



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

Circolare concernente l'indennità per lavoro ridotto Circolare ILR

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 LPG). La circolare relativa all'indennità per lavoro ridotto (circolare ILR) intende consentire un'applicazione uniforme della legge e facilitare il lavoro quotidiano degli organi responsabili.

La circolare ILR 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 ILR 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

Numero di ordinazione:

Indice

A	Nozione e scopo del lavoro ridotto	A1	–	A2
B	Presupposti del diritto	B1	–	B46
	Tempo di lavoro normale e ridotto	B1	–	B18
	Tempo di lavoro normale	B2		
	Tempo di lavoro normale in caso di sistemi di lavoro flessibile	B3	–	B4
	Tempo di lavoro ridotto	B5	–	B9
	Orario di lavoro flessibile	B10	–	B14
	Ore in esubero	B15		
	Esempi concernenti l'orario flessibile e le ore in esubero	B16		
	Perfezionamento professionale nell'azienda	B17	–	B18
	Computabilità della perdita di lavoro	B19		
	Perdita di lavoro temporanea	B20	–	B23
	Persone aventi diritto all'indennità	B24	–	B25
	Persone non aventi diritto all'indennità	B26	–	B46
	Rapporto di lavoro disdetto	B27	–	B29
	Perdita di lavoro non determinabile e tempo di lavoro non controllabile	B30	–	B33
	Rifiuto del diritto all'indennità in assenza di controllo del tempo di lavoro da parte dell'azienda	B34	–	B36
	Persone che possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro	B37	–	B43
	Coniuge occupato nella stessa azienda	B44		
	Lavoratori a cottimo	B45	–	B46
C	Perdita di lavoro computabile	C1	–	C50
	Perdita di lavoro dovuta a motivi economici	C1	–	C2
	Perdita di lavoro inevitabile	C3	–	C6
	Casi di rigore in seguito a provvedimenti delle autorità o a perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche	C7	–	C23
	Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro	C9	–	C14
	Perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche	C15	–	C23

Perdita di lavoro minima nell'azienda	C24	–	C39
Calcolo pro-rata	C27	–	C28
Azienda – Settore d'esercizio	C29	–	C36
Periodo di conteggio	C37	–	C39
Periodo di attesa	C40	–	C44
Perdita di lavoro computabile per i lavoratori a domicilio	C45	–	C50
D Perdita di lavoro non computabile	D1	–	D37
Sfera normale del rischio aziendale	D2	–	D6
Perdita di lavoro usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda	D7	–	D10
Oscillazioni stagionali del grado di occupazione	D11	–	D19
Perdita di lavoro prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali	D20	–	D25
Assenza di consenso del lavoratore all'introduzione del lavoro ridotto	D26	–	D27
Rapporto di lavoro di durata determinata	D28	–	D30
Apprendisti	D31		
Lavoro temporaneo e lavoro a prestito	D32	–	D34
Conflitto collettivo di lavoro	D35		
Lavoro ridotto nelle aziende pubbliche e nell'amministrazione	D36	–	D37
E Calcolo dell'indennità	E1	–	E12
Importo dell'indennità	E1		
Guadagno determinante	E2	–	E7
Guadagno orario computabile	E8	–	E12
F Durata massima dell'indennità per lavoro ridotto	F1	–	F6
G Preannuncio di lavoro ridotto e verifica dei presupposti	G1	–	G21
Forma e contenuto del preannuncio	G1	–	G5
Termine di preannuncio	G6	–	G8
Durata dell'autorizzazione	G9		
Entità del lavoro ridotto	G10		
Scelta e mutamento della cassa	G11	–	G14

	Decisione del servizio cantonale	G15	–	G21
H	Obblighi del datore di lavoro	H1	–	H2
I	Esercizio del diritto all'indennità	I1	–	I7
J	Rifusione dell'indennità per lavoro ridotto	J1	–	J3
K	Prescrizioni di controllo	K1		
L	Occupazione provvisoria	L1	–	L7
M	Conteggio	M1		

NOZIONE E SCOPO DEL LAVORO RIDOTTO

- A1** Il lavoro ridotto è una riduzione temporanea del tempo di lavoro contrattuale decisa dal datore di lavoro d'intesa con i lavoratori interessati, con mantenimento però dei rapporti contrattuali di lavoro. L'indennità per lavoro ridotto serve a indennizzare adeguatamente le perdite di lavoro computabili.
- A2** L'indennità per lavoro ridotto ha lo scopo di evitare la disoccupazione e di conservare i posti di lavoro. Tale obiettivo risponde sia agli interessi dei lavoratori che a quelli dei datori di lavoro in quanto permette alle aziende di superare i periodi di difficoltà economica mantenendo l'intera capacità di produzione. Lo scopo preventivo dell'indennità per lavoro ridotto influenza quindi in maniera determinante l'interpretazione di fattispecie importanti riguardanti questo tipo di prestazione.

PRESUPPOSTI DEL DIRITTO

Art. 31 LADI; art. 46 - 47 OADI

TEMPO DI LAVORO NORMALE E RIDOTTO

- B1** Hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto i lavoratori il cui tempo di lavoro normale è ridotto o il cui lavoro è completamente sospeso per motivi economici.

Tempo di lavoro normale

- B2** 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

- B3** 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.
- B4** 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

- B5** Il tempo di lavoro è considerato ridotto soltanto se, congiuntamente alle ore in esubero effettuate dal lavoratore, non raggiunge il tempo di lavoro normale.
- B6** 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.
- B7** Se al momento dell'introduzione del lavoro ridotto autorizzato 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.
- B8** 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.
- B9** Dal primo giorno del primo periodo di conteggio per cui è versata un'indennità per lavoro ridotto o per intemperie decorre un termine quadro di due anni per la riscossione della prestazione.

Orario di lavoro flessibile

- B10** 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 di riposo per le ore che non hanno potuto essere compensate entro questo termine.

⇒ Giurisprudenza

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

B11 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 applicato in previsione dell'introduzione del lavoro ridotto.

B12 Le ore in esubero o in meno che rientrano nell'ambito dell'orario flessibile non influiscono sulla perdita di lavoro dovuta a motivi economici. 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 a motivi economici 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, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse dovute a lavoro ridotto
			Saldo alla fine del periodo		Differenza	
			precedente	in corso		
160.00	70.00		5.00	15.00	-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 a motivi economici 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, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse dovute a lavoro ridotto
			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

B13 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 i periodi di lavoro ridotto 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 un periodo di lavoro ridotto, 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

re sulla perdita di lavoro soltanto entro la fascia di $-/+20$ ore, per un massimo di 40 ore.

⇒ Esempio

Un lavoratore registra all'inizio di un periodo di lavoro ridotto 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 a motivi economici.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse dovute a lavoro ridotto
			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 a motivi economici.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse dovute a lavoro ridotto
			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 del periodo di lavoro ridotto, il lavoratore avrebbe potuto effettuare 70 ore in esubero durante il periodo di lavoro ridotto (fino a $+20$ ore) senza che queste ore riducessero la perdita di lavoro computabile.

B14 Se un lavoratore porta il suo saldo OF al di sotto di -20 ore, il saldo OF riportato sul modulo "Conteggio sul lavoro ridotto" 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 una perdita di lavoro di 40 ore dovuta a motivi economici.

4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse dovute a lavoro ridotto
			Saldo alla fine del periodo		Differenza	
			precedente	in corso		
160.00	100.00	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

B15 Le ore in esubero effettuate durante gli ultimi sei o dodici mesi (n. marg. B5 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 9 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 delle 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

B16 Gli esempi seguenti mostrano come si combinano le ore risultanti dall'orario flessibile e le ore in esubero nel conteggio sul lavoro ridotto.

⇒ 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:	+	<u>42 ore</u>
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, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse per lavoro ridotto	9 saldo ore in esubero /supplementari dei mesi precedenti	10 ore perse riconducibili a motivi stagionali	11 ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza				
			precedente	in corso					
160.00	108.00		20.00	20.00		52.00	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 9. 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, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/ non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse per lavoro ridotto	9 saldo ore in esubero /supplementari dei mesi precedenti	10 ore perse riconducibili a motivi stagionali	11 ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza				
			precedente	in corso					
160.00	106.00		9.00	15.00	-6.00	60.00			60.00

Nessuna ora in esubero effettuata prima o durante il periodo di lavoro ridotto 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:	-	25 ore
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, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse per lavoro ridotto	9 saldo ore in esubero /supplementari dei mesi precedenti	10 ore perse riconducibili a motivi stagionali	11 ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza				
			precedente	in corso					
160.00	135.00		-20.00	15.00	-35.00	60.00			60.00

Le 25 ore in esubero effettuate durante gli ultimi sei mesi che hanno preceduto l'introduzione del lavoro ridotto sono una riduzione del saldo negativo risultante dall'orario di lavoro flessibile autorizzato e non devono quindi essere dedotte dalle ore perse per motivi economici. 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 lavoro ridotto:	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, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse per lavoro ridotto	9 saldo ore in esubero /supplementari dei mesi precedenti	10 ore perse riconducibili a motivi stagionali	11 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			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 lavoro ridotto:	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, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse per lavoro ridotto	9 saldo ore in esubero /supplementari dei mesi precedenti	10 ore perse riconducibili a motivi stagionali	11 ore perse computabili
			Saldo alla fine del periodo		Differenza				
			precedente	in corso					
160.00	104.52		19.58	20.00	-0.42	55.90			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 lavoro ridotto:	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, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse per lavoro ridotto	9 saldo ore in esubero /supplementari dei mesi precedenti	10 ore perse riconducibili a motivi stagionali	11 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 lavoro ridotto:	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, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse per lavoro ridotto	9 saldo ore in esubero /supplementari dei mesi precedenti	10 ore perse riconducibili a motivi stagionali	11 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 lavoro ridotto:	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, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse per lavoro ridotto	9 saldo ore in esubero /supplementari dei mesi precedenti	10 ore perse riconducibili a motivi stagionali	11 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		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.

Perfezionamento professionale nell'azienda

B17 Il diritto all'indennità per lavoro ridotto sussiste anche quando il datore di lavoro, con il consenso del servizio cantonale, utilizza completamente o parzialmente il tempo di lavoro soppresso per il perfezionamento professionale dei lavoratori colpiti.

Il servizio cantonale può dare il suo consenso soltanto se il perfezionamento professionale:

- procura capacità o conoscenze di cui il lavoratore può beneficiare anche nel caso di mutamento d'impiego;
- è organizzato da persone competenti secondo un programma prestabilito;
- è rigorosamente separato dall'attività usuale dell'azienda;
- non giova esclusivamente o preponderantemente agli interessi del datore di lavoro.

Queste condizioni devono essere adempiute cumulativamente.

B18 La domanda relativa all'utilizzo del tempo di lavoro perso per il perfezionamento professionale dei lavoratori colpiti va presentata, secondo la giurisprudenza, rispettando un termine identico al termine di preannuncio del lavoro ridotto di cui all'articolo 36 LADI, ossia almeno dieci giorni prima dell'inizio del corso. Si tratta nel caso specifico di un termine di perenzione. Se la domanda è presentata in ritardo, il perfezionamento professionale è approvato per il tempo rimanente dopo la scadenza del suddetto termine (n. marg. G6 segg.).

⇒ Giurisprudenza

DTFA, causa T. SA del 18.01.1999, C 51/98

COMPUTABILITÀ DELLA PERDITA DI LAVORO

- B19** L'indennità per lavoro ridotto è accordata unicamente se la perdita di lavoro è computabile. Gli articoli 32 e 33 LADI fissano le condizioni di questa computabilità (n. marg. C1 segg. e D1 segg.).

