore

Orario flessibile comprendente una fascia di +80/-60 ore

1° PC:

Giorni lavorativi:	23
Ore da effettuare:	184
Ore effettive:	66.4
Assenze pagate/non pagate in ore:	45
Ore di lavoro perse per intemperie:	24
Saldo OF all'inizio del PC in ore:	+ 68.18
Saldo OF alla fine del PC in ore:	+ 19.58
Variazione durante il PC:	- 48.60
Ore in esubero degli ultimi sei mesi:	0

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza		
			precedente	in corso			
184.00	66.40	93.18	20.00	19.58	0.42	24.00	

Il saldo OF all'inizio del periodo di conteggio è di +20 ore.

È conteggiata solo una differenza di 0.42 ore. Il saldo alla fine del periodo di conteggio corrisponde quindi al saldo effettivo dell'azienda.

Le 48.18 ore ammortizzate (48.60 meno 0.42) sono riportate nella colonna 6.

2° PC:

Giorni lavorativi:	20
Ore da effettuare:	160
Ore effettive:	104.52
Assenze pagate/non pagate in ore:	0
Ore di lavoro perse per intemperie:	60.9
Saldo OF all'inizio del PC in ore:	+ 19.58
Saldo OF alla fine del PC in ore:	+ 25.00
Variazione durante il PC in ore:	+ 5.42

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza		
			precedente	in corso			
160.00	104.52		19.58	20.00	-0.42	55.90	

La perdita di lavoro computabile è ridotta delle 5 ore che superano il limite di +20 ore ammesso dall'assicurazione contro la disoccupazione.

⇒ Esempio 5 (esempio di calcolo su tre periodi di conteggio tratto dalla prassi)

Durata del lavoro settimanale: 40 ore

Orario flessibile comprendente una fascia di +80/-60 ore

1° PC:

Giorni lavorativi:	23
Ore da effettuare:	184
Ore effettive:	165.82
Assenze pagate/non pagate in ore:	8
Ore di lavoro perse per intemperie:	0
Saldo OF all'inizio del PC in ore:	+ 36.24
Saldo OF alla fine del PC in ore:	+ 26.06
Variazione durante il PC in ore:	- 10.18
Ore in esubero degli ultimi sei mesi:	23

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza		
			precedente	in corso			
184.00	165.82	18.18	20.00	20.00		12.82	-12.82

Siccome il saldo OF è limitato a +20 ore sia all'inizio che alla fine del periodo di conteggio, le 10.18 ore ammortizzate risultanti dall'orario di lavoro flessibile sono riportate nella colonna 6. Esse riducono inoltre le 23 ore in esubero degli ultimi sei mesi riportate nella colonna 9. Le 12.82 ore in esubero dei mesi precedenti che non sono ancora state compensate sono riportate al periodo di conteggio seguente.

2° PC:

Giorni lavorativi:	20
Ore da effettuare:	160
Ore effettive:	175.60
Assenze pagate/non pagate in ore:	16
Ore di lavoro perse per intemperie:	0
Saldo OF all'inizio del PC in ore:	+ 26.06
Saldo OF alla fine del PC in ore:	+ 57.66
Variazione durante il PC:	+ 31.60

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza		
			precedente	in corso			
160.00	175.60	16.00	20.00	20.00		12.82	-44.42

Le 31.60 in esubero effettuate in questo periodo di conteggio sono riportate, con le 12.82 ore in esubero del periodo di conteggio precedente, al 3° periodo di conteggio.

3° PC:

Giorni lavorativi:	22
Ore da effettuare:	176
Ore effettive:	82.45
Assenze pagate/non pagate in ore:	24
Ore di lavoro perse per intemperie:	24
Saldo OF all'inizio del PC in ore:	+ 57.66
Saldo OF alla fine del PC in ore:	+ 12.11
Variazione durante il PC in ore:	- 45.55

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza		
			precedente	in corso			
176.00	82.45	68.42	20.00	18.87	1.13	24.00	

Le 45.55 ore in meno sono compensate con le 44.42 ore in esubero dei mesi precedenti. Rimangono quindi 1.13 ore da dedurre dal saldo OF, che passa così a 18.87 ore. Le 44.42 ore ammortizzate che non sono state considerate nel saldo OF sono aggiunte nella colonna 6. Tutte le 24 ore di lavoro perse fatte valere sono indennizzabili.

**COMPUTABILITÀ DELLA PERDITA DI LAVORO**

- B21** L'indennità per intemperie è accordata unicamente se la perdita di lavoro è computabile. Gli articoli 43 e 43a LADI fissano le condizioni di questa computabilità (n. marg. C1 segg. e D1 segg.).

## PERSONE AVENTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ

**B22** In linea di principio, tutti i lavoratori occupati nei rami d'attività aventi diritto all'indennità (n. marg. B1 segg.) che sono colpiti da perdite di lavoro dovute ad intemperie hanno diritto all'indennità per intemperie se sono soggetti all'obbligo di versare i contributi all'assicurazione contro la disoccupazione o se non hanno ancora raggiunto l'età minima di contribuzione all'AVS. Determinante è quindi la nozione di lavoratore ai sensi della legislazione sull'AVS. Non è invece previsto un periodo minimo di contribuzione; è sufficiente che il lavoratore sia vincolato da un rapporto di lavoro e che eserciti un'attività soggetta a contribuzione al momento in cui sopravviene la perdita di lavoro. Anche i lavoratori stranieri hanno quindi diritto all'indennità, indipendentemente dal loro luogo di domicilio e dal loro statuto di soggiorno. I frontalieri stranieri, ad esempio, hanno diritto all'indennità per intemperie dal primo giorno in cui esercitano un'attività soggetta al versamento di contributi all'assicurazione contro la disoccupazione se adempiono le altre condizioni del diritto all'indennità.

I lavoratori occupati temporaneamente in un posto di lavoro (cantiere) situato all'estero, nelle vicinanze della frontiera, che rientrano quotidianamente al loro domicilio in Svizzera hanno ugualmente diritto all'indennità.

**B23** Come per l'indennità di disoccupazione, i lavoratori hanno diritto all'indennità per intemperie unicamente se hanno terminato la scuola dell'obbligo e non hanno ancora raggiunto l'età ordinaria che dà diritto alla rendita AVS. L'obbligo di versare contributi all'assicurazione contro la disoccupazione termina con il raggiungimento dell'età ordinaria che dà diritto alla rendita AVS. Ciò significa che i lavoratori hanno diritto all'indennità per intemperie fino alla fine del mese durante il quale hanno raggiunto l'età determinante secondo l'articolo 21 LAVS.

**B24** A differenza di quanto avviene per l'indennità per lavoro ridotto, hanno diritto all'indennità per intemperie anche gli apprendisti e i lavoratori il cui rapporto di lavoro è stato disdetto o ha una durata determinata, come ad esempio i lavoratori stagionali.

## PERSONE NON AVENTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ

- B25** Non hanno diritto all'indennità per intemperie:
- i lavoratori la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile;
  - le persone che possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro;
  - il coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo.

### Perdita di lavoro non determinabile e tempo di lavoro non controllabile

- B26** Non hanno diritto all'indennità per intemperie i lavoratori la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile. La perdita di lavoro non è determinabile se il tempo di lavoro normale non può essere stabilito in modo affidabile poiché il datore di lavoro e il lavoratore non hanno concluso alcun accordo contrattuale per quanto riguarda il tempo di lavoro da fornire.

- B27** Fra i lavoratori la cui perdita di lavoro non può essere determinata rientrano in particolare le persone che esercitano un'attività su chiamata, occasionale o ausiliaria, occupate sporadicamente dal datore di lavoro in base al carico di lavoro. Queste persone non possono contare su un numero di ore di lavoro regolare e garantito da un contratto di lavoro.

⇒ Giurisprudenza

DTFA, causa S. + T. SA del 23.2.1998, C 99/97

DTFA, causa D. del 05.06.2000, C 449/99

- B28** Le persone la cui remunerazione dipende esclusivamente dalla riuscita del loro lavoro, ossia che non percepiscono una remunerazione fissa, non hanno diritto all'indennità per intemperie poiché la loro perdita di lavoro non è controllabile.

### Rifiuto del diritto all'indennità in assenza di controllo del tempo di lavoro da parte dell'azienda

- B29** Affinché la perdita di lavoro e quindi le ore effettivamente prestate siano sufficientemente controllabili, è necessario che l'azienda disponga di un sistema di registrazione del tempo di lavoro (ad esempio schede di timbratura, rapporti sulle ore, ecc.) di tutti i lavoratori per i quali chiede l'indennità per intemperie. L'Info-Service "Indennità per intemperie" e il modulo "Domanda d'indennità per intemperie" rendono attenti i datori di lavoro su questa condizione del diritto all'indennità.

