



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

EDIZIONE 2024

Informazione per i datori di lavoro

Indennità per lavoro ridotto

INFO-SERVICE

Assicurazione contro la
disoccupazione (AD)

OSSERVAZIONI

Il presente opuscolo offre ai datori di lavoro una panoramica dei loro diritti e doveri e indica le procedure da seguire se intendono introdurre il lavoro ridotto.

Il presente Info-Service si basa sulle disposizioni della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI; RS 837.0) e della sua ordinanza d'applicazione (OADI; RS 837.02). Le informazioni fornite sono di carattere generale e, per la valutazione di singoli casi, fa sempre fede il testo di legge.

Maggiori informazioni, come pure tutte le pubblicazioni sull'assicurazione contro la disoccupazione, sono reperibili sul portale www.lavoro.swiss. Qui si trovano inoltre, tutti gli indirizzi degli organi di esecuzione e i moduli.

Per una presentazione efficiente e rapida del preannuncio e del conteggio sul lavoro ridotto, si consiglia di utilizzare l'[eService](#).

Ora il modulo «Domanda e conteggio sul lavoro ridotto» n. 1042Xi raccoglie tutti i documenti da inviare mensilmente e contiene le seguenti schede:

- Istruzioni per compilare
- Modulo «Domanda d'indennità per lavoro ridotto» n. 1042Ai
- Modulo «Dati di base dei lavoratori» n. 1042Bi
- Modulo «Ore perse a causa fattori stagionali» n. 1042Ci
- Modulo «Rapporto sulle ore perse per motivi economici» n. 1042Di
- Modulo «Rapporto per formatori» n.1042Fi
- Modulo «Conteggio sul lavoro ridotto» n. 1042Ei

Il documento è disponibile su www.lavoro.swiss, [eServices e moduli per indennità per lavoro ridotto](#).

ABBREVIAZIONI

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

INDICE

1	Che cosa si intende per lavoro ridotto?	5
2	Qual è lo scopo del lavoro ridotto?	5
3	Quali sono i casi che non rientrano nel lavoro ridotto?	5
4	Chi ha diritto all'ILR?	5
5	Si esige una durata minima di contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione?	6
6	Chi non ha diritto all'ILR?	6-7
7	Quali requisiti deve soddisfare il controllo aziendale delle ore di lavoro?	7
8	Si esige una perdita minima di ore di lavoro?	7
9	Un settore d'esercizio può essere parificato a un'azienda?	8-9
10	Come è disciplinata la procedura di preannuncio?	9
11	Chi è il «servizio cantonale»?	10
12	Quando decide il servizio cantonale e come procede se la durata del lavoro ridotto deve essere prolungata?	10
13	Quali altri obblighi spettano al datore di lavoro?	10-11
14	Quali altre disposizioni deve osservare il datore di lavoro?	12
15	Chi paga l'ILR?	12
16	Per quanto tempo viene versata l'ILR?	12
17	In quale misura viene versata l'ILR?	12
18	Che cosa si intende per: <ul style="list-style-type: none">• tempo di lavoro normale?• tempo di lavoro ridotto?• ore effettive?	13
19	Le ore perse da compensare in anticipo o da recuperare vengono indennizzate?	13
20	L'orario di lavoro flessibile ha un influsso sull'ILR?	14
21	Che cosa si intende per periodo di conteggio?	15
22	Come si deve procedere in caso di perdita di lavoro in seguito a perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche?	15-16
23	Anche i lavoratori a domicilio hanno diritto all'ILR?	16
24	Aziende con perdita stagionale di ore di lavoro: cosa occorre osservare?	17
25	I formatori hanno diritto all'ILR per le ore che dedicano alla formazione di apprendisti?	17-18
26	A chi rivolgersi per maggiori informazioni?	18
	Portale	18

Che cosa si intende per lavoro ridotto?

1

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

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

Qual è lo scopo del lavoro ridotto?

2

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

Quali sono i casi che non rientrano nel lavoro ridotto?

3

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

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

Chi ha diritto all'ILR?