PERDITA DI LAVORO TEMPORANEA

- B20** L'indennità per lavoro ridotto è accordata unicamente se la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro.
- B21** Per determinare se la suddetta condizione è adempiuta, occorre partire dal presupposto che, fino a prova del contrario, la perdita di lavoro è temporanea e che il lavoro ridotto permette di conservare i posti di lavoro. Vale il principio secondo cui, in caso di dubbio, bisogna riconoscere la natura temporanea della perdita di lavoro e ammettere che il lavoro ridotto eviterà il licenziamento di lavoratori.
- B22** Non è possibile definire la natura temporanea della perdita di lavoro in modo generale fissando un limite temporale. La perdita di lavoro deve essere esaminata caso per caso in considerazione delle circostanze determinanti. Il fatto che in passato un datore di lavoro abbia ricorso più volte al lavoro ridotto non è di per sé sufficiente a negare il carattere temporaneo della perdita di lavoro.
- ⇒ Giurisprudenza
- DTFA, causa S. SA del 08.10.2003, C 283/01
 - DTFA, causa F. del 19.12.2003, C 248/03
 - DTF 121 V 373 consid. 2a; 376 consid. 4e
 - DTF 119 V 368 consid.5a
 - DTF 111 V 384 consid. 2b
- B23** Se sussistono indizi concreti che il lavoro ridotto è soltanto una tappa preliminare in vista di una chiusura programmata dell'azienda (dichiarazione di fallimento, liquidazione concordataria), la condizione relativa al carattere temporaneo della perdita di lavoro e alla conservazione dei posti di lavoro non è o non è più adempiuta.
- Se viene a conoscenza di un'imminente chiusura dell'azienda, la cassa deve sospendere il versamento dell'indennità anche se il lavoro ridotto è stato approvato e sottoporre il caso al servizio cantonale. Quest'ultimo verifica, sulla base dei recenti sviluppi, se occorre riconsiderare la decisione presa o annullarla.
- Il diritto all'indennità per lavoro ridotto va negato anche a un'azienda in moratoria concordataria. A partire dal momento in cui è stata concessa la moratoria, il versamento dell'indennità deve essere sospeso, tranne nel caso in cui l'azienda può dimostrare in modo credibile, mediante mezzi di prova adeguati (domanda di moratoria, progetto di concordato, attestato del commissario/giudice del concordato, ecc.), che i posti di lavoro dei dipendenti colpiti dal lavoro ridotto potranno essere conservati nonostante la procedura concordataria in corso.

PERSONE AVENTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ

- B24** In linea di principio, tutti i lavoratori colpiti dal lavoro ridotto hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto 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 eserciti un'attività soggetta a contribuzione all'inizio e durante il periodo di lavoro ridotto. 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 lavoro ridotto dal primo giorno in cui esercitano un'attività soggetta al versamento di contributi all'assicurazione contro la disoccupazione se adempiono gli altri presupposti del diritto all'indennità.
- B25** Come per l'indennità di disoccupazione, i lavoratori hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto 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 lavoro ridotto fino alla fine del mese durante il quale hanno raggiunto l'età determinante secondo l'articolo 21 LAVS.

PERSONE NON AVENTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ

- B26** Non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto:
- i lavoratori il cui rapporto di lavoro è stato disdetto;
 - 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.

Rapporto di lavoro disdetto

- B27** Non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto i lavoratori il cui rapporto di lavoro è stato disdetto.

In tal caso è irrilevante sapere quale delle due parti ha dato la disdetta e i motivi di tale disdetta.

⇒ Giurisprudenza

DLA 1985 n. 9 p. 33 segg.

- B28** Il diritto all'indennità per lavoro ridotto si estingue con l'inizio del termine di disdetta contrattuale, anche se il datore di lavoro o il lavoratore ha dato la disdetta molto tempo prima dell'inizio di tale termine. Se non è stato convenuto alcun termine di disdetta, è determinante il termine legale di disdetta.

Se il rapporto di lavoro è sciolto di comune intesa senza rispettare il termine di disdetta contrattuale o legale, il diritto all'indennità per lavoro ridotto si estingue immediatamente, ossia dalla data dello scioglimento anticipato del rapporto di lavoro.

Se il termine ordinario di disdetta è sospeso ai sensi dell'articolo 336c CO, il lavoratore non ha diritto all'indennità per lavoro ridotto nemmeno nel periodo di sospensione in quanto è vincolato da un rapporto di lavoro disdetto. Se tuttavia la disdetta è nulla in quanto è stata data dal datore di lavoro in tempo inopportuno, il lavoratore è ancora vincolato da un rapporto di lavoro e conserva quindi il proprio diritto all'indennità.

- B29** Spesso nell'ambito di piani sociali vi è la possibilità di prolungare il termine di disdetta per un determinato periodo di tempo per i lavoratori che non sono riusciti a trovare un impiego durante il termine ordinario di disdetta. Se un'azienda applica un simile piano sociale dopo aver licenziato dei lavoratori, essa non ha diritto all'indennità per questi lavoratori neppure durante il prolungamento del loro termine di disdetta.

Perdita di lavoro non determinabile e tempo di lavoro non controllabile

- B30** Non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto 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.
- B31** 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 23.02.1998, C 99/97
DTFA, causa D. del 05.06.2000, C 449/99
- B32** Non è sufficientemente controllabile il tempo di lavoro delle persone che esercitano la loro attività principalmente all'estero per conto di un'azienda con sede in Svizzera.
- ⇒ Esempio
Un dipendente di un'azienda con sede in Svizzera che lavora in Austria quale assistente tecnico per tre mesi non ha diritto all'indennità per lavoro ridotto.
- B33** Anche le persone la cui remunerazione dipende esclusivamente dalla riuscita del loro lavoro, ossia che non percepiscono una remunerazione fissa, sono escluse dal diritto all'indennità per lavoro ridotto. La loro perdita di lavoro non è infatti controllabile.

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

- B34** 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 lavoro ridotto. L'Info-Service "Indennità per lavoro ridotto" e il modulo "Domanda d'indennità per lavoro ridotto" rendono attenti i datori di lavoro su questo presupposto del diritto all'indennità.
- B35** Il controllo del sistema di registrazione del tempo di lavoro non spetta né al servizio cantonale né alla cassa. I versamenti di indennità per lavoro ridotto sono controllati esclusivamente dal settore TCIN del Seco secondo le prescrizioni dell'articolo 110 OADI. Questi controlli sono effettuati per sondaggio (n. marg. I6). 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

B36 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 riscosse. 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

B37 Non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto 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.

B38 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 posi-

zione 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.

B39 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.

B40 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.

B41 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

B42 In una società in accomandita, i soci illimitatamente responsabili non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto 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

B43 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 all'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 188/97

DTF 122 V 271 segg.

Coniuge occupato nella stessa azienda

B44 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 esse stesse 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

B45 I lavoratori a cottimo salariati hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto 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. B30 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.

B46 I lavoratori a cottimo indipendenti non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto.

PERDITA DI LAVORO COMPUTABILE

Art. 32 LADI; art. 48 - 53 OADI

PERDITA DI LAVORO DOVUTA A MOTIVI ECONOMICI

- C1** La perdita di lavoro è computabile soltanto se è dovuta a motivi economici.
- C2** La LADI non precisa la nozione di "motivi economici". La giurisprudenza ne dà un'interpretazione molto ampia, che include sia i motivi congiunturali sia i motivi strutturali all'origine di un calo della domanda e della cifra d'affari.

Alcuni presupposti del diritto all'indennità, ossia la natura temporanea (n. marg. B20 segg.) e inevitabile (n. marg. C3 segg.) della perdita di lavoro, la durata massima dell'indennità (n. marg. F1 segg.) e in particolare i motivi di esclusione di determinate persone dalla cerchia degli aventi diritto all'indennità (n. marg. D1 segg.) servono a evitare che l'indennità per lavoro ridotto venga usata per ritardare i mutamenti strutturali necessari in seno all'azienda.

⇒ Giurisprudenza

DLA 2000 n. 10 p. 56 consid. 4a

DLA 1996/97 n. 40 p. 222 consid. 2a

DTFA, causa T. SA dell'11.05.2001, C 247/99

DTF 121 V 376 consid. 4c

PERDITA DI LAVORO INEVITABILE

- C3** La perdita di lavoro dovuta a motivi economici deve essere inevitabile. Questo presupposto è la conseguenza dell'obbligo di diminuire il danno, che impone al datore di lavoro di prendere tutte le misure ragionevolmente esigibili per evitare la perdita di lavoro.
- C4** La cassa nega il diritto all'indennità soltanto se può dimostrare, in base a sufficienti motivi concreti, che la perdita di lavoro avrebbe potuto essere evitata e se vi sono misure che il datore di lavoro ha ommesso di adottare.
- ⇒ Giurisprudenza
DLA 1989 n. 12 p. 122 consid. 2a
- C5** Il lavoro ridotto non deve essere considerato a priori come una misura evitabile perché il datore di lavoro avrebbe potuto evitarlo licenziando parte del personale o perché i lavoratori avrebbero potuto trovare un'occupazione presso un altro datore di lavoro.
- C6** Se però il datore di lavoro è consapevole da molto tempo che la sua azienda necessita di una ristrutturazione, si può esigere che quest'ultimo adotti per tempo i necessari provvedimenti (ad es. adeguamento della sua gamma di prodotti alle nuove esigenze del mercato).

CASI DI RIGORE IN SEGUITO A PROVVEDIMENTI DELLE AUTORITÀ O A PERDITE DI CLIENTELA DOVUTE ALLE CONDIZIONI METEOROLOGICHE

- C7** Il legislatore disciplina per i casi di rigore la computabilità di perdite di lavoro riconducibili a:
- provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro;
 - perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche.
- C8** La clausola dei casi di rigore si applica in particolare alle fattispecie che non sono direttamente riconducibili a motivi economici ma che ostacolano considerevolmente o impediscono l'attività economica, come ad esempio i danni causati da forze naturali. Si tratta, da un lato, di eventi dovuti a circostanze straordinarie, ossia che non rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Dall'altro, la clausola dei casi di rigore contempla, oltre alle perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche, situazioni in cui le perdite di lavoro, pur essendo in genere usuali nel ramo o nell'azienda, sono coperte dall'indennità per lavoro ridotto vista la loro durata e la loro portata straordinarie.

Perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro

- C9** Le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro sono computabili se il datore di lavoro non può evitarle mediante provvedimenti adeguati ed economicamente sopportabili o rendere un terzo responsabile del danno.
- C10** Sono computabili in particolare le perdite di lavoro cagionate da:
- il divieto di importare o di esportare materie prime o merci;
 - il contingentamento delle materie prime o dei materiali d'esercizio, compresi i combustibili;
 - restrizioni di trasporto o chiusura delle vie d'accesso;
 - interruzioni di lunga durata o restrizioni notevoli dell'approvvigionamento energetico;
 - danni causati da forze naturali.
- C11** L'indennità per lavoro ridotto è versata unicamente se gli altri presupposti del diritto all'indennità sono adempiuti, in particolare se la perdita di lavoro è dovuta a circostanze che non rientrano nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro (n. marg. D2 segg.).
- ⇒ Giurisprudenza
DLA 1987 n. 8 p. 81 consid. 1

DTFA, causa T. SA del 17.07.2001, C 60/01

DTF 128 V 305 segg.

DTF 121 V 374 consid. 2c

C12 Per danni causati da forze naturali si intendono i rischi coperti dalle assicurazioni private, come gli incendi, i fulmini, le piene, le inondazioni, gli uragani, la grandine, le valanghe, le frane, la caduta di sassi, gli scoscendimenti.

C13 La perdita di lavoro dovuta a un danno non è computabile se è coperta da un'assicurazione privata o se si può rendere un terzo responsabile del danno.