- B30** Il controllo del sistema di registrazione del tempo di lavoro non spetta né al servizio cantonale né alla cassa. I versamenti di indennità per intemperie sono controllati

esclusivamente dal settore TCIN del Seco secondo le prescrizioni dell'articolo 110 OADI. Questi controlli sono effettuati per sondaggio (n. marg. 16). Dal canto suo, il datore di lavoro deve conservare durante cinque anni presso la sede della sua azienda i documenti relativi al controllo del tempo di lavoro.

⇒ Giurisprudenza

DTFA, causa P. del 27.10.2003, C 208/02

DTFA, causa M. SA del 12.07.2003, C 295/02

**B31** Se successivamente, nell'ambito di un controllo presso il datore di lavoro, risulta che la perdita di lavoro non avrebbe dovuto essere computata non essendo sufficientemente controllabile data l'assenza di un sistema di controllo adeguato da parte dell'azienda, il settore TCIN del Seco esige il rimborso delle indennità indebitamente rimosse. Il datore di lavoro non può appellarsi alla sua buona fede per il fatto che l'indennità gli è stata versata ripetutamente e senza riserve per un lungo periodo e non può sottrarsi alla decisione di restituzione.

Secondo la giurisprudenza, il datore di lavoro non può neppure invocare la sua buona fede per chiedere un condono dell'obbligo di restituire le prestazioni. Il servizio cantonale deve respingere qualsiasi domanda in tal senso.

⇒ Giurisprudenza

DTFA, causa R. SA dell'11.09.2000, C 437/99

ARV/DTA 2001 n. 18 p. 160 segg.

### Persone che possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro

**B32** Non hanno diritto all'indennità per intemperie le persone che, come soci, compartecipi finanziari o membri di un organo decisionale supremo dell'azienda, determinano o possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro, nonché i loro coniugi occupati nell'azienda.

Questa esclusione dal diritto all'indennità vale per tutte le forme di società e indipendentemente dallo statuto di contribuente AVS della persona interessata.

**B33** Occorre verificare in ogni singolo caso, in base alla struttura organizzativa dell'azienda, quale potere decisionale spetta effettivamente alla persona interessata. Questa verifica può risultare complicata, poiché l'appartenenza a un organo decisionale supremo non sempre può essere distinta dall'appartenenza a un livello inferiore di direzione unicamente mediante criteri formali. Una procura o altri mandati commerciali conferiti a una persona non permettono di dedurre automaticamente che essa occupa nell'azienda una posizione analoga a quella del datore di lavoro; questi documenti stabiliscono infatti soltanto le responsabilità dell'interessato nei confronti di terzi. Anche se tali deleghe di poteri conferiscono normalmente al loro titolare competenze simili a livello interno, esse sole non permettono di concludere, senza riferirsi allo statuto, al contratto e alla situazione effettiva dell'azienda, che la persona interessata influenza risolutivamente le decisioni del datore di lavoro.

Non si può, ad esempio, automaticamente dedurre – senza tenere conto della situazione effettiva dell'azienda – che un direttore generale responsabile del settore amministrativo e finanziario avente un diritto di firma individuale ma che non fa parte del consiglio d'amministrazione influenzi risolutivamente le decisioni del datore di lavoro. Nelle piccole aziende con un'organizzazione meno strutturata, tuttavia, questa posizione può, in determinate circostanze, consentire di influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro, anche se l'interessato non ha ufficialmente il diritto di firma e non è iscritto nel registro di commercio. In questi casi bisogna però essere in grado di dimostrare, se necessario, che l'assicurato può effettivamente influenzare in modo risolutivo le decisioni del datore di lavoro.

⇒ Giurisprudenza

DTFA, causa C.-B. del 27.08.2003, C 273/01

DTFA, causa K. + G. SA del 22.03.1999, C 225/98

DTFA, causa B. & P. SA del 26.03.1997, C 102/96

DTF 120 V 521 segg.

**B34** La questione della partecipazione finanziaria e della conseguente esclusione dal diritto all'indennità è esaminata in ogni singolo caso alla luce delle circostanze concrete. Il semplice possesso di azioni di collaboratore, ad esempio, non esclude il diritto alle prestazioni.

**B35** La cassa verifica quindi se l'assicurato è effettivamente in grado di influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro basandosi in particolare sulle indicazioni e sui mezzi di prova seguenti:

- estratto del registro di commercio;
- statuti;
- verbali di fondazione, verbali dell'assemblea generale o delle sedute del comitato di direzione;
- contratti di lavoro;
- organigramma dell'azienda;
- indicazioni dei lavoratori interessati e del datore di lavoro circa i compiti effettivi, le competenze e i poteri decisionali, la partecipazione finanziaria, i mandati commerciali (procure) e il diritto di firma;
- imposizione fiscale per verificare la partecipazione finanziaria in caso di società anonime.

**B36** I collaboratori membri del consiglio d'amministrazione di una società anonima, i soci dirigenti di una Sagl o terzi che occupano una posizione dirigente in seno alla stessa Sagl non sono sottoposti a tale verifica differenziata della situazione effettiva dell'azienda poiché la legge attribuisce loro direttamente un potere decisionale determinante. La cassa nega loro il diritto all'indennità senza procedere a ulteriori verifiche.

Un assicurato è considerato non più facente parte di un organo decisionale supremo a partire dalla data del suo effettivo ritiro e non dalla data della sua cancellazione dal registro di commercio, purché la data effettiva del suo ritiro possa essere dimostrata,

ad esempio mediante una decisione dell'assemblea generale, un verbale delle deliberazioni o un altro documento simile.

⇒ Esempio

Un membro del consiglio d'amministrazione che detiene soltanto il 2% delle azioni e che ha il diritto di firma collettiva a due è escluso dalla cerchia degli aventi diritto all'indennità senza ulteriori verifiche e indipendentemente dalle sue attività e dalla ripartizione interna dei compiti, anche se, ad esempio, il presidente del consiglio d'amministrazione detiene il 95% delle azioni e dispone del diritto di firma individuale.

⇒ Giurisprudenza

ARV/DTA 2002 n. 18 p. 183 segg.

DLA 1998 n. 41 p. 234 segg.

DLA 1996/97 n. 23 p. 130 segg.

DLA 1996/97 n. 10 p. 48 segg.

DTFA, causa E. del 16.08.1999, C 442/98

**B37** In una società in accomandita, i soci illimitatamente responsabili non hanno diritto all'indennità per intemperie a causa della qualità di dirigente conferita loro dall'articolo 599 CO. Gli accomandanti hanno invece diritto all'indennità nella misura in cui il loro contratto di società non li abilita a influenzare in modo determinante le decisioni del datore di lavoro.

⇒ Giurisprudenza

DTFA, causa D. del 07.07.2004, C 11/04

**B38** Secondo l'articolo 25 LPGGA, il diritto di esigere la restituzione si estingue dopo un anno a decorrere dal momento in cui la cassa di disoccupazione ha avuto conoscenza di una riscossione indebita delle prestazioni, ma al più tardi cinque anni dopo il versamento delle stesse. Il termine di prescrizione relativo di un anno inizia di regola a decorrere dal momento in cui si può ragionevolmente presumere che la cassa sia venuta a conoscenza del fatto che giustifica la restituzione. Visto l'effetto di pubblicità del registro di commercio, la cassa, in deroga a questa regola fondamentale, deve tuttavia sapere fin dall'inizio che un collaboratore è membro del consiglio d'amministrazione di una SA o che occupa una posizione dirigente in una Sagl ed è pertanto escluso dal diritto d'indennità. In tali casi, il termine di prescrizione relativo di un anno inizia a decorrere dal momento in cui le indennità sono state versate indebitamente, poiché la posizione dell'interessato quale membro del consiglio d'amministrazione di una SA o la sua funzione dirigente in una Sagl risulta dal registro di commercio.

⇒ Giurisprudenza

DLA 1996/97 n. 23 p. 131 segg.

DTFA, causa B. SA del 17.12.2001, C 103/01

DTFA, causa B. SA del 28.04.1998, C 188/00

DTF 122 V 271 segg.

### Coniuge occupato nella stessa azienda

- B39** Oltre alle persone che occupano una posizione analoga a quella del datore di lavoro, sono esclusi dal diritto all'indennità anche i loro coniugi che lavorano nella stessa azienda. L'esclusione di tali persone avviene senza ulteriori verifiche dell'effettivo potere decisionale, quindi anche se non occupano essi stessi una posizione analoga a quella del datore di lavoro. Hanno invece diritto all'indennità se sono separati giudizialmente, mentre una separazione di fatto non basta.

Dalla cerchia degli aventi diritto sono esclusi soltanto i coniugi e non gli altri membri della famiglia quali i figli, i fratelli, ecc.

⇒ Giurisprudenza

DLA 1980 n. 27 p. 54 segg.

DTFA, causa B. SA del 17.12.2001, C 103/01

### Lavoratori a cottimo

- B40** I lavoratori a cottimo salariati hanno diritto all'indennità per intemperie se sono soggetti all'obbligo di versare contributi all'assicurazione contro la disoccupazione.