4

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

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

5

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

Chi non ha diritto all'ILR?

6

- I lavoratori durante il termine di disdetta legale o stipulato contrattualmente (ovvero i lavoratori il cui rapporto di lavoro è stato disdetto), tenendo presente che non ha alcuna importanza quale delle due parti abbia dato la disdetta;
- i lavoratori la cui perdita di lavoro non è determinabile o il cui tempo di lavoro non è sufficientemente controllabile. L'adempimento di questa disposizione legale implica che il datore di lavoro disponga di un sistema di controllo delle ore di lavoro (si veda anche domanda 7);
- il coniuge o il partner registrato del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo;
- i lavoratori che, in qualità di membri del consiglio di amministrazione di una SA, soci di una Sagl partecipati finanziari o membri di un organo dirigente dell'azienda, prendono parte alle decisioni aziendali o possono esercitarvi un influsso considerevole, come pure i loro coniugi o i loro partner registrati occupati nell'azienda. Nel caso, maggiori informazioni sono reperibili presso l'organo di esecuzione competente;
- i lavoratori che hanno raggiunto l'età di riferimento AVS;
- i lavoratori che non accettano il lavoro ridotto e devono pertanto essere remunerati secondo il contratto di lavoro;
- i lavoratori vincolati da un rapporto di lavoro di durata determinata, che da contratto non prevede la possibilità di essere disdetto;
- i lavoratori vincolati da un rapporto di tirocinio e quelli a loro parificabili;
- i lavoratori al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo; né le aziende che forniscono il personale a prestito né quelle che lo impiegano possono rivendicare l'indennità per lavoro ridotto per questi lavoratori;

- i lavoratori la cui perdita di lavoro è imputabile a un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda;
- i lavoratori che sono stati messi a disposizione da un'altra azienda.

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

7

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

Si esige una perdita minima di ore di lavoro?

8

Sì. Una perdita di lavoro è computabile soltanto se, per ogni periodo di conteggio, raggiunge almeno il 10 % del totale delle ore di lavoro previste che nel complesso i lavoratori dell'azienda o del settore d'esercizio riconosciuto sono tenuti a fornire.

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

Il calcolo della perdita minima è fondato sul totale delle ore da effettuare nell'azienda dopo deduzione di tutte le assenze pagate e non pagate (si veda modulo «Domanda e conteggio sul lavoro ridotto» n. 1042Xi).

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

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

9

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se un datore di lavoro occupa lavoratori a domicilio e questi ultimi sono toccati dal lavoro ridotto, essi costituiscono sempre un settore d'esercizio. Ulteriori informazioni si trovano nell'Info-Service «Indennità per lavoro ridotto per lavoratori a domicilio» (n. 1044Xi), consultabile su www.lavoro.swiss, sotto [Opuscoli](#).

Come è disciplinata la procedura di preannuncio?

10

Di norma, il datore di lavoro è tenuto a informare anticipatamente per iscritto il servizio cantonale in merito alla prevista introduzione del lavoro ridotto almeno dieci giorni prima del suo inizio. Il termine di preannuncio è eccezionalmente di tre giorni se il datore di lavoro fornisce la prova che è costretto ad introdurre il lavoro ridotto in seguito a circostanze improvvise ed imprevedibili. Se il datore di lavoro ha annunciato in ritardo l'introduzione dell'orario ridotto, la perdita di lavoro è computabile soltanto a contare dalla scadenza del termine di preannuncio impartito. Il modulo «Preannuncio di lavoro ridotto» n. 10040i è disponibile su www.lavoro.swiss, sotto [eServices e moduli per indennità di lavoro ridotto](#).

Per il preannuncio è competente il servizio cantonale del Cantone in cui l'azienda o il settore d'esercizio ha la sua sede. Il modulo «Preannuncio di lavoro ridotto» n. 10040i può essere presentato online o direttamente al servizio cantonale competente.

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

Chi è il «servizio cantonale»?