Se il datore di lavoro non è assicurato contro una tale perdita, nonostante l'assicurazione sia possibile, la perdita di lavoro è computata il più presto dopo la fine del periodo di disdetta applicabile al contratto di lavoro individuale.

C14 La perdita di lavoro non è computabile se i provvedimenti delle autorità sono dovuti a circostanze delle quali il datore di lavoro è responsabile.

⇒ Esempi:

- Un'azienda che deve sospendere la propria attività in seguito al pericolo rappresentato da una costruzione appartenente a un proprietario che ne assume la responsabilità non può essere indennizzata.
- Un'impresa di trasporti su strada è normalmente confrontata all'aumento delle imposte e delle tasse statali o ad altre misure statali (tassa sul traffico pesante, ecc.) che possono ripercuotersi negativamente sull'andamento delle ordinazioni. Essa sottostà inoltre alle misure protezionistiche applicate dagli altri Paesi per proteggere le aziende indigene dalla concorrenza estera. Un'impresa di trasporti deve prevedere simili rischi e tenerne conto nella propria strategia aziendale. In tali circostanze, le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità fanno parte dei rischi usuali nel ramo o nell'azienda e non sono quindi computabili.
- Sono computabili le perdite di lavoro di un'azienda la cui via d'accesso è bloccata in seguito a un provvedimento delle autorità o a una circostanza non imputabile al datore di lavoro (ad es. valanga, inondazione, frana, scoscendimento) e a causa di cui l'attività dell'azienda è interrotta o limitata. Poiché in genere non esiste alcuna assicurazione contro le interruzioni d'esercizio che copra questo tipo di perdita, le perdite di lavoro sono computabili sin dall'inizio, ossia prima della fine del periodo di disdetta applicabile al contratto di lavoro individuale.
- Sono computabili le perdite di lavoro subite da lavoratori che non possono recarsi sul luogo di lavoro a causa di una chiusura delle vie d'accesso.
- Se l'immobile in cui un'impresa effettua lavori di carpenteria è distrutto da un incendio, si è in presenza di circostanze straordinarie che non rientrano nella sfera normale del rischio aziendale ai sensi della clausola dei casi di rigore.

Perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche

C15 La perdita di lavoro causata da perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche è computabile soltanto se è riconducibile a condizioni meteorologiche eccezionali che immobilizzano l'azienda o limitano notevolmente la sua attività.

C16 Per un'azienda sono segnatamente considerate condizioni meteorologiche eccezionali la mancanza di neve in una regione di sport invernali, se si verifica in un periodo in cui è dimostrato che l'azienda è rimasta aperta durante tre degli ultimi cinque anni precedenti.

C17 L'attività dell'azienda è considerata notevolmente limitata soltanto se la cifra d'affari conseguita nel corrispondente periodo di conteggio non supera il 25% della media delle cifre d'affari realizzate nel corso degli ultimi cinque anni durante il medesimo periodo.

La perdita di lavoro causata da perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche è computabile soltanto se l'azienda esiste da almeno tre anni. In questo caso, il 25% è calcolato sulla media delle cifre d'affari conseguite durante questi tre anni.

C18 Alle aziende che esercitano la loro attività tutto l'anno viene dedotto, per ogni periodo di conteggio, un periodo di attesa di tre giorni di lavoro.

C19 Le aziende la cui attività è esclusivamente stagionale devono assumere a proprio carico per ogni lavoratore un periodo di attesa di due settimane, ossia 10 giorni di lavoro, per la prima perdita di lavoro della stagione e di tre giorni per ogni periodo di conteggio successivo della stagione.

Il periodo di attesa di due settimane per la prima perdita di lavoro della stagione è a carico del datore di lavoro anche se si estende su due o più periodi di conteggio. Se rimangono da ammortizzare dei giorni di attesa dal primo periodo di conteggio, il datore di lavoro assume a proprio carico il numero di giorni di attesa rimanenti che supera i tre giorni di attesa del periodo di conteggio successivo.

⇒ Esempio

Un'azienda subisce una perdita di lavoro di cinque giorni durante un periodo di conteggio. Durante tale periodo di conteggio possono essere ammortizzati unicamente cinque giorni di attesa. Dei rimanenti cinque giorni, nel secondo periodo di conteggio soltanto due giorni saranno sommati ai tre giorni di attesa ordinari.

C20 Se per un periodo di conteggio non può essere effettuato alcun versamento in seguito alla deduzione del periodo di attesa, tale periodo non è computato sulla durata massima dell'indennità per lavoro ridotto (n. marg F1 segg.).

C21 Di questa disposizione beneficiano anche le persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata e i lavoratori su chiamata.

La perdita di lavoro dei lavoratori su chiamata è determinata in base alla media delle ore di lavoro effettuate durante gli stessi periodi degli ultimi cinque anni.

C22 Per il preannuncio e il conteggio dell'indennità per lavoro ridotto in seguito a perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche occorre utilizzare gli appositi moduli, ossia:

Preannuncio di lavoro ridotto per perdite di clientela dovute
a condizioni meteorologiche
Decisione concernente l'indennità per lavoro ridotto

N. 716.320

per perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche	N. 716.321
Domanda d'indennità per lavoro ridotto per perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche	N. 716.322
Conteggio sul lavoro ridotto per perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche	N. 716.323
Foglio d'accompagnamento concernente il conteggio sul lavoro ridotto per lavoratori su chiamata	N. 716.324

- C23** Gli altri presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto, in particolare la perdita minima del 10%, devono essere adempiuti anche in caso di perdite di lavoro causate da perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche.

PERDITA DI LAVORO MINIMA NELL'AZIENDA

- C24** Una perdita di lavoro dovuta a motivi economici è computabile unicamente se, per periodo di conteggio, è di almeno il 10% delle ore di lavoro normalmente fornite in complesso dai lavoratori dell'azienda.
- C25** La perdita di lavoro minima è raggiunta se le ore di lavoro perse ammontano almeno al 10% delle ore normalmente fornite dopo aver dedotto le assenze pagate e non pagate.
- ⇒ Giurisprudenza
DLA 1986 n. 7 p. 29 segg.
- C26** Per calcolare la perdita di lavoro minima la cassa deve prendere in considerazione tutti i lavoratori dell'azienda che hanno per principio diritto all'indennità per lavoro ridotto. Sono esclusi i lavoratori di cui agli articoli 31 capoverso 1 lettera a e c, 31 capoverso 3 e 33 capoverso 1 lettere d ed e LADI, i quali non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto.

Calcolo pro-rata

- C27** Nel seguenti casi, la perdita di lavoro minima è calcolata pro-rata:
- se l'introduzione del lavoro ridotto non coincide con l'inizio di un periodo di conteggio e se in quello precedente il lavoro non è stato ridotto, la perdita minima del 10% è calcolata dal primo giorno di lavoro ridotto fino alla fine del periodo di conteggio.
 - se il lavoro è ripreso a pieno tempo prima della fine di un periodo di conteggio e se in quello seguente il lavoro non è ridotto, la perdita minima del 10% è calcolata dall'inizio del periodo di conteggio fino all'ultimo giorno di lavoro ridotto.
- C28** I periodi di conteggio nei quali la perdita di lavoro è stata calcolata pro-rata sono computati integralmente per determinare la durata massima dell'indennità (n. marg. F1 segg.).

Azienda – Settore d'esercizio

- C29** Il disciplinamento del lavoro ridotto fa spesso riferimento alla nozione d'azienda:
- l'azienda funge da grandezza di riferimento per il calcolo della perdita minima del 10% (n. marg. C24 segg.);
 - l'azienda è l'unità di riferimento per la durata massima dell'indennità per lavoro ridotto (n. marg. F1 segg.);
 - durante il termine quadro di due anni, l'azienda deve far valere presso la stessa cassa di disoccupazione il diritto all'indennità per lavoro ridotto e all'indennità per intemperie (n. marg. G12 segg.).

Queste condizioni giuridiche legate all'azienda valgono anche per i settori d'esercizio riconosciuti dal diritto in materia di assicurazione contro la disoccupazione.

- C30** La grandezza di riferimento per il calcolo della perdita di lavoro minima può essere sia l'azienda sia un settore d'esercizio purché rappresenti un'unità organizzativa a sé stante.
- C31** Un settore d'esercizio è parificato a un'azienda se costituisce un'unità organizzativa provvista di personale e di mezzi tecnici propri che:
- dipende da una direzione autonoma in seno all'azienda, oppure
 - fornisce prestazioni che potrebbero essere fornite e offerte sul mercato da aziende autonome.
- ⇒ Giurisprudenza
DLA 1992 n. 5 p. 84 segg.
DLA 1986 n. 8 p. 35 segg.
- C32** Per valutare se si tratta di un settore d'esercizio, occorre basarsi soprattutto su criteri economici e non tanto su criteri giuridici. Bisogna tener conto del processo produttivo interno e determinare in che modo una contrazione dell'attività si ripercuote sui diversi settori di un'azienda.
- C33** Il datore di lavoro deve presentare, unitamente al preannuncio di lavoro ridotto per un settore d'esercizio, un organigramma dell'azienda nel suo complesso. Affinché possa essere parificato a un'azienda, un settore d'esercizio deve disporre di una certa autonomia in seno all'azienda. Esso deve comprendere un gruppo di lavoratori che costituisce un'unità organizzativa all'interno dell'azienda. Deve inoltre perseguire un proprio obiettivo aziendale o fornire, nell'ambito del processo produttivo interno, proprie prestazioni, come ad es. la fabbricazione di un prodotto intermedio. Non è indispensabile che il settore d'esercizio sia ubicato in un posto diverso dal resto dell'azienda.
- C34** Un settore d'esercizio non è parificato a un'azienda se c'è una stretta interdipendenza con altre unità organizzativa a livello di personale e in ambito tecnico (scambi continui di personale da un reparto all'altro). Non si tratta di un settore d'esercizio se il gruppo di lavoro comprende un unico o soltanto pochi lavoratori. Il settore d'esercizio non può essere limitato a un settore diretto da un caporeparto o essere costituito da un gruppo di lavoro. La presenza di un caporeparto, di un conducente di macchine o di un capogruppo non è di regola sufficiente a soddisfare la condizione di essere un'unità organizzativa autonoma in seno all'azienda.
- Occorre tuttavia evitare che la clausola del 10% inerente alla perdita di lavoro minima e la durata massima dell'indennità per lavoro ridotto siano rese vane da un riconoscimento troppo generoso dei settori d'esercizio.
- C35** Nella suddivisione di un'azienda in settori d'esercizio occorre prima di tutto separare i settori che adempiono i presupposti legali richiesti. Dopo questa operazione rimangono spesso dei gruppi sussidiari (ad es. amministrazione, vendita), che vanno obbligatoriamente raggruppati in un settore rimanente e trattati come settori d'esercizio.

C36 Durante il termine quadro di due anni un'azienda può subire trasformazioni, come la suddivisione in diversi settori d'esercizio o il raggruppamento di alcuni settori d'esercizio in una sola azienda.

In caso di suddivisione in settori d'esercizio, i periodi di conteggio già 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.

Periodo di conteggio

C37 Il periodo di conteggio funge da grandezza di riferimento per

- determinare la perdita di lavoro minima (n. marg. C24 segg.);
- calcolare il periodo di attesa (n. marg. C40 segg.);
- determinare la durata massima dell'indennità (n. marg. F1 segg.);
- far valere il diritto all'indennità (n. marg. I1 segg.);

C38 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

C39 Il datore di lavoro che chiede l'indennità per lavoratori con periodi salariali diversi deve allestire conteggi separati.

PERIODO DI ATTESA

C40 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 (n. marg. F2), 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.