La perdita di lavoro dei lavoratori a cottimo che hanno diritto all'indennità deve essere determinabile e il loro tempo di lavoro deve essere sufficientemente controllabile (n. marg. B26 segg.). La perdita di lavoro è dimostrata e sufficientemente controllabile se la cassa può determinarla in base ai contratti e ai conteggi allestiti dal datore di lavoro. Se la perdita di lavoro non può essere determinata, la cassa rifiuta l'indennità.

- B41** I lavoratori a cottimo indipendenti non hanno diritto all'indennità per intemperie.

## PERDITA DI LAVORO COMPUTABILE

Art. 43 LADI; art. 66 - 68 OADI

- C1** La perdita di lavoro subita in un ramo d'attività avente diritto all'indennità per intemperie è computabile se:
- è causata esclusivamente da condizioni meteorologiche;
  - la continuazione dei lavori, pur con misure protettive sufficienti, è tecnicamente impossibile o economicamente insostenibile o non si può ragionevolmente esigerla dai lavoratori;
  - è annunciata regolarmente dal datore di lavoro.

Queste condizioni devono essere adempiute cumulativamente.

Perdita di lavoro causata direttamente da condizioni meteorologiche

- C2** Affinché possa essere computata, la perdita di lavoro deve essere causata esclusivamente da condizioni meteorologiche e non deve intervenire nessun'altra causa.

È inoltre necessario che i lavoratori siano esposti direttamente, e non indirettamente, alle intemperie. Il personale amministrativo di un'impresa di costruzioni, ad esempio, non rientra nella cerchia degli aventi diritto all'indennità per intemperie.

- C3** Questa condizione di causalità diretta esclude dal diritto all'indennità per intemperie le perdite di lavoro risultanti da perdite di clientela o da ritardi subiti dalle aziende clienti a causa delle condizioni meteorologiche. Non è indennizzabile, ad esempio, una perdita di lavoro che si verifica in una cava di pietra perché il maltempo impedisce alle imprese del settore della costruzione di lavorare e, di conseguenza, di effettuare le loro ordinazioni. Lo stesso vale per un'azienda che non può lavorare perché un'altra azienda non è stata in grado di terminare i suoi lavori entro i termini previsti a causa delle condizioni meteorologiche.

- C4** Per condizioni meteorologiche o intemperie si intendono in particolare la pioggia, la neve, la grandine, il freddo, il caldo, il vento, l'umidità e la siccità. Ad eccezione delle aziende che si dedicano unicamente alla viticoltura, alla coltivazione delle piante, alla frutticoltura e all'orticoltura, che hanno diritto all'indennità solo in caso di siccità o di umidità straordinarie, non occorre che siano presenti condizioni meteorologiche eccezionali. Il solo fatto determinante è l'impossibilità di proseguire i lavori a causa di intemperie.

⇒ Esempio

Dato che il diritto all'indennità per intemperie non presuppone condizioni meteorologiche eccezionali, questo diritto non può essere negato soltanto perché la riparazione di un tetto piatto non avrebbe dovuto essere pianificata per l'inverno. Non importa, nella fattispecie, se le temperature siano state superiori o inferiori alla media stagionale. Il diritto all'indennità non può pertanto essere negato soltanto perché l'impresa avrebbe dovuto

prevedere che in quella stagione la continuazione dei lavori avrebbe potuto essere ostacolata dalle condizioni meteorologiche. Il solo fatto determinante è che i lavori non abbiano potuto essere eseguiti perché tecnicamente impossibile a causa delle condizioni meteorologiche.

⇒ Giurisprudenza

DLA 1990 n. 7 p. 49 consid. 4b

DTFA, causa T. SA del 28.04.2000, C 219/99

DTF 124 V 239 segg.

- C5** Le perdite di lavoro dovute a circostanze straordinarie quali i rischi di smottamenti del terreno, le inondazioni, la chiusura inusuale delle vie d'accesso a causa di un forte rischio di valanghe, sono indennizzate in virtù delle disposizioni sull'indennità per lavoro ridotto (v. circolare ILR). Simili eventi possono ovviamente colpire anche aziende che non fanno parte dei rami aventi diritto all'indennità per intemperie.

### Impossibilità di continuare i lavori

- C6** La perdita di lavoro causata esclusivamente da condizioni meteorologiche è computabile unicamente se la continuazione dei lavori, pur con misure protettive sufficienti, è tecnicamente impossibile o economicamente insostenibile o non si può ragionevolmente esigerla dai lavoratori. La continuazione dei lavori è tecnicamente impossibile in particolare quando non si possono utilizzare determinati materiali a causa delle condizioni meteorologiche.

⇒ Giurisprudenza

DLA 1986 n. 29 p. 112 consid. 1

- C7** Si può ragionevolmente esigere da un datore di lavoro che egli prenda misure economicamente sostenibili affinché i lavori possano continuare nonostante le intemperie. La continuazione dei lavori è considerata economicamente insostenibile se, pur essendo tecnicamente realizzabile, richiederebbe misure eccessive. Occorre esaminare in base alle circostanze concrete se sia ragionevole pretendere che il datore di lavoro prenda misure quali la copertura del luogo di lavoro e del materiale, lo sgombero della neve o l'installazione di un apparecchio di riscaldamento. Secondo la giurisprudenza, non si possono tuttavia esigere misure importanti, costose e inusuali. Non si può, ad esempio, pretendere che un'impresa di gessatura copra con della plastica tutte le aperture delle finestre e che installi un apparecchio di riscaldamento per poter proseguire i lavori in condizioni di freddo estremo.

⇒ Giurisprudenza

DTF 110 V 346 consid. 3c

- C8** La perdita di lavoro è computabile anche se la continuazione dei lavori è tecnicamente possibile, ma non si può ragionevolmente esigerla dai lavoratori poiché metterebbe in pericolo la loro salute.

### Annuncio della perdita di lavoro

**C9** La perdita di lavoro è computabile unicamente se il datore di lavoro ha provveduto ad annunciarla secondo le prescrizioni. Questa è una condizione formale del diritto all'indennità (n. marg. G1 segg.).

⇒ Giurisprudenza

DLA 1985 n. 14 p. 53 segg.

---

## PERDITA DI LAVORO MINIMA

**C10** La perdita di lavoro è computabile unicamente se si estende a un giorno intero o ad almeno una mezza giornata lavorativa.

**C11** La perdita di lavoro è computata con una mezza giornata se dura un mattino o un pomeriggio o se raggiunge il 50% di un giorno lavorativo intero.

Le ore di lavoro perse sono indennizzate soltanto nella misura in cui corrispondono alle ore che devono essere effettuate nel corso di un mattino, di un pomeriggio o di una mezza giornata. Fra queste tre possibilità, è computabile quella che più si avvicina per difetto alle ore di lavoro effettivamente perse.

⇒ Esempio 1

Ore da effettuare il mattino	5 ore
Ore da effettuare il pomeriggio	4 ore
50% dell'intero giorno lavorativo	4.5 ore
Perdita di lavoro secondo il rapporto	4.3 ore
<b>Perdita di lavoro computabile</b>	<b>4 ore</b>

⇒ Esempio 2

Ore da effettuare il mattino	5 ore
Ore da effettuare il pomeriggio	4 ore
50% del giorno lavorativo intero	4.5 ore
Perdita di lavoro secondo il rapporto	4.6 ore
<b>Perdita di lavoro computabile</b>	<b>4.5 ore</b>

## PERIODO DI ATTESA

**C12** Per ogni periodo di conteggio, la cassa deduce dalla perdita di lavoro computabile:

- due giorni di attesa per i primi sei periodi di conteggio;
- tre giorni di attesa dal settimo periodo di conteggio.

Se il Consiglio federale prolunga la durata massima dell'indennità per lavoro ridotto (v. circolare ILR), il periodo di attesa è pari a:

- un giorno di attesa per i primi sei periodi di conteggio;
- due giorni di attesa dal settimo periodo di conteggio.

**C13** Per determinare il periodo di attesa si sommano i periodi di conteggio relativi all'indennità per lavoro ridotto e i periodi di conteggio relativi all'indennità per intemperie che rientrano nel termine quadro.

⇒ Esempio

A un'azienda che ha chiesto l'indennità per lavoro ridotto durante sei mesi e l'indennità per intemperie per il settimo mese vengono dedotti tre giorni di attesa per il periodo di conteggio relativo all'indennità per intemperie.

**C14** Il periodo di attesa è a carico del datore di lavoro e non può ripercuotersi sui lavoratori (n. marg. H1).

**C15** Il periodo di attesa è calcolato in base alla durata del lavoro settimanale di ogni singolo lavoratore. Se il tempo di lavoro varia durante il periodo di conteggio, è determinante il tempo di lavoro della prima settimana del periodo di conteggio in cui ha inizio la perdita di lavoro.

L'importo dell'indennità a carico del datore di lavoro per il periodo di attesa è calcolato come segue: 2/5 o 3/5 della durata del lavoro settimanale individuale moltiplicati per l'80% del guadagno orario computabile.