11

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

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

12

Di norma, il servizio cantonale emana la sua decisione entro dieci giorni dal termine di preannuncio. Tuttavia, una decisione può essere pronunciata soltanto se il modulo «Preannuncio di lavoro ridotto» n. 10040i è debitamente compilato. Il servizio cantonale ha il diritto di chiedere documenti supplementari.

Se il lavoro ridotto dura più a lungo dell'autorizzazione rilasciata dal servizio cantonale, è necessario presentare una nuova richiesta di preannuncio almeno dieci giorni prima della scadenza dell'autorizzazione precedente.

Quali altri obblighi spettano al datore di lavoro?

13

In base alla legge il datore di lavoro deve:

- versare ai rispettivi lavoratori, il giorno usuale di paga, l'80 % della perdita di guadagno. Quest'ultimo comprende, oltre al salario convenuto contrattualmente, anche gli assegni contrattuali periodici;
- assumersi 1 giorno di attesa per ogni perdita di lavoro computabile;
- pagare interamente per la durata del lavoro ridotto i contributi alle assicurazioni sociali previsti dalle disposizioni legali e contrattuali (AVS/AI/IPG/AD, assicurazione infortuni, assegni familiari, previdenza professionale ecc.) come se il tempo di lavoro fosse normale (= 100 % del salario). Il datore di lavoro ha il diritto di dedurre dal salario dei lavoratori le quote intere dei contributi a loro carico, purché non sia stato convenuto diversamente. La quota a carico del datore di lavoro dei contributi AVS/AI/IPG/AD per le ore perse viene rimborsata a quest'ultimo dalla cassa di disoccupazione;
- adempiere l'obbligo di informare e di annunciare. Il datore di lavoro è responsabile nei confronti della Confederazione di tutti i danni causati intenzionalmente o per negligenza;

- far valere quanto prima dopo ogni periodo di conteggio il diritto all'indennità del suo personale presso la cassa prescelta, allegando i seguenti documenti:
 - il modulo «Domanda d'indennità per lavoro ridotto» n. 1042Ai;
 - il modulo «Dati di base dei lavoratori» n. 1042Bi;
 - eventualmente il modulo «Ore perse a causa fattori stagionali» n. 1042Ci;
 - il modulo «Rapporto sulle ore perse per motivi economici» n. 1042Di (il totale mensile delle ore perse deve essere confermato dalla firma di ogni lavoratore);
 - eventualmente il modulo «Rapporto per formatori» n.1042Fi (il totale mensile delle ore dedicate alla formazione deve essere confermato dalla firma di ogni formatore interessato);
 - eventualmente il modulo «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria» n. 10052i (si veda domanda 14);
 - il modulo «Conteggio sul lavoro ridotto» n. 1042Ei;
 - indicazioni in merito alle ore di lavoro contrattuali;
 - indicazioni in merito alle ore da compensare in anticipo o da recuperare e alle date di compensazione;
 - eventualmente, il regolamento dell'orario flessibile dell'azienda;
 - il calendario delle ore di lavoro e la lista dei giorni festivi e di vacanza retribuiti;
 - la lista dei salari, compresi gli assegni contrattuali periodici;
 - la lista delle ore in esubero effettuate negli ultimi 6 o 12 mesi dai singoli lavoratori (si veda domanda 18).

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

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

Quali altre disposizioni deve osservare il datore di lavoro?

14

I dipendenti di aziende colpite da lavoro ridotto possono venir impiegati provvisoriamente presso altre aziende con carenze di organico. Tra il lavoratore e il datore di lavoro dell'occupazione provvisoria viene stipulato un nuovo contratto, senza comportare l'annullamento del contratto già in essere. Occorre continuare ad adempiere gli obblighi contrattuali in vigore con il datore di lavoro originario (in particolare gli obblighi di diligenza e fedeltà ai sensi dell'art. 321 CO, ad es. l'obbligo del segreto).

Il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro il reddito conseguito durante il periodo di lavoro ridotto grazie all'occupazione provvisoria o a un'attività indipendente. I datori di lavoro dichiarano a loro volta il reddito alla cassa di disoccupazione.