C41 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 intemperie durante sei mesi e l'indennità per lavoro ridotto per il settimo mese vengono dedotti tre giorni di attesa per il periodo di conteggio relativo all'indennità per lavoro ridotto.

C42 Il periodo di attesa è a carico del datore di lavoro e non può ripercuotersi sui lavoratori (n. marg. H1).

C43 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

C44 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.

PERDITA DI LAVORO COMPUTABILE PER I LAVORATORI A DOMICILIO

- C45** Ad eccezione delle disposizioni speciali di cui sotto, che tengono conto della situazione particolare dei lavoratori a domicilio, a questa categoria di lavoratori si applicano le stesse disposizioni valide per gli altri lavoratori.
- C46** I lavoratori a domicilio colpiti dal lavoro ridotto rappresentano un settore d'esercizio autonomo in quanto la loro perdita di lavoro non è presa in considerazione dal punto di vista temporale, bensì da quello finanziario.
- C47** La perdita di lavoro di un lavoratore a domicilio è computata soltanto nella misura in cui il suo salario, per un periodo di conteggio, sia inferiore del 20% o più al salario medio degli ultimi dodici mesi al massimo che precedono il primo periodo di conteggio.
- C48** Se i periodi di lavoro ridotto seguono dei periodi durante i quali il salario percepito era superiore alla media, la perdita di guadagno è innanzitutto compensata dal guadagno supplementare accumulato nel corso dei periodi precedenti. Solo in seguito la perdita di guadagno potrà nuovamente essere computata.
- Gli attestati di salario vanno forniti, durante il termine quadro di due anni, non soltanto per i mesi di lavoro ridotto bensì anche per i mesi che separano i periodi di conteggio.
- C49** Se una persona ha concluso vari contratti di lavoro a domicilio, la cassa prende in considerazione il reddito proveniente da ognuna delle attività. La perdita di lavoro è computata soltanto se il salario del lavoratore a domicilio, per un periodo di conteggio, è inferiore del 20% o più al guadagno medio totale che tale lavoratore ha conseguito anteriormente al primo periodo di conteggio. La perdita di lavoro non è computabile se può essere compensata con il lavoro effettuato per un altro datore di lavoro.
- C50** Il preannuncio, la domanda d'indennità e il conteggio sul lavoro ridotto per lavoratori a domicilio vanno effettuati mediante gli appositi moduli, che possono essere consultati e scaricati sul TCNet o sul sito Internet <http://www.area-lavoro.ch>. Considerata la scarsa domanda, abbiamo preferito rinunciare a distribuire i moduli in forma cartacea.

I moduli disponibili sono i seguenti:

Preannuncio di lavoro ridotto per lavoratori a domicilio	N. 716.310
Domanda d'indennità per lavoro ridotto per lavoratori a domicilio	N. 716.311
Calcolo del salario mensile medio per lavoratori a domicilio	N. 716.312
Conteggio sul lavoro ridotto per lavoratori a domicilio	N. 716.313

⇒ Esempio di conteggio sul lavoro ridotto per lavoratori a domicilio

Prima di allestire un conteggio, bisogna calcolare il salario mensile medio mediante il modulo 716.312:

Assicurazione contro la disoccupazione

Calcolo del salario mensile medio per lavoratori a domicilio

(Dati del datore di lavoro dopo aver consultato il lavoratore a domicilio)

Cognome e nome del lavoratore a domicilio	N° AVS

1 Diritto rivendicato dal 1°febbraio 2003

2 Guadagno conseguito dal lavoratore a domicilio (salario lordo AVS, compresa l'indennità per vacanze e per giorni festivi) dall'inizio del rapporto di lavoro, ma al massimo durante gli ultimi 12 mesi che precedono la rivendicazione del diritto.

vale a dire dal 3.6.2002 (entrata) al 31.1.2003 fr. 18'470.45

3 Numero di giorni (5 la settimana) nel periodo di cui alla cifra 2 175 giorni

4 Durante quanti giorni (5 la settimana) il lavoratore a domicilio è stato impedito di lavorare nel periodo di cui alla cifra 2 per malattia, infortunio, servizio militare, servizio di protezione civile o maternità? ./ 32 giorni

(vogliate allegare il certificato medico, il conteggio sull'indennità per malattia o infortunio oppure altri rispettivi giustificativi)

5 Numero di giorni determinante (cifra 3 meno cifra 4) 143 giorni

6 Salario giornaliero medio (cifra 2 diviso cifra 5) fr. 129.16

7 Salario mensile medio (cifra 6 x 21.7) fr. 2'802.80

Per i lavoratori a domicilio che non hanno realizzato alcun guadagno durante i 12 mesi precedenti la rivendicazione del diritto, è considerato salario mensile medio, quello convenuto contrattualmente (salario giornaliero x 21.7). Se un lavoratore a domicilio è pagato a pezzi bisogna prima stabilire un salario giornaliero medio.

Il salario mensile medio va adeguato tenuto conto degli aumenti salariali, convenuti mediante contratto collettivo di lavoro, subentranti durante il periodo di lavoro ridotto.

Assicurazione contro la disoccupazione

Ditta

Conteggio sul lavoro ridotto per lavoratori a domicilio

(va inoltrato in 2 esemplari)

Istruzioni vedi a tergo

Periodo di conteggio

Da compilare dal datore di lavoro

Da compilare dalla cassa di disoccupazione

1 N° AVS Cognome et nome	2 Guadagno totale soggetto all'AVS	3 Salario mensile medio		4 Salario eccedente/inferiore			5 Perdita di guadagno		6 Deduzione del periodo di attesa 80%	7 Rifusione
		a 100%	b 80%	a Saldo mese precedente	b Aumento Diminuzione	c Saldo fine mese	a 100%	b 80%		
Febbraio	1'500.--	2'802.80	2'242.25	--	--	--	1'302.80 ¹ + 6.05%	1'042.25	206.65	835.60 <u>+78.80</u> 914.40
Marzo	3'100.--	2'802.80	2'242.25	--	+ 297.20	297.20	--	--	--	--
Aprile	3'000.--	2'802.80	2'242.25	297.20	+ 197.20	494.40	--	--	--	--
Maggio	2'500.--	2'802.80	2'242.25	494.40	- 302.80	191.60	--	--	--	--
Giugno	2'000.--	2'802.80	2'242.25	191.60	- 802.80	--	611.20 ¹ + 6.05%	488.95	206.65	282.30 <u>+37.00</u> 319.30
Luglio	2'700.-- ²	2'802.80	2'242.25	--	--	--	--	--	--	--
¹ La perdita è raggiunta perché la perdita di guadagno è superiore al risultato della sottrazione tra la colonna 3a e la colonna 3b ² La perdita di lavoro minima non è raggiunta perché il guadagno della colonna 2 è superiore a quello della colonna 3b										
Totale/reporto Col. 5a et 7										

716.313 | 12.97 5'000 39177/3

Colonna 2 - Guadagno totale soggetto all'AVS:

Il datore di lavoro deve indicare il guadagno totale soggetto all'AVS conseguito durante il periodo di conteggio.

Egli compila soltanto le colonne 1 e 2. In seguito, trasmette il conteggio, il modulo "Calcolo del salario mensile medio per lavoratori a domicilio" e il modulo "Domanda d'indennità per lavoro ridotto per lavoratori a domicilio" alla cassa di disoccupazione scelta.

Colonna 3a – Salario mensile medio 100%:

Iscrivere il salario mensile medio indicato dal datore di lavoro nel modulo "Calcolo del salario mensile medio per lavoratori a domicilio".

Colonna 3b – Salario mensile medio 80%:

Questa indicazione consente alla cassa di stabilire se è raggiunta la perdita minima del 20% del salario mensile medio.

Colonna 4a – Saldo mese precedente:

Iscrivere il saldo positivo risultante dal confronto tra il guadagno totale soggetto all'AVS e il salario mensile medio del 100% del mese precedente.

Colonna 4b – Aumento/Diminuzione

Se il guadagno totale soggetto all'AVS (col. 2) è superiore al salario mensile medio del 100% (col. 3a), iscrivere l'aumento.

Se il guadagno totale soggetto all'AVS è inferiore al salario mensile medio del 100% (col. 3a), riportare la diminuzione dell'eventuale saldo positivo del mese precedente.

Colonna 4c – Saldo fine mese:

Il saldo fine mese si ottiene come segue: saldo del mese precedente più l'aumento/meno la diminuzione del mese corrente.

Colonna 5a – Perdita di guadagno 100%:

La perdita di guadagno del 100% è data dalla sottrazione della colonna 2 dalla colonna 3a; l'indennità può tuttavia essere versata soltanto quando l'importo della colonna 2 è inferiore a quello della colonna 3b.

Se nella colonna 4a figura un saldo positivo del mese precedente, il saldo deve dapprima essere ammortizzato e poi subentrerà una perdita di guadagno. Anche in questo caso, l'indennità può essere versata soltanto quando l'importo della perdita di guadagno risultante è superiore alla differenza tra il salario mensile medio del 100% (col. 3a) e il salario mensile medio dell'80% (col. 3b).

La cassa di disoccupazione rifonde al datore di lavoro i contributi padronali all'AVS/AI/IPG/AD. A tal fine, il totale della perdita di guadagno del 100% (col. 5a) è moltiplicato per 6,05% e l'importo risultante è aggiunto alla colonna 7.

Colonna 5b – Perdita di guadagno 80%:

L'indennità per lavoro ridotto ammonta all'80% della perdita di guadagno.

Colonna 6b – Deduzione del periodo di attesa 80 %:

Per ogni periodo di conteggio, il datore di lavoro deve assumersi due giorni di attesa per i sei primi periodi di conteggio e tre giorni di attesa dal settimo periodo di conteggio.

Calcolo: salario mensile medio al 100% (col. 3a) diviso per 21,7 giorni e moltiplicato per 2 rispettivamente 3 giorni di attesa; di tale importo si calcola l'80%.

Colonna 7 – Rifusione:

Il totale di questa colonna si ottiene sottraendo la colonna 6 dalla colonna 5b. All'importo risultante vanno aggiunti i contributi padronali all'AVS/AI/IPG/AD calcolati nella colonna 5a.

PERDITA DI LAVORO NON COMPUTABILE

Art. 33 LADI; art. 54 - 54a OADI

D1 Una perdita di lavoro non è computabile se:

- è dovuta ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro;
- è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda;
- è causata da oscillazioni stagionali del grado di occupazione;
- cade in giorni festivi, è cagionata da vacanze aziendali o è fatta valere soltanto per singoli giorni immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali;
- il lavoratore non accetta il lavoro ridotto;
- concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata;
- concerne persone vincolate da un rapporto di tirocinio;
- concerne persone al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo;
- è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda in cui lavora l'assicurato.

La perdita di lavoro non è computabile in nessuno di questi casi anche se è dovuta a provvedimenti delle autorità o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro (n. marg. C7 segg.).

⇒ Giurisprudenza

DLA 1996/1997 n. 11 p. 54

DTF 121 V 374 consid. 2c

DTF 119 V 500 consid. 2a

Sfera normale del rischio aziendale

D2 Una perdita di lavoro non è computabile se è dovuta a misure d'organizzazione aziendale, come lavori di pulizia, di riparazione o di manutenzione, nonché ad altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, oppure a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale. Rientrano nella sfera normale del rischio aziendale le perdite di lavoro usuali che si verificano regolarmente e che, pertanto, sono prevedibili e possono essere calcolate in anticipo.

D3 I rischi aziendali "normali" non possono, secondo la giurisprudenza, essere determinati in base a un criterio applicabile a tutte le aziende. Vanno invece determinati nei singoli casi in base all'attività specifica dell'azienda e alla situazione che la caratterizza. Le perdite di lavoro che possono intervenire in ogni azienda rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Soltanto le perdite di lavoro straordinarie per l'azienda sono computabili.