⇒ Esempio

Situazione: 40 ore settimanali, guadagno orario computabile: fr. 30.-, 2 giorni di attesa

Calcolo: 40 ore : 5 = 8 ore/giorno

8 ore/giorno x 2 = 16 ore di periodo di attesa

16 ore x fr. 30.- x 80% = fr. 384.- a carico del datore di lavoro

**C16** Il datore di lavoro che chiede l'indennità per lavoro ridotto e l'indennità per intemperie per lo stesso periodo di conteggio deve rispettare il periodo di attesa per ogni tipo di prestazione.

**PERIODO DI CONTEGGIO**

- C17** Il periodo di conteggio funge da grandezza di riferimento per:
- calcolare il periodo di attesa (n. marg. C13 segg.);
  - determinare la durata massima dell'indennità (n. marg. F1 segg.);
  - far valere il diritto all'indennità (n. marg. I1 segg.);
- C18** Il periodo di conteggio equivale in genere a un mese civile, indipendentemente dalla data in cui è versato il salario.
- Il periodo di conteggio è di quattro settimane se il salario è versato a intervalli di una, due o quattro settimane.
- ⇒ Giurisprudenza  
DTFA, causa E. del 15.01.2003, C 26/01, consid. 2.2
- C19** Il datore di lavoro che chiede l'indennità per lavoratori con periodi salariali diversi deve allestire conteggi separati.

## PERDITA DI LAVORO NON COMPUTABILE

Art. 43a LADI

- D1** La perdita di lavoro non è computabile segnatamente se:
- è riconducibile soltanto indirettamente alle condizioni meteorologiche (perdita di clienti, ritardo nei termini);
  - si tratta di perdite stagionali consuete nell'agricoltura;
  - il lavoratore non accetta la sospensione del lavoro e deve pertanto essere remunerato secondo il contratto di lavoro;
  - concerne persone al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo.

### Perdita di lavoro riconducibile indirettamente alle condizioni meteorologiche

- D2** La perdita di lavoro non è computabile se è riconducibile soltanto indirettamente alle condizioni meteorologiche, ad esempio in caso di perdite di clientela o di ritardi nei termini a causa delle condizioni meteorologiche.

- D3** Le perdite di clientela dovute alla mancata domanda di un servizio o di un prodotto sono indennizzate mediante l'indennità per lavoro ridotto secondo le disposizioni dell'articolo 51a OADI "Perdite di lavoro in seguito a perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche". Nel campo d'applicazione di questa disposizione rientrano ad esempio le società di impianti di risalita nelle regioni di sport invernali in caso di mancanza di neve o le piscine nei mesi estivi piovosi (v. circolare ILR).

Se le condizioni meteorologiche impediscono temporaneamente l'esecuzione di lavori pianificati, il conseguente ritardo non giustifica un diritto all'indennità per intemperie. Non è indennizzabile, ad esempio, la perdita di lavoro subita da un'impresa di pittura che non può verniciare le pareti interne di un nuovo edificio entro il termine previsto poiché queste non sono ancora asciugate in seguito al ritardo intervenuto in fase di costruzione a causa delle condizioni meteorologiche.

⇒ Giurisprudenza

DTFA, causa T. SA del 28.04.2000, C 219/03

DTF 124 V 239 segg.

### Perdite stagionali consuete nell'agricoltura

- D4** Le perdite di lavoro consuete per la stagione nel settore dell'agricoltura non sono computabili. L'indennità per intemperie può essere accordata nel settore dell'agricoltura soltanto se l'azienda si dedica essenzialmente alla viticoltura, alla coltivazione delle piante, alla frutticoltura e all'orticoltura e se i lavori non possono

essere effettuati normalmente a causa di siccità o di umidità straordinarie (n. marg. B4).

#### Assenza di consenso del lavoratore

- D5** La perdita di lavoro non è computabile se il lavoratore interessato non accetta la sospensione del lavoro e deve essere pertanto remunerato secondo il contratto di lavoro.

#### Lavoro temporaneo e lavoro a prestito

- D6** La perdita di lavoro non è computabile per i lavoratori impiegati tramite un'organizzazione per lavoro temporaneo. Né l'azienda che fornisce il personale a prestito né quella che lo impiega possono rivendicare l'indennità per intemperie per questi lavoratori.

Non è computabile neppure la perdita di lavoro dei lavoratori messi occasionalmente a disposizione di un'altra azienda.

⇒ Giurisprudenza

DLA 1986 n. 28 p. 108 segg.

## INDENNITÀ PER INTEMPERIE NELLE AZIENDE PUBBLICHE

**D7** I lavoratori delle aziende di diritto pubblico (Confederazione, Cantoni, Comuni) sono esclusi dal diritto all'indennità per intemperie.

Considerata la loro natura, le aziende di diritto pubblico non fanno parte dei rami che hanno diritto all'indennità per intemperie. Se, ad esempio, la perdita di lavoro riguarda il servizio di manutenzione delle strade di un Cantone, quest'ultimo non ha diritto all'indennità per intemperie, indipendentemente dalla sua importanza e dalla sua struttura organizzativa.

## CALCOLO DELL'INDENNITÀ

Art. 44 LADI

### IMPORTO DELL'INDENNITÀ

- E1** L'indennità per intemperie ammonta all'80% della perdita di guadagno computabile.

## GUADAGNO DETERMINANTE

**E2** Per il calcolo dell'indennità è determinante il salario, convenuto contrattualmente, dell'ultimo mese di contribuzione prima dell'inizio della perdita di lavoro dovuta ad intemperie.

Se il salario dell'ultimo mese di contribuzione si scosta di almeno il 10% dal salario medio degli ultimi tre mesi di contribuzione, l'indennità è calcolata in base a questo salario medio.

Se il salario è soggetto a oscillazioni rilevanti dovute al tipo di rapporto di lavoro, la cassa calcola il guadagno determinante in base agli ultimi dodici mesi di contribuzione.

Per i nuovi assunti è determinante il salario convenuto contrattualmente.

**E3** L'importo massimo del guadagno determinante corrisponde a quello dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni secondo l'articolo 3 LADI (stato 1° gennaio 2005: fr. 8'900 al mese).

**E4** Il guadagno determinante comprende in particolare:

- il salario di base (mensile, orario o a cottimo);
- le indennità per vacanze e per giorni festivi;
- le prestazioni in natura, al massimo fino agli importi stabiliti nell'AVS;
- le indennità di residenza e di rincarato;
- le provvigioni;
- gli assegni contrattuali (ad es. tredicesima mensilità, gratifiche)
- le indennità per il lavoro domenicale o notturno, per il lavoro a squadre e i servizi di picchetto, nella misura in cui il lavoratore vi ha normalmente diritto per l'attività esercitata e a condizione che il datore di lavoro confermi alla cassa di disoccupazione che queste indennità sono versate anche durante la sospensione del lavoro.

Non sono compresi nel guadagno determinante:

- le indennità per le ore che superano il tempo di lavoro normale convenuto contrattualmente;
- le indennità per inconvenienti connessi al lavoro (indennità per lavoro nei cantieri o lavoro sporchevole, ecc.);
- i premi d'anzianità di servizio e di fedeltà;
- il rimborso delle spese;
- gli assegni familiari e gli assegni per l'economia domestica.

**E5** Se al momento della sospensione del lavoro a causa di intemperie non si sa ancora se il datore di lavoro verserà una gratifica alla fine dell'anno o quale sarà il suo importo, la cassa non la include nel guadagno determinante, ma indica al datore di

lavoro che dopo il versamento della gratifica potrà chiedere che l'indennità sia ricalcolata e che gli sia versata la dovuta differenza.

**E6** Gli aumenti salariali generali o individuali accordati durante una fase di intemperie sono presi in considerazione nel guadagno determinante soltanto dopo un mese intero durante il quale il datore di lavoro non ha chiesto nessuna indennità per lavoro ridotto o per intemperie.

Gli aumenti salariali convenuti mediante contratto collettivo di lavoro sono automaticamente inclusi nel guadagno determinante.

Gli aumenti salariali accordati nell'ambito di trattative salariali periodiche sono anch'essi compresi nel guadagno determinante.

**E7** Se un lavoratore beneficia di assegni per il periodo d'introduzione secondo l'articolo 65 LADI, l'indennità per intemperie è calcolata in base al salario convenuto contrattualmente al quale il lavoratore ha diritto durante il periodo d'introduzione, previa deduzione degli assegni per il periodo d'introduzione.

Se la perdita di lavoro durante il periodo di conteggio è totale, l'indennità è calcolata in base al salario convenuto contrattualmente percepito dal lavoratore al termine del periodo d'introduzione. In tal caso egli non ha diritto agli assegni per il periodo d'introduzione.

## GUADAGNO ORARIO COMPUTABILE

**E8** A partire dal guadagno determinante, la cassa calcola il guadagno orario computabile che fungerà da base per il calcolo dell'indennità per intemperie (n. marg. M1).

**E9** L'indennità è calcolata in modo diverso a seconda che il lavoratore riceva un salario mensile o orario.

**E10** Lavoratori con salario mensile

Se il lavoratore riceve un salario mensile, la cassa determina il guadagno orario computabile dividendo il guadagno mensile determinante per il numero medio di ore da effettuare al mese.