Chi paga l'ILR?

15

L'ILR viene versata dalla cassa di disoccupazione.

Per quanto tempo viene versata l'ILR?

16

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

Il Consiglio federale può prolungare la durata massima di riscossione a 18 mesi, a titolo provvisorio e a certe condizioni, la quale verrà all'occorrenza comunicata su www.lavoro.swiss, sotto [indennità per lavoro ridotto](#).

In quale misura viene versata l'ILR?

17

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

Che cosa si intende per:

18

- **tempo di lavoro normale?**

Per tempo di lavoro normale si intende la durata contrattuale del lavoro svolto dal lavoratore, ma al massimo la durata secondo l'uso locale nel ramo economico interessato. Per i lavoratori a cui si applica un sistema di lavoro flessibile, l'orario annuo medio convenuto contrattualmente è considerato tempo di lavoro normale.

- **tempo di lavoro ridotto?**

Il tempo di lavoro è considerato ridotto soltanto se, congiuntamente alle ore in esubero effettuate dal lavoratore, non raggiunge il tempo di lavoro normale. Per ore in esubero si intendono le ore pagate o non pagate che superano il tempo di lavoro convenuto contrattualmente. Il saldo di tempo sino a 20 ore risultante dall'orario di lavoro flessibile dell'azienda e le ore previste dalla stessa per compensare o recuperare ponti tra giorni festivi non sono considerati ore in esubero.

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

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

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

- **ore effettive?**

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

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

19

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

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

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

20

L'orario di lavoro flessibile che prevede un saldo positivo di 20 ore al massimo non ha alcun influsso sull'ILR.

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, né alcun aumento, della perdita di lavoro computabile (vedi esempio sotto).

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

Il saldo positivo o negativo delle ore effettuate nell'ambito dell'orario di lavoro flessibile deve quindi essere riportato nel conteggio. Le ore che all'inizio del lavoro ridotto superano il saldo massimo previsto dal sistema di orario di lavoro flessibile sono invece considerate ore in esubero (si veda domanda 18 «tempo di lavoro ridotto»).

Esempio:

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, che passa così da 5 a 15 ore.

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

Tempo di lav. da effettuare nel periodo di conteggio		Tempo di lavoro effettivo	Assenze pagate / non pagate	Saldo orario flessibile		Totale ore perse
Settimanale	Totale con il tempo di rec.			Inizio periodo di conteggio	Fine periodo di conteggio	
36.87	160.00	70.00	-	5.00	15.00	100.00

Che cosa si intende per periodo di conteggio?

21

Il periodo di conteggio corrisponde di regola a un mese civile, indipendentemente dalla data in cui il salario viene versato. Il periodo di conteggio è di 4 settimane se il salario è versato a intervalli di una, 2 o 4 settimane.

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

22

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

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

Il datore di lavoro deve assumere a proprio carico il termine di attesa di due settimane relativo alla perdita di lavoro che si verifica per la prima volta nella stagione, anche se questo si estende su due periodi di conteggio o più. Se in un periodo di conteggio rimangono da compiere meno di tre giorni del primo termine di attesa, in ciascun periodo successivo vanno osservati solo 3 giorni di attesa.

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

La perdita di lavoro per perdite di clientela dovuta a condizioni meteorologiche deve essere annunciata al servizio cantonale entro il quinto giorno del mese seguente con il modulo «Annuncio di lavoro ridotto per perdite di clientela dovute a condizioni metereologiche» n. 10056i.

Il conteggio dell'ILR si effettua compilando il modulo «Domanda e conteggio sul lavoro ridotto per perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche» n. 1043Xi. Inoltre, il modulo «Allegato al conteggio sul lavoro ridotto per perdite di clientela dovute a condizioni meteorologiche» n. 10050i deve essere presentato per ogni lavoratore a chiamata.

Anche i lavoratori a domicilio hanno diritto all'ILR?