- D4** Per quanto riguarda le nuove aziende, una mancanza di ordinazioni durante la fase di avvio, ossia per un periodo di due anni circa, è ritenuta usuale e le conseguenti perdite di lavoro rientrano nella sfera normale del rischio aziendale. Non rientrano invece tra questi rischi le perdite di lavoro subite, ad esempio, da un'azienda esistente che è stata ripresa da un altro datore di lavoro con un semplice cambiamento del nome oppure le perdite di lavoro dovute a provvedimenti delle autorità.
- D5** Il fatto che il datore di lavoro abbia un unico cliente non è un motivo sufficiente per negargli il diritto all'indennità per lavoro ridotto adducendo che la diminuzione delle ordinazioni rientra nella sfera normale del rischio aziendale. Il servizio cantonale si oppone al versamento dell'indennità se l'azienda non dimostra in modo credibile che il cliente effettuerà in tempi brevi nuove ordinazioni che le permetteranno di ritornare a lavorare a pieno regime o che troverà nuovi sbocchi sul mercato.
- D6** Rientrano nella sfera normale del rischio aziendale in particolare: le fluttuazioni regolari delle ordinazioni o le perdite di lavoro dovute a lavori di rinnovo o di revisione; le oscillazioni del grado di occupazione causate da un aumento della concorrenza; le perdite di lavoro nel settore della costruzione derivanti dal rinvio dei lavori per insolvibilità del committente o dal ritardo di un progetto in seguito a una procedura di opposizione pendente; le perdite di lavoro dovute a malattia, infortunio o ad altre assenze del datore di lavoro o di un dirigente.

⇒ Esempi tratti dalla giurisprudenza

- Un istituto che si occupa essenzialmente di test per il depistaggio della tubercolosi presso i ragazzi in età scolastica subisce una perdita di lavoro in seguito a una decisione dell'autorità cantonale della sanità pubblica in cui si ordina la soppressione di questi test. Tale perdita di lavoro è legata ai progressi compiuti nella lotta contro la tubercolosi e rientra nei rischi normali di questo tipo di istituto.
- Una perdita di lavoro dovuta a una diminuzione dei sussidi rientra nella sfera normale del rischio aziendale di un'impresa di costruzioni, è usuale nel ramo e con molta probabilità, considerata la situazione finanziaria della Confederazione, non è solo temporanea. Essa non è quindi computabile.
- I lavori di risanamento delle autostrade sono usuali e ricorrenti, per cui le perdite di lavoro causate da una chiusura totale o parziale delle vie d'accesso ad un'area di ristoro sono prevedibili e calcolabili in anticipo. Tali perdite rientrano quindi nella sfera normale del rischio aziendale.
- Un'impresa specializzata nella perforazione di gallerie che utilizza nuove tecniche e nuove macchine in condizioni geologiche e idrologiche instabili si avventura su un terreno sconosciuto e può quindi attendersi che si verifichino franamenti o inondazioni dovuti all'azione della perforatrice. Questi ultimi rientrano pertanto nella sfera normale del rischio aziendale.
- Nel settore della costruzione è risaputo che le perdite di lavoro dovute al ritardo nell'esecuzione dei lavori in seguito a insolvibilità del committente o a una procedura di opposizione pendente costituiscono normali rischi aziendali.
- Se il proseguimento dei lavori è interrotto in seguito a malattia del caposquadra o se i lavori non possono iniziare in quanto un capomastro straniero giunge in Svizzera in ritardo, le perdite di lavoro risultanti non sono computabili.

⇒ Giurisprudenza

- ARV/DTA 2002 n.. 7 p. 59 segg.
- DLA 1999 n.. 10 p. 48 segg.
- DLA 1996/1997 n.. 11 p. 54 segg.
- DLA 1996/1997 n.. 40 p. 220 segg.
- DLA 1995 n. 20 p. 117 segg.
- DLA 1993/1994 n. 35 p. 244 segg.
- DLA 1993/1994 n. 36 p. 252 segg.
- DTFA, causa C. SA del 23.09.2003, C 173/03
- DTFA, causa F. SA del 04.12.2003, C 8/03
- DTF 121 V 376 consid. 4e

Perdita di lavoro usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda

- D7** Una perdita di lavoro non è computabile se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda. Sono pertanto escluse dall'indennità per lavoro ridotto le perdite di lavoro regolari e ricorrenti in quanto si tratta di perdite di lavoro prevedibili e che possono essere calcolate in anticipo. Una perdita di lavoro è computabile soltanto se è imputabile a circostanze straordinarie.
- D8** Nel settore della costruzione, in particolare, succede spesso che i termini siano posticipati su richiesta del committente o per altre ragioni.
- D9** Le fluttuazioni delle ordinazioni nel settore terziario (settore alberghiero, parrucchieri, scuole guida, ecc.) sono in genere usuali e non giustificano una perdita di lavoro computabile. In presenza di circostanze straordinarie, tuttavia, le perdite di lavoro che ne derivano possono dar diritto all'indennità.
- D10** I motivi di esclusione dal diritto all'indennità relativi alla natura usuale della perdita di lavoro nel ramo, nella professione o nell'azienda e quelli inerenti alla sfera normale del rischio aziendale (n. marg. D2 segg.) sono strettamente legati, per cui spesso è difficile o perfino inutile tentare di differenziarli.

⇒ Esempi tratti dalla giurisprudenza

- Un subappaltatore è incaricato da un'azienda di effettuare i lavori di montaggio di cucine al posto suo se i dipendenti dell'azienda non riescono a far fronte al volume di lavoro. Le sue attività dipendono pertanto, da un lato, dalle ordinazioni e, dall'altro, dal carico di lavoro dei dipendenti dell'azienda. Considerato il tipo di struttura organizzativa, la perdita di lavoro subita dal subappaltatore è considerata usuale. In tali circostanze non è necessario stabilire se la perdita di lavoro per cui è fatta valere l'indennità per lavoro ridotto sia effettivamente determinabile.
- Il rinvio di termini su richiesta del committente o per altre ragioni indipendenti dalla volontà del datore di lavoro incaricato dell'esecuzione dei lavori non costituisce nel settore della costruzione una circostanza straordinaria, per cui la conseguente perdita di lavoro non è computabile. In tal caso non è necessario che i relativi contratti siano già stati validamente conclusi. È sufficiente che siano stati negoziati con il datore di lavoro che chiede l'indennità per lavoro ridotto in una forma tale che egli poteva contare su di es-

si. Le direttive per la riduzione della produzione di Emmental emanate in base alle istruzioni dell'Ufficio federale dell'agricoltura non giustificano un diritto all'indennità per lavoro ridotto per le aziende casearie in quanto la perdita di lavoro che ne deriva è usuale nel ramo e quindi non è computabile.

- Le tasse sul traffico pesante e le contromisure estere non sono di per sé usuali nel ramo o nell'azienda per un'impresa di trasporti su strada. Per contro, un'impresa di questo tipo è normalmente confrontata all'aumento delle imposte e delle tasse statali o ad altre misure statali, che possono ripercuotersi negativamente sull'andamento delle ordinazioni. Essa sottostà inoltre alle misure protezionistiche applicate dagli altri Paesi per proteggere le aziende indigene dalla concorrenza estera. Un'impresa di trasporti deve prevedere simili rischi e tenerne conto nella propria strategia aziendale. In tali circostanze, le perdite di lavoro fanno parte dei rischi usuali nel ramo o nell'azienda e non sono quindi computabili.

⇒ Giurisprudenza

DLA 1996/1997 n. 39 p. 218 consid. 5

DLA 1995 n. 20 p. 117 segg.

DLA 1993/1994 n. 35 p. 244 segg.

DLA 1989 n. 12 p. 123 consid. 2c

DLA 1987 n. 8 p. 80 segg.

DTFA, causa W. SA del 30.04.2001, C 244/99

DTFA, causa R. SA del 13.09.2000, C 113/00

Oscillazioni stagionali del grado di occupazione

D11 Una perdita di lavoro non è computabile se è causata da oscillazioni stagionali del grado di occupazione.

Tale non è il caso se l'attività dell'azienda è interrotta in modo inusuale in seguito a un calo straordinario della domanda. In questo caso, le perdite di lavoro che risultano inusuali se paragonate a quelle verificatesi negli stessi periodi degli anni precedenti sono in genere computabili. La questione del carattere usuale o stagionale va quindi valutata caso per caso sulla base delle esperienze degli anni precedenti.

Le oscillazioni del grado di occupazione sono considerate stagionali se la perdita di lavoro non supera la perdita di lavoro media verificatasi durante gli stessi periodi dei due anni precedenti.

D12 Il servizio cantonale verifica se il ramo d'attività cui appartiene l'azienda che chiede l'indennità per lavoro ridotto subisce usualmente oscillazioni stagionali del grado di occupazione nel periodo in questione. In caso affermativo, si oppone in parte al versamento dell'indennità e formula, nella sua decisione, una riserva in merito alla perdita stagionale di ore di lavoro.

Formulazione di una riserva nella decisione concernente l'indennità per lavoro ridotto: "Non sono indennizzabili le perdite di lavoro causate da oscillazioni stagionali usuali del grado di occupazione. L'azienda deve allegare alla sua domanda d'indennità indirizzata alla cassa di disoccupazione la ripartizione della perdita stagionale di ore di lavoro. La chiave di ripartizione si trova nell'Info-Service *Indennità per lavoro ridotto*

nonché nei moduli *Conteggio sul lavoro ridotto* e *Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro.*"

D13 Le oscillazioni stagionali del grado di occupazione si verificano in particolare nel settore della costruzione durante i mesi invernali. Il servizio cantonale deve sempre formulare una riserva per le imprese di questo ramo d'attività per i mesi invernali (da novembre ad aprile circa).

D14 Le oscillazioni stagionali del grado di occupazione riguardano anche altri rami o aziende che fanno valere un diritto all'indennità per lavoro ridotto per periodi in cui si registrano usualmente oscillazioni del grado di occupazione.

D15 Il servizio cantonale formula una riserva già al momento in cui l'azienda fa valere per la prima volta il diritto all'indennità per lavoro ridotto se sussistono indizi che fanno supporre si tratti di oscillazioni stagionali del grado di occupazione. Le cifre d'affari degli ultimi due anni iscritte nel preannuncio possono costituire un indizio della periodicità stagionale se le oscillazioni si ripetono sempre nello stesso periodo.

D16 Se è stata formulata una riserva, l'azienda deve indicare, al momento in cui presenta la propria domanda d'indennità alla cassa di disoccupazione, la perdita di lavoro percentuale media per gli stessi periodi dei due anni precedenti mediante il modulo 716.303.1 "Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro".

Se per gli stessi periodi dei due anni precedenti è già stata versata un'indennità per lavoro ridotto, il questionario non va compilato in quanto le percentuali possono essere tratte dai relativi conteggi sul lavoro ridotto.

⇒ Domanda

- Come vengono delimitati i periodi di riferimento che non corrispondono a mesi interi?
I periodi di riferimento devono sempre coincidere con i periodi di conteggio. Se il periodo di conteggio si estende dal 15 al 31 gennaio, anche i periodi di riferimento si estenderanno dal 15 al 31 gennaio.
- Come bisogna delimitare i periodi di riferimento se negli ultimi due anni l'indennità è stata chiesta per l'azienda nel suo complesso mentre ora è fatta valere soltanto per alcuni settori d'esercizio?
Se i settori d'esercizio esistevano già durante i periodi di riferimento degli ultimi due anni, occorre basarsi su questi settori per escludere le perdite stagionali di ore di lavoro e per compilare il questionario.
Se invece i settori d'esercizio non esistevano ancora durante gli ultimi due anni, per ognuno degli ultimi due anni occorre indicare la percentuale della perdita di lavoro subita dall'azienda nel suo complesso.