Il numero medio di ore da effettuare al mese è calcolato dividendo per dodici il numero di ore da effettuare all'anno, tolte le vacanze e i giorni festivi.

⇒ Esempio

Situazione del lavoratore:

Salario mensile di 6'000 franchi, più 13<sup>a</sup> mensilità; durata del lavoro settimanale di 40 ore su un anno civile di 261 giorni lavorativi; 25 giorni di vacanza e 8 giorni festivi che cadono in giorni feriali.

Calcolo dell'indennità:

Ore di lavoro annuali:	2'088	ore	(40 ore : 5 giorni x 261 giorni)
meno le vacanze:	200	ore	(40 ore : 5 giorni x 25 giorni)
meno i giorni festivi:	<u>64</u>	ore	(40 ore : 5 giorni x 8 giorni)
Ore effettive di lavoro annuali:	1'824	ore	
Ore effettive di lavoro mensili:	152	ore	

Guadagno determinante fr. 6'500.-- (fr. 6'000.-- + 8.33% quota della 13<sup>a</sup> mensilità)

Guadagno orario computabile fr. 42.76 (fr. 6'500.-- : 152 ore)

**E11** Lavoratori con salario orario

Se il lavoratore riceve un salario orario, la cassa determina il guadagno orario computabile aggiungendo al guadagno orario una quota, calcolata in base a una delle due tabelle seguenti, per le vacanze, i giorni festivi che cadono in un giorno feriale ed, eventualmente, la tredicesima mensilità.

Tabella 1 – senza la 13<sup>a</sup> mensilità

N. di giorni festivi	Numero di 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

Tabella 2 – con la 13<sup>a</sup> mensilità

N. di giorni festivi	Numero di giorni di vacanza										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	17,81	18,30	18,80	19,30	19,81	20,32	20,83	21,35	21,87	22,40	22,93
02	18,30	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

**E12** Il guadagno orario computabile moltiplicato per il numero medio di ore da effettuare al mese non può superare l'importo massimo del guadagno determinante di 8'900 franchi al mese (n. marg. E3).

⇒ Esempio

Situazione del lavoratore:

Salario orario di 30 franchi, più 13<sup>a</sup> mensilità in proporzione; durata del lavoro settimanale di 40 ore; 25 giorni di vacanza e 8 giorni festivi che cadono in giorni feriali.

Calcolo dell'indennità:

Tenendo conto della 13<sup>a</sup> mensilità, dei 25 giorni di vacanza e degli 8 giorni festivi, il supplemento calcolato in base alla tabella 2 corrisponde al 24.01%. Il guadagno orario computabile ammonta quindi a fr. 37.20 (fr. 30.- + 24.01% x 30).

La cassa verifica se questo guadagno orario supera l'importo massimo del guadagno determinante.

40 ore/sett.: 5 giorni x 21.7 giorni lavorativi al mese in media x fr. 37.20 = fr. 6'457.90.

Siccome questo importo è inferiore a fr. 8'900.-, il guadagno orario computabile non deve essere ridotto.

⇒ Domanda

Un'azienda offre ai suoi dipendenti, oltre al numero di giorni festivi fissati dalla legge, due giorni liberi per il carnevale e un giorno per la gita aziendale. Occorre considerare questi giorni come giorni festivi e giorni di vacanza per il calcolo del guadagno orario computabile?

Giorni di carnevale: sì, se questi giorni sono convenuti contrattualmente come giorni liberi.

Giornata di gita: no, a meno che si tratti di un giorno libero convenuto contrattualmente e se la partecipazione alla gita è facoltativa.

## DURATA DEL VERSAMENTO

Art. 44a LADI

**F1** La cassa apre un termine quadro di due anni a partire dal primo giorno per il quale è versata l'indennità per lavoro ridotto o l'indennità per intemperie. Nel corso di questo termine quadro, l'indennità per intemperie può essere versata al massimo durante sei periodi di conteggio per l'azienda o un settore d'esercizio (n. marg. C18 segg.).

⇒ Domanda

Se un'azienda cambia la sua forma giuridica, deve essere aperto un nuovo termine quadro?

Se l'azienda non subisce modifiche fondamentali oltre alla forma giuridica (organico, mezzi materiali e finanziari e obiettivo aziendale immutati) non bisogna aprire un nuovo termine quadro.

**F2** I periodi di conteggio per cui è stata versata un'indennità per intemperie sono computati sulla durata massima di dodici mesi (o diciotto mesi in caso di prolungamento da parte del Consiglio federale) fissata per l'indennità per lavoro ridotto.

Se un datore di lavoro chiede l'indennità per lavoro ridotto e l'indennità per intemperie durante lo stesso periodo di conteggio, si prende in considerazione un solo periodo di conteggio, da ascrivere alla durata massima dell'indennità per intemperie, pari a sei mesi.

**F3** Se l'azienda annuncia per la prima volta al servizio cantonale una perdita di lavoro dovuta ad intemperie o al lavoro ridotto, questo le attribuisce un numero tratto dal Registro delle imprese e degli stabilimenti dell'Ufficio federale di statistica (n. RIS) e, se l'indennità è chiesta per un settore d'esercizio, lo completa con un numero di settore. Grazie a questo numero RIS, la cassa può determinare esattamente il numero di periodi di conteggio utilizzati dall'azienda o dal settore d'esercizio.

Il servizio cantonale riprende gli stessi numeri RIS e di settore d'esercizio per determinare l'indennità per lavoro ridotto.

Settore d'esercizio

**F4** Se un'azienda è suddivisa in settori d'esercizio al momento in cui chiede l'indennità per lavoro ridotto, tali settori d'esercizio sono riconosciuti anche nel caso dell'indennità per intemperie.

**F5** Durante il termine quadro di due anni un'azienda può subire vere e proprie 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 d'esercizio, i periodi di conteggio utilizzati dall'azienda nel suo complesso vengono attribuiti ai relativi settori d'esercizio. Fino

alla conclusione del termine quadro di due anni, il diritto all'indennità deve essere fatto valere presso la cassa scelta dall'azienda; questo vale per tutti i settori d'esercizio che, fino a quel momento, sono stati inclusi nel conteggio globale dell'azienda.

In caso di raggruppamento di alcuni settori d'esercizio, occorre attribuire all'azienda nel suo complesso tutti i periodi di conteggio utilizzati. I periodi di conteggio di diversi settori d'esercizio che coprono lo stesso periodo di tempo sono presi in considerazione una volta sola. Se fino a quel momento i conteggi relativi ai diversi settori d'esercizio sono stati elaborati da casse diverse, tutte le pretese di indennità dell'azienda devono essere fatte valere presso una di queste casse fino alla fine del termine quadro di due anni.

Se i termini quadro dei settori d'esercizio raggruppati sono iniziati in date diverse, viene considerato il termine quadro che è iniziato prima.

# ANNUNCIO E VERIFICA DELLA PERDITA DI LAVORO

Art. 45 LADI; art. 69 e 119 OADI

## FORMA E CONTENUTO DELL'ANNUNCIO

**G1** Per ogni posto di lavoro (cantiere), il datore di lavoro è tenuto ad annunciare ogni mese al servizio cantonale competente la perdita di lavoro dovuta ad intemperie mediante il modulo 716.500 "Annuncio della perdita di lavoro dovuta ad intemperie".

Se il datore di lavoro ha annunciato la perdita di lavoro per lettera o e-mail, il termine di annuncio è considerato rispettato. Il servizio cantonale gli impartisce tuttavia un termine per l'inoltro del modulo ufficiale attirando la sua attenzione sulle conseguenze di un annuncio tardivo da parte sua.

**G2** Il servizio cantonale competente per la trattazione dell'annuncio è quello del Cantone nel quale si trova il posto di lavoro (cantiere).

**G3** Il datore di lavoro è tenuto a rispondere a tutte le domande del modulo di annuncio affinché il servizio cantonale possa verificare se le condizioni del diritto all'indennità sono adempiute (art. 28 LPGGA).

Se le indicazioni o la documentazione fornite dal datore di lavoro sono incomplete, il servizio cantonale gli accorda un termine adeguato per colmare le lacune. Esso precisa le informazioni e i documenti di cui deve disporre per poter pronunciare la sua decisione e rende attento il datore di lavoro sulle conseguenze giuridiche di una negligenza da parte sua. Se il datore di lavoro rifiuta in modo ingiustificato di compiere il suo dovere d'informare o di collaborare, il servizio cantonale si pronuncia in base agli atti oppure, se non è in grado di farlo per mancanza di informazioni o di documenti, decide di non entrare in materia (art. 40 e 43 LPGGA).

## TERMINE DI ANNUNCIO

**G4** Per ogni posto di lavoro (cantiere), il datore di lavoro è tenuto ad annunciare al competente servizio cantonale la perdita di lavoro dovuta ad intemperie subita durante il mese, al più tardi il 5° giorno del mese civile successivo. Fa stato la data in cui l'annuncio è stato consegnato alla posta (art. 29 LPGGA).