23

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

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

La perdita di lavoro deve essere annunciata al Servizio cantonale con il modulo «Preannuncio di lavoro ridotto per lavoratori a domicilio» n. 10041i.

Il conteggio deve essere effettuato tramite il modulo «Domanda e conteggio sul lavoro ridotto per lavoratori a domicilio» n. 1044Xi.

Ulteriori informazioni si trovano nello speciale Info-Service «Indennità per lavoro ridotto per lavoratori a domicilio» (n. 716.401 i), disponibile su www.lavoro.swiss, sotto [Opuscoli](#).

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

24

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

In tal caso, l'azienda deve calcolare la percentuale media della perdita di lavoro subita nello stesso periodo dei due anni precedenti, ricorrendo al modulo «Ore perse a causa fattori stagionali» n. 1042Ci.

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

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

I formatori hanno diritto all'ILR per le ore che dedicano alla formazione di apprendisti?

25

Quando il lavoro ridotto è applicato nell'azienda, i formatori hanno diritto all'ILR per le ore dedicate alla formazione quando non è possibile trovare un'altra soluzione per continuare la formazione degli apprendisti, e anche in assenza di un'effettiva perdita di lavoro. I formatori interessati devono essere in possesso di un'autorizzazione rilasciata da un ufficio cantonale per la formazione professionale.

A tal fine, i datori di lavoro devono presentare una domanda di autorizzazione per i formatori al servizio cantonale almeno dieci giorni prima della data a partire dalla quale il datore di lavoro desidera richiedere l'indennità per le ore dedicate alla formazione degli apprendisti (o tre giorni se il termine di preannuncio è di soli tre giorni).

Il modulo «Richiesta di autorizzazione per i formatori» 10552i è disponibile su www.lavoro.swiss, sotto [eServices e moduli per indennità di lavoro ridotto](#).

La domanda di autorizzazione può essere presentata come segue:

- tramite eServices, come allegato al preannuncio di lavoro ridotto;
- per posta o per e-mail.

Nella modalità eServices il modulo può essere inoltrato solo insieme al preannuncio. Se si sceglie l'invio per posta o per e-mail può essere inviato direttamente con il preannuncio o separatamente quando è già in corso un'autorizzazione per lavoro ridotto.

Qualora il datore di lavoro decida inizialmente di non introdurre il lavoro ridotto per i suoi formatori, nel preannuncio deve comunque includerli nel numero totale di dipendenti interessati dal lavoro ridotto.

Se il servizio cantonale autorizza i formatori a percepire l'ILR per le ore dedicate alla formazione degli apprendisti, il datore di lavoro conteggia le ore in questione con il conteggio ordinario sotto forma di ore perse per motivi economici. Quindi, non conteggia le ore corrispondenti come ore di lavoro sul modulo «Dati di base dei lavoratori» 1042Bi e perciò non le include nel campo «Tempo di lavoro effettivo». Nel modulo «Rapporto sulle ore perse per motivi economici» include le ore dedicate alla formazione degli apprendisti come ore perse e le dichiara a parte anche nel modulo «Rapporto per formatori» 1042Fi. Il datore di lavoro fa firmare entrambi i moduli ai dipendenti interessati.

Le ore dedicate alla formazione degli apprendisti devono essere notificate in maniera distinta nel sistema di controllo del tempo di lavoro utilizzato dal datore di lavoro.

Dopo aver dedotto il periodo di attesa, la cassa di disoccupazione indennizza all'80% della perdita di guadagno computabile le ore dedicate alla formazione. L'azienda è tuttavia tenuta a versare ai formatori il salario previsto dai loro contratti di lavoro (= 100% del salario) per le ore che contano come perdita di lavoro computabile e che sono dedicate alla formazione degli apprendisti.

A chi rivolgersi per maggiori informazioni?

26

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

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

Portale

Per maggiori informazioni: www.lavoro.swiss.

Info-Service

Publicato dalla

Segreteria di Stato dell'economia SECO

Direzione del lavoro, Mercato del lavoro /

Assicurazione contro la disoccupazione

716.400 i 07.2024