D17 Le ore in cui i lavoratori non hanno potuto lavorare a causa di intemperie non sono considerate perdita stagionale di ore di lavoro. Le ore di lavoro perse a causa di intemperie durante gli stessi periodi degli anni precedenti non sono riportate sul questionario come ore di lavoro perse, bensì come assenze pagate/non pagate.

⇒ Giurisprudenza

DTFA, causa V. SA del 07.08.2002, C 62/02

D18 Sono indennizzabili soltanto le ore di lavoro perse che superano la perdita di lavoro media degli stessi periodi dei due anni precedenti.

D19 Se dalla perdita di lavoro occorre dedurre, oltre alla perdita stagionale di ore di lavoro, anche le ore in esubero effettuate nei mesi precedenti (n. marg. B5 segg.), queste ultime riducono la perdita di lavoro computabile nella misura in cui superano la perdita stagionale di ore di lavoro.

⇒ Esempio

Il servizio cantonale ha formulato, nella sua decisione in merito all'indennità per lavoro ridotto, una riserva in merito alla perdita stagionale di ore di lavoro. In seguito a tale riserva l'azienda deve compilare il modulo "Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro".

La perdita di lavoro stagionale media nei periodi di riferimento degli ultimi due anni ammonta al 22.65 %.

Durante il periodo di conteggio del mese di febbraio 2000, l'azienda registra una perdita di lavoro pari al 52% del totale delle ore da effettuare (ore di lavoro perse in percentuale delle ore da effettuare ridotte delle assenze pagate/non pagate).

Perdita di lavoro nel mese di febbraio 2000 in %:	52.00
Perdita di lavoro stagionale media nei periodi di riferimento in %:	<u>22.65</u>
Perdita di lavoro dovuta a motivi economici in % nel mese di febbraio 2000:	29.35

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

numero delle ore perse in base alla colonna 8 diviso per la perdita di lavoro in % e moltiplicato per la perdita di lavoro dovuta a motivi economici in % (ore perse : 52 x 29.35).

Estratto dal modulo "Conteggio sul lavoro ridotto":

1 N° AVS Cognome/Nome	Colonne 2 - 7	8 Ore perse dovute a lavoro ridotto	9 Saldo ore sup- plementari dei mesi precedenti	10 Perdita stagionale di ore di lavoro	11 Ore perse computabili
N° AVS Alba Antonio		80	0	34.8	45.2
N° AVS Bella Berta		44	0	19.2	24.8
N° AVS Donatello Davide		52	0	22.6	29.4
N° AVS Fischer Felice		100	0	43.5	56.5

Calcolo della colonna 11:

Alba Antonio: 80 / 52 x 29.35	Bella Berta: 44 / 52 x 29.35
Donatello Davide: 52 / 52 x 29.35	Fischer Felice: 100 / 52 x 29.35

La colonna 10 è data dal numero delle ore perse in base alla colonna 8 diviso per la perdita di lavoro in % e moltiplicato per la perdita stagionale di ore di lavoro in % (es. Alba Antonio: 80 / 52 x 22.65).

La colonna 10 è altresì il risultato della differenza tra la colonna 8 e la colonna 11 se la colonna 11 non è stata ridotta da ore in esubero.

Estratto dal modulo "Conteggio sul lavoro ridotto", ma tenendo conto delle ore in esubero effettuate nei mesi precedenti:

1 N° AVS Cognome/Nome	Colonne 2 - 7	8 Ore perse dovute a lavoro ridotto	9 Saldo ore sup- plementari dei mesi precedenti	10 Perdita stagionale di ore di lavoro	11 Ore perse computabili
N° AVS Alba Antonio		80	0	34.8	45.2
N° AVS Bella Berta		44	15	19.2	24.8
N° AVS Donatello Davide		52	30	22.6	22.0
N° AVS Fischer Felice		100	150	43.5	0

Computo della colonna 9 nella colonna 11:

- Alba Antonio: Nessun saldo di ore in esubero dei mesi precedenti. La colonna 11 resta invariata.
- Bella Berta: Le 15 ore in esubero sono interamente compensate dalla perdita stagionale di ore di lavoro. La colonna 11 resta invariata.
- Donatello Davide: Le 30 ore in esubero superano di 7.4 ore la perdita stagionale di ore di lavoro. Queste 7.4 ore sono dedotte dalle 29.4 ore perse della colonna 11, che devono per principio essere computate.
- Fischer Felice: Le 150 ore in esubero non possono essere interamente compensate né mediante la perdita stagionale di ore di lavoro né mediante le ore perse che devono per principio essere computate. In questo periodo di conteggio al signor Fischer non può essere indennizzata alcuna ora persa. Rimane perfino un saldo di 50 ore in esubero che va riportato nella colonna 9 di un eventuale prossimo conteggio sul lavoro ridotto.

Perdita di lavoro prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali

D20 Se il datore di lavoro fa valere, in un periodo di conteggio, una perdita di lavoro soltanto per i due giorni di lavoro immediatamente precedenti o seguenti giorni festivi che non cadono di sabato o di domenica, tale perdita non è computabile.

Lo stesso vale per le perdite di lavoro che si verificano durante i cinque giorni di lavoro immediatamente precedenti o seguenti le vacanze aziendali.

D21 Sono giorni festivi i giorni non lavorativi secondo la legislazione cantonale.

Per vacanze aziendali si intendono le vacanze decise dal datore di lavoro complessivamente per l'azienda o per il settore d'esercizio.

Le ore compensate in anticipo o da recuperare non sono considerate vacanze aziendali.

D22 Se il datore di lavoro fa valere, oltre alle ore perse per motivi economici, altre ore di lavoro perse nei due o cinque giorni immediatamente precedenti o seguenti giorni festivi o vacanze aziendali, è computabile l'intera perdita di lavoro.

⇒ Giurisprudenza

DTFA, causa V. + B. SA del 06.07.1993, C 91/92

D23 La mancata computabilità delle ore perse durante i suddetti due o cinque giorni di lavoro vale soltanto per le perdite di lavoro subite immediatamente prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali. Ciò significa che, se i lavoratori lavorano il primo giorno che segue un giorno festivo o una vacanza aziendale oppure l'ultimo giorno che li precede, la perdita di lavoro è computabile per il resto della settimana o per i giorni della settimana che precedono tale giorno.

D24 Se la perdita di lavoro prima o dopo giorni festivi o vacanze aziendali si basa su una regolamentazione aziendale inerente al lavoro ridotto che era già in vigore durante il periodo di conteggio precedente, i giorni festivi o le vacanze aziendali non comportano l'esclusione dal diritto all'indennità.

Determinante in tal caso non è la ripartizione del lavoro ridotto su determinati giorni della settimana, bensì la portata di quest'ultimo. Nei periodi di conteggio che comprendono giorni festivi o vacanze aziendali è possibile introdurre il lavoro ridotto per giorni diversi da quelli normalmente previsti dal regolamento aziendale.

Se il lavoro ridotto inizia in un periodo di conteggio che comprende giorni festivi o vacanze aziendali, il periodo di conteggio successivo può essere preso come periodo di riferimento.

D25 Il Seco può, su richiesta del datore di lavoro, derogare alla regola di cui al numero marginale D20 se circostanze particolari consentono di escludere qualsiasi abuso. Il datore di lavoro deve presentare la domanda al servizio cantonale, che la trasmette al Seco con il suo preavviso.

Assenza di consenso del lavoratore all'introduzione del lavoro ridotto

D26 La perdita di lavoro non è computabile se il lavoratore interessato non accetta il lavoro ridotto e deve essere pertanto remunerato secondo il contratto di lavoro.

D27 I lavoratori colpiti dal lavoro ridotto devono confermare il loro consenso per scritto mediante il modulo "Approvazione del lavoro ridotto", da trasmettere al servizio cantonale. Il datore di lavoro allega l'approvazione dei lavoratori interessati ad ogni preannuncio di lavoro ridotto.

Spetta alla cassa verificare se questo presupposto del diritto all'indennità è adempiuto, in quanto tale verifica può essere effettuata soltanto dopo che il datore di lavoro ha fatto valere il suo diritto all'indennità (n. marg. J1).

Il consenso dei singoli lavoratori può essere confermato anche da un rappresentante designato dai lavoratori.

Rapporto di lavoro di durata determinata

D28 Una perdita di lavoro non è computabile se concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata. Tali lavoratori sono infatti protetti contro i licenziamenti durante tutta la durata del loro rapporto di lavoro e non sono pertanto tenuti ad accettare il lavoro ridotto ordinato dal datore di lavoro.

D29 Un rapporto di lavoro è considerato di durata determinata se tra il datore di lavoro e il lavoratore è stato concluso un accordo tacito o scritto per un periodo determinato o se circostanze particolari fanno supporre che si tratti di un rapporto di durata determinata.

Se un contratto di durata determinata può essere disdetto prima del termine concordato, la perdita di lavoro è indennizzabile.

D30 I rapporti di lavoro stagionali che non possono essere disdetti dalle due parti contraenti fino alla fine della stagione previa osservanza del termine ordinario di disdetta sono considerati rapporti di lavoro di durata determinata.

Un accordo aggiuntivo al Contratto nazionale mantello dell'edilizia e del genio civile prevede ad esempio rapporti di lavoro stagionali di una durata limitata ad alcuni mesi per i lavoratori stranieri. Durante questo periodo di tempo, per i lavoratori in questione non può essere versata alcuna indennità per lavoro ridotto.

⇒ Giurisprudenza

DLA 1993/1994 n. 37 p. 257 segg.

DTFA, causa AV C. SA del 08.05.1998, C 377/97

Apprendisti

D31 Una perdita di lavoro non è computabile se concerne persone vincolate da un rapporto di tirocinio. Il contratto di tirocinio ha infatti una durata determinata e inoltre è orientato principalmente alla formazione.

I contratti di tirocinio per formazione empirica ai sensi della legge sulla formazione professionale e i contratti di stage, essendo orientati principalmente alla formazione, vanno equiparati ai contratti di tirocinio.

Lavoro temporaneo e lavoro a prestito

D32 La perdita di lavoro non è computabile se concerne 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 lavoro ridotto per questi lavoratori.

D33 Le aziende di lavoro temporaneo e di fornitura di personale a prestito nonché le aziende che impiegano il personale a prestito sono preparate a far fronte alle fluttuazioni congiunturali e ai mutamenti della situazione occupazionale. Dato che le fluttuazioni congiunturali sono strettamente legate ai rischi aziendali presenti nel settore del collocamento, l'assenza di incarichi va considerata come un rischio usuale nel ramo e nell'azienda che può essere calcolato in anticipo e che non dà pertanto diritto all'indennità.

D34 Le perdite di lavoro del personale messo occasionalmente a disposizione di un'altra azienda non sono computabili.

⇒ Giurisprudenza

ARV/DTA 3/2003 n. 20 p. 195 segg.

DLA 1993/1994 n. 19 p. 143 segg.

DTF 119 V 357 segg.

Conflitto collettivo di lavoro

D35 Una perdita di lavoro conseguente a un conflitto collettivo di lavoro (ad es. sciopero, serrata) nell'azienda in cui lavora l'assicurato non è computabile poiché è dovuta a un conflitto di lavoro e non a fattori congiunturali.

Una perdita di lavoro causata indirettamente da un conflitto collettivo di lavoro, ad esempio da uno sciopero in un'azienda fornitrice, non preclude necessariamente il diritto all'indennità per lavoro ridotto.