Se il 5° giorno cade di sabato, domenica o in un giorno festivo fissato dalla legge, il termine è considerato rispettato se l'annuncio è consegnato alla posta il giorno feriale seguente.

**G5** Il termine fissato per l'esercizio del diritto all'indennità è un termine di perenzione. Questo termine di perenzione può essere restituito unicamente se il datore di lavoro è stato impossibilitato, senza propria colpa, ad agire entro il termine stabilito, ad esempio se in seguito a un'incapacità causata da una malattia grave o da un infortunio la sola persona autorizzata ad agire non ha potuto annunciare per tempo la perdita di lavoro. Tuttavia, l'ignoranza della legge non costituisce una scusante. La domanda di restituzione del termine deve essere presentata, unitamente all'annuncio, entro dieci giorni dalla cessazione dell'impedimento e deve contenere i motivi e l'indicazione dei mezzi di prova (art. 41 LPGGA).

**G6** Se il datore di lavoro ha annunciato tardivamente, senza motivo scusabile, la perdita di lavoro dovuta ad intemperie, l'inizio del diritto all'indennità subisce un differimento pari alla durata del ritardo.

⇒ Esempio 1

Il primo giorno di sospensione del lavoro a causa di intemperie cade il 15° giorno del mese. Invece di annunciare la perdita di lavoro entro il 5° giorno del mese successivo, il datore di lavoro consegna il suo annuncio alla posta soltanto l'11° giorno.

Dato che la perdita di lavoro è stata annunciata con sei giorni di ritardo, l'inizio del diritto all'indennità è differito di sei giorni, ossia dal 15° al 21° giorno del mese interessato.

⇒ Esempio 2

Il primo giorno di sospensione del lavoro a causa di intemperie cade il 27° giorno del mese. Il datore di lavoro consegna il suo annuncio alla posta l'11° giorno del mese successivo.

Dato che la perdita di lavoro è stata annunciata con sei giorni di ritardo, l'inizio del diritto all'indennità è differito di sei giorni; per il mese interessato non sussiste quindi alcun diritto all'indennità.

---

## DECISIONE DEL SERVIZIO CANTONALE

- G7** Il servizio cantonale verifica se:
- l'azienda appartiene effettivamente a un ramo d'attività avente diritto all'indennità per intemperie (art. 42 cpv. 1 lett. b LADI e art. 65 OADI),
  - la perdita di lavoro è causata esclusivamente e direttamente da condizioni meteorologiche (art. 43 cpv. 1 e art. 43a lett. a LADI),
  - la continuazione dei lavori, pur con misure protettive sufficienti, è tecnicamente impossibile o economicamente insostenibile o non si può ragionevolmente esigerla dai lavoratori (art. 43 cpv. 1 lett. b LADI),
  - la perdita di lavoro è stata annunciata regolarmente dal datore di lavoro entro il termine stabilito (art. 43 cpv. 1 lett. c LADI e art. 69 OADI), e
  - non si tratta di perdite stagionali consuete nell'agricoltura (art. 43a lett. b LADI).
- G8** Il servizio cantonale verifica, in base a un calendario meteorologico o ad altri documenti adeguati, se è lecito presupporre che durante i giorni indicati dal datore di lavoro fosse effettivamente impossibile lavorare a causa delle condizioni meteorologiche.
- G9** Il servizio cantonale verifica, in base ai documenti dell'azienda, se il posto di lavoro (cantiere) esiste veramente e se la durata d'esecuzione del mandato indicata dal datore di lavoro (domanda 5 del modulo "Annuncio della perdita di lavoro dovuta ad intemperie") è plausibile.
- Esso verifica inoltre se il numero di collaboratori indicato sul modulo è plausibile tenuto conto delle dimensioni del posto di lavoro (cantiere) e del carico di lavoro.
- Se il numero di giorni lavorativi e il numero di lavoratori annunciati dal datore di lavoro appaiono esagerati rispetto al posto di lavoro (cantiere) e al carico di lavoro, è computata soltanto la perdita di lavoro verosimile. In caso di dubbio, il servizio cantonale procede a ulteriori accertamenti presso il datore di lavoro.
- G10** Se ritiene che una o più condizioni del diritto all'indennità non siano adempiute, il servizio cantonale si oppone completamente o in parte, mediante decisione, al versamento dell'indennità. Esso deve emanare una decisione formale anche se non si oppone al versamento dell'indennità.
- Il servizio cantonale notifica la sua decisione sia al Seco, unendovi la domanda e i relativi documenti, sia al datore di lavoro.
- G11** Il servizio cantonale indirizza una copia della sua decisione alla cassa designata dal datore di lavoro, la quale verifica se le altre condizioni del diritto all'indennità sono adempiute e che l'indennità sia stata calcolata correttamente (n. marg. J1).
- G12** Il datore di lavoro e il Seco possono opporsi alla decisione del servizio cantonale entro 30 giorni. La procedura d'opposizione è gratuita. Di regola non sono accordate ripetibili. Il datore di lavoro e il Seco possono ricorrere contro la decisione su opposizione presso il Tribunale cantonale delle assicurazioni (art. 34, 52 e 56 LPGA).

- G13** Il servizio cantonale che si oppone al versamento dell'indennità per intemperie o che in seguito pronuncia una decisione su opposizione negativa è tenuto a segnalare al datore di lavoro, sia nella decisione sia nella decisione su opposizione, che egli deve chiedere l'indennità alla cassa competente entro tre mesi dalla scadenza di ogni periodo di conteggio, anche se una procedura di ricorso è pendente, perché altrimenti perderà il suo diritto all'indennità, indipendentemente dall'esito della procedura di ricorso.

## OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Art. 46 LADI

- H1** Il datore di lavoro è tenuto:
- a versare ai lavoratori colpiti, il giorno usuale di paga, l'80% della perdita di guadagno;
  - ad assumere a suo carico l'indennità per intemperie per il periodo di attesa;
  - a pagare, per la fase di intemperie, la parte intera dei contributi legalmente o contrattualmente dovuti alle assicurazioni sociali, corrispondentemente al tempo di lavoro normale; il datore di lavoro è autorizzato a dedurre dal salario le quote intere dei lavoratori, per quanto non sia convenuto altrimenti.
- H2** Egli deve inoltre collaborare gratuitamente all'esecuzione della legge e fornire alla cassa di disoccupazione tutte le informazioni di cui abbisogna per accertare il diritto all'indennità e per calcolarne l'importo (art. 28 e 31 LPGGA).
- Il datore di lavoro risponde verso la Confederazione per i danni che ha provocato intenzionalmente o per negligenza.

## ESERCIZIO DEL DIRITTO ALL'INDENNITÀ

Art. 47 LADI; art. 70 - 71 OADI

- 11** Entro tre mesi dalla scadenza di ogni periodo di conteggio, il datore di lavoro fa valere, complessivamente per l'azienda o per il settore d'esercizio, il diritto all'indennità dei suoi lavoratori presso la cassa da lui designata. Il termine per esercitare il diritto all'indennità decorre dal primo giorno dopo la fine del periodo di conteggio. Se l'ultimo giorno del termine è un sabato, una domenica o un giorno festivo del Cantone interessato, il termine scade il primo giorno feriale seguente (art. 29 e 38 LPGA).
- 12** Il termine fissato per l'esercizio del diritto all'indennità è un termine di perenzione. Il datore di lavoro che non chiede l'indennità entro questo termine perde quindi ogni diritto alle prestazioni. Un termine di perenzione in linea di principio non può essere prorogato né sospeso.
- Questo termine di perenzione può essere restituito unicamente se il datore di lavoro è stato impossibilitato, senza propria colpa, ad agire entro il termine stabilito, ad esempio se in seguito a un'incapacità causata da una malattia grave o da un infortunio la sola persona autorizzata ad agire non ha potuto annunciare per tempo la perdita di lavoro. Tuttavia, l'ignoranza della legge non costituisce una scusante. La domanda di restituzione del termine deve essere presentata, unitamente all'annuncio, entro dieci giorni dalla cessazione dell'impedimento e deve contenere i motivi e l'indicazione dei mezzi di prova (art. 41 LPGA).
- 13** Il diritto all'indennità per intemperie si estingue se non è fatto valere entro tre mesi, anche se il servizio cantonale non si è ancora pronunciato sulla domanda d'indennità o se una procedura di opposizione o di ricorso sono pendenti.
- ⇒ Giurisprudenza  
DLA 1999 n. 11 p. 53 segg.  
DTF 124 V 75 segg.  
DTF 119 V 370 segg.
- 14** La cassa esige da un datore che chiede l'indennità per la prima volta nell'anno civile di fornirle o indicarle:
- il tempo di lavoro contrattuale,
  - le ore da compensare in anticipo o da recuperare e le date di compensazione,
  - il regolamento dell'orario flessibile dell'azienda,
  - la lista degli orari, dei giorni liberi e dei giorni di vacanza pagati,
  - la lista dei salari, compresi gli assegni contrattuali periodici,
  - un estratto del registro di commercio nel caso di società anonime o di società a garanzia limitata,
  - la lista delle ore in esubero effettuate da ogni lavoratore durante gli ultimi sei o dodici mesi.