LAVORO RIDOTTO NELLE AZIENDE PUBBLICHE E NELL'AMMINISTRAZIONE

D36 In genere le aziende di diritto pubblico non adempiono i presupposti dell'indennità per lavoro ridotto in quanto non presentano veri e propri rischi aziendali. Considerato che esistono varie forme di aziende statali, non si può però escludere a priori che in singoli casi i presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto siano soddisfatti.

D37 Non sussiste alcun diritto all'indennità per lavoro ridotto per le aziende di diritto pubblico che non presentano alcun rischio aziendale poiché esse devono adempiere i loro mandati legali indipendentemente dalla situazione economica (mandati di prestazioni) e sono sostenute nei periodi di difficoltà finanziarie in quanto le loro spese supplementari o le loro perdite sono coperte dai fondi pubblici.

⇒ Esempi tratti dalla giurisprudenza

- L'azienda dell'acqua e del gas di un Comune non ha diritto all'indennità per lavoro ridotto. L'indennità per lavoro ridotto serve a evitare i licenziamenti a breve termine. Nella fattispecie l'azienda statale non rischia di essere chiusa e i posti di lavoro non sono in pericolo. La condizione secondo cui una perdita di lavoro è computabile soltanto se è dovuta a motivi economici ed è inevitabile non è quindi adempiuta.
- Il servizio di montaggio di una fabbrica federale di aerei non ha diritto all'indennità per lavoro ridotto. L'azienda E ha motivato la propria domanda d'indennità per lavoro ridotto per 67 impiegati del suo servizio di montaggio con il ritardo di oltre un anno nel rilascio di una licenza di fabbricazione. Nella fattispecie non vi era un rischio aziendale vero e proprio in quanto l'aereo da combattimento era stato acquistato a scopo di difesa nazionale. L'acquisto e il montaggio in Svizzera erano quindi nell'interesse del Paese. Inoltre, il regolamento finanziario che prevede di riportare nuovamente la perdita dell'esercizio per compensarla con guadagni successivi deve essere equiparato a una garanzia di deficit statale.
- Un macellaio impiegato da un Comune non ha diritto all'indennità per lavoro ridotto. Nella fattispecie il macello centrale ha dovuto introdurre il lavoro ridotto nella misura del 20% del tempo di lavoro normale in seguito a motivi congiunturali e a misure veterinarie. Il tempo di lavoro del macellaio è stato ridotto della stessa percentuale. Il rifiuto dell'indennità per lavoro ridotto è stato motivato dal fatto che il macellaio era stato nominato per quattro anni e non rischiava di essere licenziato in quanto il suo mandato non era ancora scaduto.

⇒ Giurisprudenza

DLA 1996/1997 n. 22 p. 122 segg.

DLA 1995 n. 31 p. 176 segg.

DLA 1993/1994 n. 18 p. 137 segg.

DTF 121 V 362 segg.

CALCOLO DELL'INDENNITÀ

Art. 34 LADI; art. 55 -57 OADI

IMPORTO DELL'INDENNITÀ

- E1** L'indennità per lavoro ridotto 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 del lavoro ridotto.
- 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 rincarò;
 - 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 il lavoro ridotto.
- 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 il 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 dell'introduzione del lavoro ridotto 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 un periodo di lavoro ridotto 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 lavoro ridotto 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 lavoro ridotto (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^a 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 ore</u>	(40 ore : 5 giorni x 8 giorni)
Ore effettive di lavoro annuali:	1'824 ore	
Ore effettive di lavoro mensili:	52 ore	
Guadagno determinante:	fr. 6'500.--	(fr. 6'000.-- + 8.33 % quota della 13 ^a 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 salario 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^a 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^a 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^a 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^a 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 MASSIMA DELL'INDENNITÀ PER LAVORO RIDOTTO

Art. 35 LADI, art. 57a -57b OADI

- 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 lavoro ridotto può essere versata durante al massimo dodici periodi di conteggio per l'azienda o un settore d'esercizio (n. marg. C37 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** Nel caso di disoccupazione persistente e rilevante, il Consiglio federale può prolungare la durata massima dell'indennità per lavoro ridotto di al massimo sei periodi di conteggio, portandola a diciotto periodi di conteggio (n. marg. C37 segg.)
- F3** I periodi di conteggio per cui è stata versata un'indennità per intemperie sono computati sulla durata massima di dodici o diciotto mesi 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.
- F4** La perdita di lavoro subita durante il termine quadro può ammontare ad oltre l'85% del tempo di lavoro normale dell'azienda per quattro periodi di conteggio al massimo. In altri termini, se per quattro mesi è stata indennizzata una perdita di lavoro superiore all'85%, per i periodi successivi in cui la perdita di lavoro supera l'85% non sussiste più alcun diritto all'indennità per lavoro ridotto.
- Per calcolare se la perdita di lavoro supera l'85%, la cassa procede come nel caso della perdita minima del 10%: totale delle ore di lavoro perse (col. 8) in % delle ore da effettuare (col. 4), dedotte le assenze pagate/non pagate (col. 6).
- F5** Se l'azienda presenta per la prima volta al servizio cantonale un preannuncio di 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 intemperie.

- F6** Se per un periodo di conteggio la perdita di lavoro è calcolata pro-rata (n. marg. C27 segg.), sulla durata massima dell'indennità viene comunque computato un periodo di conteggio intero.

PREANNUNCIO DI LAVORO RIDOTTO E VERIFICA DEI PRESUPPOSTI

Art. 36 LADI; art. 58 -60 OADI

FORMA E CONTENUTO DEL PREANNUNCIO

- G1** Il datore di lavoro è tenuto ad annunciare il lavoro ridotto al servizio cantonale mediante il modulo 716.300 "Preannuncio di lavoro ridotto".
- Se il datore di lavoro ha annunciato il lavoro ridotto per lettera o e-mail, il termine di preannuncio 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 (n. marg. G6 segg.).
- G2** Il servizio cantonale competente per la trattazione dell'annuncio è quello del Cantone nel quale si trova l'azienda o il settore d'esercizio.
- G3** Il datore di lavoro che fa valere il diritto all'indennità per lavoro ridotto per vari settori d'esercizio deve presentare separatamente un preannuncio per ogni settore.
- G4** Il datore di lavoro deve motivare nel preannuncio la necessità del lavoro ridotto e dimostrare che i presupposti del diritto all'indennità sono adempiuti. A tal fine, è tenuto a rispondere a tutte le domande contenute nel modulo di preannuncio (art. 28 LPG).
- G5** 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 LPG).

TERMINE DI PREANNUNCIO

- G6** Il datore di lavoro deve inoltrare il preannuncio di lavoro ridotto al servizio cantonale almeno dieci giorni prima dell'inizio del lavoro ridotto. Fa stato la data in cui l'annuncio è stato consegnato alla posta (art. 29 LPGA).
- Il termine di preannuncio per lavoro ridotto è eccezionalmente di tre giorni se il datore di lavoro dimostra che il lavoro ridotto ha dovuto essere introdotto per circostanze improvvise ed imprevedibili, ad esempio in seguito all'annullamento di un mandato importante o all'insorgere di danni causati da forze naturali.
- Il lavoro ridotto può essere annunciato immediatamente prima del suo inizio, se necessario per telefono, qualora in un'azienda le possibilità di lavoro dipendano dall'entrata giornaliera delle ordinazioni e non si possa lavorare per la costituzione di riserve. Il datore di lavoro deve confermare l'annuncio telefonico senza indugio e per iscritto. È il caso, in particolare, delle aziende che subiscono perdite di lavoro in seguito a perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche (n. marg. C15 segg.).
- G7** Il termine di preannuncio è un termine di perenzione. Se il datore di lavoro inoltra il preannuncio tardivamente, la perdita di lavoro è computabile soltanto a decorrere dalla scadenza del termine di preannuncio. Il servizio cantonale si oppone in parte al versamento dell'indennità per lavoro ridotto.
- ⇒ Esempio
- Un'azienda consegna alla posta il 27 marzo il preannuncio di lavoro ridotto previsto per il 1° aprile. Il termine di preannuncio di 10 giorni si estende fino al 5 aprile. Il lavoro ridotto può quindi essere approvato soltanto dal 6 aprile.
- ⇒ Giurisprudenza
- DLA 1985, n. 11, p. 42
DTF 111 V 334 segg.
- G8** Il 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 al preannuncio, entro dieci giorni dalla cessazione dell'impedimento e deve contenere i motivi e l'indicazione dei mezzi di prova (art. 41 LPGA).

DURATA DELL'AUTORIZZAZIONE

- G9** Considerati i costanti mutamenti congiunturali e strutturali cui è soggetta la nostra economia, è indispensabile che il servizio cantonale verifichi regolarmente se i presupposti del diritto all'indennità sono adempiuti. Il servizio cantonale può pertanto approvare il lavoro ridotto per al massimo tre mesi.

ENTITÀ DEL LAVORO RIDOTTO

G10 Nel preannuncio il datore di lavoro deve indicare in particolare la perdita di lavoro percentuale prevista. Può succedere che, a causa delle fluttuazioni economiche, l'entità del lavoro ridotto sia in realtà più elevata o più contenuta del previsto.

Se, nella sua decisione, il servizio cantonale non ha stabilito una percentuale massima per la perdita di lavoro computabile, la cassa deve versare l'indennità richiesta senza verificare se corrisponde alla riduzione preannunciata.

Se invece il servizio cantonale ha limitato la perdita di lavoro computabile a una determinata percentuale – come può essere il caso in presenza di ripetuto lavoro ridotto – la cassa può indennizzare la perdita di lavoro soltanto fino a concorrenza della percentuale stabilita.

SCELTA E MUTAMENTO DELLA CASSA

- G11** Il datore di lavoro può scegliere una cassa per ognuno dei settori d'esercizio.
- 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.
- G12** Il datore di lavoro può cambiare cassa durante un termine quadro in corso soltanto se la cassa respinge la sua domanda di indennità poiché incompetente per trattarla o se l'azienda non appartiene più al campo d'attività locale o materiale della cassa.
- G13** 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.
- G14** La cassa precedente fornisce alla nuova, se questa ne fa domanda, ogni indicazione necessaria per continuare a versare l'indennità.

DECISIONE DEL SERVIZIO CANTONALE

- G15** I presupposti del diritto all'indennità per lavoro ridotto possono essere sia condizioni severe che devono essere sottoposte a un esame approfondito da parte dell'autorità cantonale (⇒esame approfondito) sia condizioni più ampie che non necessitano di accertamenti supplementari e che il servizio competente presuppone siano adempiute se nessun elemento concreto indica il contrario (⇒ presunzione).
- G16** Il servizio cantonale deve verificare in modo probante se l'azienda adempie i seguenti presupposti del diritto all'indennità:
- La perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro i posti di lavoro potranno essere conservati (art. 31 cpv. 1 lett. d LADI)?
Si può presumere che la perdita di lavoro sia temporanea se nessun elemento concreto indica il contrario ⇒ presunzione.
 - La perdita di lavoro è dovuta a motivi economici ed è inevitabile (art. 32 cpv. 1 lett. a LADI)?
La nozione di motivi economici comprende sia i motivi congiunturali sia i motivi strutturali. Il servizio cantonale nega il diritto all'indennità per il fatto che la perdita di lavoro potrebbe essere evitata soltanto se può fondarsi su un numero sufficiente di motivi concreti e menzionare le misure appropriate che il datore di lavoro ha omesso di adottare. Il servizio cantonale parte dal presupposto che la perdita di lavoro sia dovuta a motivi economici e sia inevitabile ⇒ presunzione.
 - La perdita di lavoro è riconducibile a provvedimenti delle autorità, a perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro? (art. 32 cpv. 3 LADI in combinato disposto con gli art. 51 e 51a OADI)?
La perdita di lavoro per uno dei suddetti motivi deve essere di natura straordinaria, ossia non rientrare nella sfera normale del rischio aziendale e non essere usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda ⇒ esame approfondito.
 - Il settore d'esercizio può essere parificato a un'azienda (art. 32 cpv. 4 LADI in combinato disposto con l'art. 52 OADI)?
Il servizio cantonale si basa, caso per caso, sulla struttura organizzativa dell'azienda ⇒ esame approfondito.
 - La perdita di lavoro dovuta a motivi economici rientra nella sfera normale del rischio aziendale o è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda (art. 33 cpv. 1 lett. a e b LADI)?
Il servizio cantonale verifica in modo approfondito, caso per caso, basandosi sulla situazione specifica dell'azienda, se la perdita di lavoro rientra nella sfera normale del rischio aziendale o se è usuale nel ramo, nella professione e nell'azienda ⇒ esame approfondito.
 - La perdita di lavoro è la conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda (art. 33 cpv. 1 lett. f LADI)? ⇒ esame approfondito.