Egli deve inoltre presentare i seguenti documenti:

- decisione concernente l'indennità per intemperie (modulo 716.506),
- annuncio della perdita di lavoro dovuta ad intemperie (modulo 716.500),

Per ogni periodo di conteggio, il datore di lavoro inoltra i seguenti documenti:

- domanda d'indennità per intemperie (modulo 716.502),
- conteggio sulle perdite di lavoro dovute ad intemperie (modulo 716.503),
- rapporto sulle ore perse a causa d'intemperie (modulo 716.507),
- attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria, se necessario (modulo 716.505).

- 15** Ogni lavoratore deve confermare le ore di lavoro perse che lo riguardano apponendo la propria firma sul modulo 716.507 "Rapporto sulle ore perse a causa d'intemperie".

⇒ Domanda

Il datore di lavoro può chiedere l'indennità anche per un lavoratore che ha lasciato l'azienda e che non può più confermare la perdita di lavoro nel rapporto sulle ore perse?

Il datore di lavoro deve indicare per scritto che non può fornire la firma del lavoratore. Se la causa dell'assenza della firma appare plausibile, l'indennità è versata anche per questo lavoratore.

- 16** In caso di incertezze o di inesattezze nella procedura di conteggio, la cassa contatta il datore di lavoro. Tuttavia, esige documenti supplementari dell'azienda soltanto se nutre seri dubbi sull'esattezza delle indicazioni concernenti la perdita di lavoro e se tali documenti possono servire a chiarire i fatti.

Se sospetta che il datore di lavoro chiede l'indennità abusivamente, la cassa avverte il settore TCIN del Seco, che è la sola autorità competente per effettuare controlli presso il datore di lavoro (n. marg. B30).

- 17** Se il datore di lavoro che chiede l'indennità non fornisce tutti i documenti necessari, la cassa gli accorda un termine adeguato per trasmettere i documenti mancanti e gli rammenta che il suo diritto si estinguerà se non avrà completato la documentazione entro il termine di perenzione di tre mesi.

Se il datore di lavoro chiede l'indennità poco prima dello scadere del termine di perenzione di tre mesi e la cassa necessita di documenti supplementari, essa gli accorda un termine adeguato per completare la documentazione. Questo termine può estendersi oltre il termine di perenzione.

**SCELTA E MUTAMENTO DELLA CASSA**

- I8** Dopo che la cassa designata dal datore di lavoro ha effettuato il primo versamento di indennità, in linea di principio il datore di lavoro non può più cambiare cassa durante il termine quadro di due anni.
- Il termine quadro di due anni decorre a partire dal versamento dell'indennità per lavoro ridotto o dell'indennità per intemperie e si applica ad entrambe.
- I9** Il datore di lavoro può cambiare cassa durante un termine quadro in corso soltanto se la cassa respinge la sua domanda d'indennità per incompetenza o se l'azienda non appartiene più al campo d'attività locale o materiale della cassa.
- I10** Il Seco, su richiesta del datore di lavoro, può autorizzare un mutamento di cassa se quest'ultimo dimostra che la cassa precedente non è in grado di sbrigare il caso conformemente alle prescrizioni o che ha commesso gravi errori nel disbrigo di un caso antecedente.
- I11** La cassa precedente fornisce alla nuova, se questa ne fa domanda, ogni indicazione necessaria per continuare a versare l'indennità.

## RIFUSIONE DELL'INDENNITÀ

Art. 48 LADI, art. 71a OADI

**J1** Prima di versare l'indennità, la cassa verifica in particolare i seguenti punti:

- Il servizio cantonale ha approvato la domanda d'indennità per il periodo di conteggio interessato?
- Il datore di lavoro chiede l'indennità unicamente per i giorni indicati nel modulo "Annuncio della perdita di lavoro dovuta ad intemperie"?
- Il numero di lavoratori colpiti corrisponde a quello indicato nel modulo "Annuncio della perdita di lavoro dovuta ad intemperie"?
- Il datore di lavoro ha fatto valere il diritto all'indennità entro il termine legale?
- Il numero massimo di sei periodi di conteggio che danno diritto all'indennità durante il termine quadro è superato?
- I limiti del periodo di conteggio sono fissati correttamente?
- I lavoratori che figurano nel conteggio hanno diritto all'indennità?
- I guadagni orari computabili sono stati calcolati correttamente? Il datore di lavoro ha fornito tutte le indicazioni necessarie (tempo di lavoro, lista dei salari, indennità di fine anno, giorni di vacanza e giorni festivi)?
- Le ore lavorative indicate nel conteggio corrispondono effettivamente a quelle convenute contrattualmente per l'azienda?
- Le eventuali ore in esubero dei mesi precedenti sono state dedotte dalla perdita di lavoro computabile?
- L'orario flessibile – se l'azienda applica un tale sistema – è stato registrato correttamente? Le ore risultanti dall'orario flessibile che superano la fascia di orario flessibile prevista dal regolamento aziendale o le +20 ore ammesse dall'assicurazione contro la disoccupazione sono iscritte come ore effettive?
- Il numero di ore perse iscritte nel conteggio corrisponde al numero di ore riportate nel modulo "Rapporto sulle ore perse a causa d'intemperie"?
- Il datore di lavoro chiede l'indennità soltanto per giorni interi o mezze giornate?
- Il periodo di attesa è stato calcolato correttamente?
- Le eventuali occupazioni provvisorie sono state prese in considerazione correttamente nel conteggio?
- Il modulo "Rapporto sulle ore perse a causa d'intemperie" è stato firmato dai lavoratori?
- I calcoli del conteggio sono esatti?

**J2** Se tutti i presupposti sono adempiuti e non vi è opposizione del servizio cantonale, la cassa rifonde al datore di lavoro, di regola entro un mese, l'indennità per intemperie, previa deduzione del periodo di attesa. Gli rifonde inoltre i contributi padronali all'AVS/AI/IPG/AD per i periodi computabili di perdita di lavoro.

**J3** I contributi padronali alle assicurazioni sociali non sono rifusi se, durante un periodo di conteggio, tutti i lavoratori subiscono una perdita di lavoro inferiore o uguale al periodo di attesa da rispettare.

Se, invece, solo alcuni lavoratori subiscono, durante un periodo di conteggio, una perdita di lavoro inferiore o uguale al periodo di attesa da rispettare, sono rifusi per questi lavoratori anche i contributi padronali alle assicurazioni sociali.

## PRESCRIZIONI DI CONTROLLO

Art. 49 LADI; art. 72 OADI

- K1** In caso di perdita di lavoro dovuta ad intemperie non si procede di regola ad alcun controllo mediante timbratura. Il servizio cantonale può tuttavia prescrivere un tale controllo.

## OCCUPAZIONE PROVVISORIA

Art. 50 LADI

- L1** I lavoratori che subiscono perdite di lavoro dovute ad intemperie possono essere provvisoriamente assegnati a un'altra azienda che deve sopperire a una temporanea penuria di personale. Tra il lavoratore e il datore di lavoro che gli offre questa occupazione provvisoria sorge quindi un nuovo rapporto di lavoro senza che il precedente contratto di lavoro sia disdetto.
- L2** Il servizio cantonale può assegnare ai lavoratori colpiti da perdite di lavoro di giorni interi o mezze giornate una confacente occupazione provvisoria adeguata. L'adeguatezza dell'occupazione è determinata in base all'articolo 16 LADI. Se si tratta di lavoratori stranieri, il servizio cantonale verifica se il loro permesso di soggiorno li autorizza ad esercitare l'attività assegnata loro.
- L3** I lavoratori il cui lavoro è sospeso completamente per più di un mese devono adoperarsi per trovare un'occupazione provvisoria. Essi devono fornire al datore di lavoro le prove delle loro ricerche affinché quest'ultimo possa trasmetterle alla cassa unitamente alla sua domanda d'indennità. La cassa verifica se sono state effettuate sufficienti ricerche e, in caso contrario, avvisa il servizio cantonale.
- L4** Se il lavoratore rifiuta un'occupazione provvisoria adeguata assegnatagli, si adopera insufficientemente per ottenerla o l'abbandona ingiustificatamente, il servizio cantonale decide di diminuirgli l'indennità per intemperie, secondo la gravità della colpa, da un minimo di 100 franchi a un massimo di 1000 franchi.
- Il servizio cantonale trasmette una copia della sua decisione al datore di lavoro, alla cassa di disoccupazione e al Seco. Il datore di lavoro compensa le riduzioni definitive dell'indennità con le indennità per intemperie non ancora versate. Se le riduzioni non possono essere compensate in questo modo, la cassa è tenuta ad esigere dal lavoratore il rimborso del relativo importo.
- L5** Il lavoratore che accetta un'occupazione provvisoria deve chiedere al riguardo il consenso del suo datore di lavoro. Questi può negarlo soltanto se il lavoratore, a causa dell'occupazione provvisoria, non potrebbe adempiere i suoi obblighi contrattuali, in particolare i suoi obblighi di diligenza e fedeltà ai sensi dell'articolo 321a CO, quali il segreto professionale o il divieto di concorrenza.
- Se il datore di lavoro nega ingiustificatamente il consenso, il servizio cantonale decide di privarlo, fino a nuovo avviso, del diritto alla all'indennità per intemperie del lavoratore interessato.
- L6** Il lavoratore deve comunicare al suo datore di lavoro, mediante il modulo 716.305 "Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria", il reddito conseguito con un'occupazione provvisoria durante la sospensione del lavoro a causa di intemperie.

Il datore di lavoro calcola e riduce l'indennità per intemperie nella misura in cui, aggiunta al reddito proveniente dall'attività provvisoria, supera la perdita di guadagno computabile. Egli allega il modulo "Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria" alla sua domanda d'indennità per intemperie indirizzata alla cassa di disoccupazione.

Il datore di lavoro può dedurre i contributi alle assicurazioni sociali relativi all'occupazione provvisoria dai contributi alle assicurazioni sociali di cui deve farsi carico.

⇒ Esempio

Conteggio prima del computo dell'occupazione provvisoria:

<b>Conteggio sulle perdite di lavoro dovute ad intemperie</b>				
9 Ore perse computabili	10 Perdita di guadagno 100%	11 Perdita di guadagno 80%	12 Deduzione di 2 giorni d'attesa 80%	13 Rifusione rivendicata
136,00	2.992,00	2.393,60	281,60	2.112,00
				2.112,00
6,05% AVS, AI, IPG, AD di			2.992,00	181,00
				2.293,00

Il guadagno proveniente da un'occupazione provvisoria rende necessarie due correzioni:

1a correzione:

Perdita di guadagno dell'80%	fr.	2'393.60
Salario lordo proveniente dall'attività provvisoria	fr.	1'500.00
	fr.	3'893.60
meno la perdita di guadagno del 100%	- fr.	2'992.00
Riduzione della rifusione rivendicata	fr.	901.60
Rifusione dopo la riduzione (2'112 - 901.60)	fr.	1'210.40

2a correzione:

Perdita di guadagno del 100%	fr.	2'992.00
meno il salario lordo proveniente dall'attività provvisoria	fr.	1'500.00
Importo determinante soggetto ai contributi sociali	fr.	1'492.00
di cui il 6.05%	fr.	90.25

L'indennità per intemperie ammonta quindi a fr. 1'300.65 (1'210.40 + 90.25).

## L7

Non è considerata occupazione provvisoria la fornitura di personale a prestito a un'altra azienda, se l'azienda che fornisce il personale continua a versare il salario e a pagare i contributi alle assicurazioni sociali e in seguito fattura questi servizi all'azienda acquisitrice.

L'indennità per intemperie non è versata per i giorni in cui il personale è fornito a prestito a un'altra azienda (n. marg D6).

# CONTEGGIO

**M1** Il datore di lavoro allestisce un conteggio per ogni periodo di conteggio e, se necessario, per ogni settore d'esercizio approvato dal servizio cantonale, mediante il modulo 716.503 "Conteggio sulle perdite di lavoro dovute ad intemperie".

0716503 - 003 - 07 - 2003

Assicurazione contro la disoccupazione

Data
------

**Conteggio sulle perdite di lavoro dovute ad intemperie**  
(va inoltrato in 2 esemplari)  
Istruzioni vedi a tergo

Azienda/settore d'esercizio
Periodo di conteggio

1 N° AVS Cognome e nome	2 Guadagno orario computabile	3 Ore lavorative settimanali in base al contratto	4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio. Include la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Ore ferie			8 Saldo delle ore supplementari dei mesi precedenti	9 Ore perse computabili	10 Perdita di guadagno 100%	11 Perdita di guadagno 80%	12 Deduzione giorni d'assenza 80%	13 Ritensione rivendicate
						a	b	c						
Totale/importo col. 9/10/13														

716.503 | 7.2005 | 20906

www.asa-tercio.ch

**Colonna 1 - N. AVS, cognome e nome**

Indicare unicamente i lavoratori che hanno subito perdite di lavoro dovute ad intemperie nel corso del periodo di conteggio e che hanno diritto all'indennità.

Un conteggio separato per ogni posto di lavoro (cantiere) non è necessario.

**Colonna 2 - Guadagno orario computabile**

Il guadagno orario computabile è calcolato in base al guadagno determinante computabile, al tempo di lavoro contrattuale e al diritto alle vacanze e ai giorni festivi. Questo guadagno orario funge da base di calcolo dell'indennità per intemperie (n. marg. E8 segg.).

**Colonna 3 - Ore lavorative settimanali in base al contratto**

Indicare la durata settimanale del lavoro convenuta contrattualmente ma senza compensazione anticipata. Se il tempo di lavoro varia durante l'anno, è determinante il tempo di lavoro del periodo di conteggio interessato; se il tempo di lavoro varia durante il periodo di conteggio, è determinante il tempo di lavoro valido all'inizio del periodo di conteggio interessato.

**Colonna 4 - Ore da effettuare nel periodo di conteggio, inclusa la compensazione anticipata**

Riportare le ore di lavoro da effettuare normalmente durante il periodo di conteggio, incluse le eventuali ore da compensare in anticipo o da recuperare.

**Colonna 5 – Ore effettive**

Questa colonna comprende le ore di lavoro effettivamente prestate nel periodo di conteggio interessato, incluse le eventuali ore in esubero.

**Colonna 6 – Assenze pagate/non pagate**

Indicare tutte le assenze pagate o non pagate, espresse in ore (vacanze, giorni festivi, malattia, infortunio, servizio militare, ecc.).

**Colonna 7 – Orario flessibile**

Se l'azienda prevede un sistema di lavoro a orario flessibile, le variazioni delle ore effettive previste nella fascia di orario flessibile definita dal regolamento aziendale, ma al massimo entro un margine di +/-20 ore, non influiscono sulla perdita di lavoro computabile.

Il saldo OF alla fine del periodo precedente è riportato nella colonna 7a e il saldo del periodo interessato alla colonna 7b. Se questi saldi sono superiori o inferiori rispettivamente a +20 e -20 ore, il datore di lavoro riporta nel conteggio le ore in esubero o in meno autorizzate dal regolamento aziendale, ma al massimo +20 o -20 ore. La differenza fra i due saldi deve essere iscritta nella colonna 7c, preceduta dal segno - o + invertito (n. marg. B14 segg.).

**Colonna 8 – Saldo delle ore supplementari (in esubero) dei mesi precedenti**

Indicare tutte le ore in esubero effettuate nei sei mesi antecedenti l'inizio del termine quadro di due anni che non sono state compensate con tempo libero. Dopo l'inizio del termine quadro si devono indicare tutte le ore in esubero effettuate entro detto termine quadro, ma al massimo negli ultimi 12 mesi, che non sono state compensate con tempo libero (n. marg. B9 segg.).

Queste ore in esubero riducono le ore perse computabili (col. 9). Le ore in esubero che non possono essere compensate completamente con le ore perse computabili vanno riportate al periodo di conteggio successivo.

**Colonna 9 – Ore perse computabili**

Indicare le ore effettivamente perse dei giorni interi e delle mezze giornate riconosciute dal servizio cantonale, ma al massimo le ore risultanti dalla seguente sottrazione: colonna 4 meno il totale delle colonne 5, 6 e 7c e 8.

**Colonna 10 – Perdita di guadagno 100%**

La perdita di lavoro del 100% si ottiene moltiplicando le ore perse computabili (col. 9) per il guadagno orario computabile (col.2).

**Colonna 11 – Perdita di guadagno 80%**

L'indennità per intemperie ammonta all'80% della perdita di guadagno determinata alla colonna 10.

**Colonna 12 – Deduzione giorni di attesa 80%**

Per ogni periodo di conteggio, il datore di lavoro assume a suo carico due giorni di attesa dal primo al sesto periodo di conteggio e tre giorni di attesa dal settimo periodo di conteggio.

Calcolo: rispettivamente 2/5 o 3/5 delle ore lavorative settimanali in base al contratto (col. 3) moltiplicate per il guadagno orario computabile (col. 2); dell'importo così ottenuto si calcola l'80% (n. marg. C13).

Se il Consiglio federale prolunga la durata massima del lavoro ridotto, il periodo di attesa è di un giorno dal primo al sesto periodo di conteggio e di due giorni dal settimo periodo di conteggio.

**Colonna 13 – Rifusione rivendicata**

Purché tutte le altre condizioni siano adempiute, la cassa versa al datore di lavoro l'importo che si ottiene dalla differenza tra la colonna 11 e la colonna 12.

La cassa rifonde inoltre i contributi padronali all'AVS/AI/IPG/AC sulle ore di lavoro perse, che ammontano al 6,05% del totale della colonna 10.