- La perdita di lavoro è causata da oscillazioni stagionali del grado di occupazione (art. 33 cpv. 3 LADI in combinato disposto con l'art. 54a OADI)?
Il servizio cantonale verifica se nel ramo in questione, nel periodo in cui il datore di lavoro chiede l'indennità per lavoro ridotto, sono usuali oscillazioni stagionali del grado di occupazione. In caso affermativo, formula nella sua decisione una corrispondente riserva ⇒ esame approfondito.
 - Il datore di lavoro ha annunciato il lavoro ridotto rispettando il termine di preannuncio (art. 36 cpv. 1 LADI in combinato disposto con l'art. 58 OADI)?
Il termine di preannuncio è un termine di perenzione. Se il datore di lavoro inoltra il preannuncio tardivamente, la perdita di lavoro è computabile soltanto a decorrere dalla scadenza del termine di preannuncio ⇒ esame approfondito.
- G17** Se ritiene che uno o più presupposti del diritto all'indennità non siano adempiuti, 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.
- G18** Il servizio cantonale indirizza una copia della sua decisione alla cassa designata dal datore di lavoro, la quale verifica se gli altri presupposti del diritto all'indennità sono adempiuti e se l'indennità è stata calcolata correttamente (n. marg. J1). In particolare verifica se i lavoratori interessati adempiono i presupposti richiesti per il versamento dell'indennità per lavoro ridotto (n. marg. J1 segg.).
- G19** Il datore di lavoro e il Seco possono opporsi alla decisione del servizio cantonale entro 30 giorni. La procedura di 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).
- G20** Se constata che i presupposti del diritto all'indennità che devono essere verificati dal servizio cantonale non sono più adempiuti, la cassa cessa di versare l'indennità per lavoro ridotto e sottopone il caso al servizio cantonale affinché sia riesaminato.
- G21** Il servizio cantonale che si oppone al versamento dell'indennità per lavoro ridotto 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. 37 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 lavoro ridotto per il periodo di attesa (n. marg. C40 segg.);
 - a pagare, per la durata del lavoro ridotto, 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 dei danni che ha provocato intenzionalmente o per negligenza.

ESERCIZIO DEL DIRITTO ALL'INDENNITÀ

Art. 38 LADI; art. 61 OADI

11 Entro tre mesi dalla scadenza di ogni periodo di conteggio, il datore di lavoro fa valere, per tutta 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 al preannuncio, 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 lavoro ridotto 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 è pendente una procedura di opposizione o di ricorso.

⇒ 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 e 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 lavoro ridotto (modulo 716.306),

- approvazione del lavoro ridotto (modulo 716.321)
- preannuncio di lavoro ridotto (modulo 716.300)

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

- domanda d'indennità per lavoro ridotto (modulo 716.302),
- conteggio sul lavoro ridotto (modulo 716.303)
- rapporto sulle ore perse per motivi economici (modulo 716.307)
- attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria (modulo 716.305)
- questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro (modulo 716.303.1), nel caso in cui il servizio cantonale ha formulato nella sua decisione una riserva in merito.

15 Ogni lavoratore deve confermare le ore di lavoro perse che lo riguardano apponendo la propria firma sul modulo 716.307 "Rapporto sulle ore perse per motivi economici".

Le grandi aziende con almeno un centinaio di collaboratori possono rinunciare alla firma di ogni singolo lavoratore se

- il lavoro ridotto è regolamentato secondo uno schema ben definito (ad es. 1° gruppo: lunedì e martedì, 2° gruppo: mercoledì e giovedì) e
- le ore di lavoro perse nel corso del mese possono essere confermate per scritto da un rappresentante dei lavoratori.

⇒ Domanda

Il datore di lavoro può chiedere l'indennità per lavoro ridotto 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 dall'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. B35).

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.

RIFUSIONE DELL'INDENNITÀ

Art. 39 LADI; art. 61a 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 ha fatto valere il diritto all'indennità entro il termine legale?
- I lavoratori hanno acconsentito al lavoro ridotto?
- Il numero massimo di periodi di conteggio che danno diritto all'indennità durante il termine quadro è superato?
- La perdita di lavoro raggiunge almeno il 10%?
- I periodi di conteggio con una perdita di lavoro superiore all'85 % durante il termine quadro sono più di quattro?
- 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 per motivi economici"?
- Se il servizio cantonale ha formulato una riserva nella sua decisione, la perdita stagionale di ore di lavoro e le ore perse computabili sono state ripartite correttamente?
- 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 per motivi economici" è stato firmato dai lavoratori?
- I calcoli del conteggio sono esatti?

J2

Se tutti i presupposti sono adempiuti, la cassa rifonde al datore di lavoro, di regola entro un mese, l'indennità per lavoro ridotto, 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.

I contributi padronali non sono rifusi se, durante un periodo di conteggio, la perdita di lavoro è inferiore al 10% delle ore di lavoro (n. marg. C24 segg.).

PRESCRIZIONI DI CONTROLLO

Art. 40 LADI

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

OCCUPAZIONE PROVVISORIA

Art. 41 LADI; art. 63 - 64 OADI

- L1** I lavoratori colpiti dal lavoro ridotto 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 mezza giornata 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 loro 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; 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 lavoro ridotto, 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 lavoro ridotto 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 rifusione dell'indennità per lavoro ridotto 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 il periodo di lavoro ridotto.
- Il datore di lavoro calcola e riduce l'indennità per lavoro ridotto 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 lavoro ridotto 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:

Conteggio sul lavoro ridotto				
11 Ore perse computabili	12 Perdita di guadagno 100%	13 Perdita di guadagno 80%	14 Deduzione di 2 giorni d'attesa 80%	15 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'attività 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 lavoro ridotto 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 lavoro ridotto non è versata per i giorni in cui il personale è fornito a prestito a un'altra azienda (n. marg D32 segg.).

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 716.303 "Conteggio sul lavoro ridotto".

0716303 – 003 – 07 - 2003

Assicurazione contro la disoccupazione

Ditta

Conteggio sul lavoro ridotto

(va inoltrato in 2 esemplari)
Istruzioni vedi a tergo

Azienda/settore d'esercizio
Periodo di conteggio
Inizio e/o fine del lavoro ridotto

1 N° AVS Cognome/Nome	2 Guadagno orario computabile	3 Ore lavorative settimanali in base al contratto	4 Ore da effettuare nel periodo di conteggio, incl. la compensazione anticipata	5 Ore effettive	6 Assenze pagate/non pagate	7 Orario flessibile			8 Ore perse dovute a lavoro ridotto	9 Saldo ore supplementari dei mesi precedenti	10 Perdita stagionale di ore di lavoro	11 Ore perse computabili	12 Perdita di guadagno 100%	13 Perdita di guadagno 80%	14 Deduzione periodo d'attesa 80%	15 Rifusione rivendicata
						a	b	c								
<p>Totale/riporto col. 4/6/8/12/15</p>																

716.303 i 7.2003 20'000 94708/6

www.area-lavoro.ch

Colonna 1 – N. AVS, cognome e nome

Indicare tutti i lavoratori che hanno diritto all'indennità, indipendentemente dal fatto che siano o meno interessati dal lavoro ridotto. Per coloro che non sono colpiti dal lavoro ridotto è sufficiente compilare le colonne 1, 4 e 6.

I lavoratori che non hanno diritto all'indennità, ad esempio gli apprendisti, le persone il cui rapporto di lavoro è stato disdetto o coloro che possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro, non devono essere indicati.

Colonna 2 - Guadagno orario computabile

Il guadagno orario computabile è calcolato in base al guadagno determinante, 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 lavoro ridotto (n. marg. E2 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.).

Le ore perse a causa delle condizioni meteorologiche devono altresì essere indicate in questa colonna.

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. B10 segg.).

Colonna 8 – Ore perse per lavoro ridotto

Indicare le ore effettivamente perse in seguito al lavoro ridotto, ma al massimo le ore risultanti dalla seguente sottrazione: colonna 4 meno il totale delle colonne 5, 6 e 7c.

Colonna 9 – 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. B5 segg.).

Queste ore in esubero riducono le ore perse computabili (col. 11) nella misura in cui superano la perdita stagionale di ore di lavoro, non indennizzabile (col. 10): ciò significa che le ore in esubero vengono compensate con l'eventuale perdita stagionale di ore di lavoro prima che le ore perse computabili siano ridotte (n. marg D11 segg.).

Le ore in esubero che non possono essere compensate completamente con la perdita stagionale di ore di lavoro e con le ore perse computabili vanno riportate al periodo di conteggio successivo.

Colonna 10 – Perdita stagionale di ore di lavoro

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

Le ore di lavoro perse sono considerate perdita stagionale di ore di lavoro nella misura in cui non superano la perdita di lavoro media verificatasi durante gli stessi periodi dei due anni precedenti. Questa perdita di lavoro media è determinata mediante il modulo 716.303.1 "Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro".

La colonna 10 è determinata per ogni lavoratore nel modo seguente: ore di lavoro perse secondo la colonna 8 divise per la perdita di lavoro in % (calcolo identico a quello della perdita minima del 10%) moltiplicate per la perdita di lavoro stagionale in %.

Colonna 11 – Ore perse computabili

La colonna 11 è determinata per ogni lavoratore nel modo seguente: ore di lavoro perse secondo la colonna 8 divise per la perdita di lavoro in % (calcolo identico a quello della perdita minima del 10%) moltiplicate per la perdita di lavoro dovuta a motivi economici in %. Dalle ore perse così ottenute sono dedotte le ore supplementari (in esubero) dei mesi precedenti (col. 9) nella misura in cui superano la perdita stagionale di ore di lavoro (col. 10).

Se l'azienda non registra ore supplementari (in esubero) dei mesi precedenti né perdite stagionali di ore di lavoro, la colonna 11 corrisponde alla colonna 8.

Colonna 12 – Perdita di guadagno 100 %

La perdita di lavoro del 100% si ottiene moltiplicando le ore perse computabili (col. 11) per il guadagno orario computabile (col.2).

Colonna 13 – Perdita di guadagno 80%

L'indennità per lavoro ridotto ammonta all'80% della perdita di guadagno determinata alla colonna 12.

Colonna 14 – Deduzione periodo d'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. C40 segg.).

Se il Consiglio federale prolunga la durata massima dell'indennità per 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 15 – Rifusione rivendicata

Purché tutti gli altri presupposti siano adempiuti, la cassa versa al datore di lavoro l'importo che si ottiene dalla differenza tra la colonna 13 e la colonna 14.

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 12.

Perdita di lavoro minima del 10%:

Per verificare se la perdita di lavoro computabile raggiunge almeno il 10%, la cassa effettua il calcolo seguente: totale delle ore di lavoro perse (col. 8) in % delle ore da effettuare (col. 4), dedotte le assenze pagate/non pagate (col. 6).

(n. marg. C24 segg.)