

ASSICURAZIONE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE

La legge federale sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) ha lo scopo di garantire agli assicurati un'adeguata compensazione della perdita di guadagno a causa di:

- disoccupazione,
- lavoro ridotto,
- intemperie,
- insolvenza del datore di lavoro,

1. L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE

1.1. Contributi

È tenuto a pagare i contributi all'assicurazione contro la disoccupazione colui che:

- è assicurato obbligatoriamente ed è tenuto a pagare i contributi per il reddito di un'attività dipendente secondo la legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e superstiti (LAVS)
- è tenuto a pagare contributi come datore di lavoro secondo l'art. 12 LAVS

L'aliquota di contribuzione corrisponde al 2.2% del salario determinante fino all'importo di CHF 148'200 annuo, a carico per metà dei datori di lavoro e per metà dei lavoratori.

1.2. I presupposti del diritto

L'indennità di disoccupazione è riconosciuta alle seguenti condizioni cumulative:

- l'assicurato deve essere totalmente o parzialmente disoccupato,
- deve aver subito una perdita di lavoro computabile,
- deve essere domiciliato in Svizzera,
- deve aver terminato la scuola dell'obbligo, non aver raggiunto l'età AVS e non percepire una rendita di vecchiaia AVS,
- deve aver compiuto o essere libero dall'obbligo di compiere il periodo di contribuzione,
- deve essere idoneo al collocamento.

1.3. Periodo di contribuzione e termine quadro

Per la riscossione e per il periodo di contribuzione vigono termini quadri biennali. Il termine quadro decorre dal primo giorno nel quale sono adempiuti tutti i presupposti del diritto alla prestazione.

Il termine quadro per il periodo di contribuzione decorre due anni prima di tale giorno. Ha adempiuto al periodo di contribuzione colui che, entro il pertinente termine quadro, ha svolto durante almeno dodici mesi un'occupazione soggetta a contribuzione.

Se all'inizio del periodo in cui si è dedicata all'educazione del figlio di età inferiore a dieci anni non correva alcun termine quadro per la riscossione della prestazione, la persona assicurata dovrà comprovare di aver svolto un periodo di contribuzione minimo di dodici mesi nel corso dei quattro anni antecedenti l'iscrizione in disoccupazione. Il termine quadro per il periodo di contribuzione è prolungato di due anni al massimo dopo ogni nuovo parto.

Lo stesso periodo educativo può essere applicato a uno solo dei due genitori e per un solo figlio.

Gli svizzeri e i cittadini di uno Stato dell'UE o dell'AELS che non hanno un periodo di contribuzione sufficiente in Svizzera, possono far valere i periodi di lavoro quali salariati svolti in un paese dell'UE o dell'AELS. I periodi di contribuzione svolti in un paese dell'UE o dell'AELS devono essere antecedenti all'attività lavorativa svolta in Svizzera e comprovati tramite il formulario U1 rilasciato dall'Autorità competente estera.

Sono parimenti computati quali periodi contributivi:

- apprendistato,
- servizio militare, protezione civile e servizio civile,
- corsi obbligatori di economia domestica durante minimo 3 settimane continue a giornata intera,
- periodo durante il quale la persona è sotto contratto lavorativo, ma non riceve il salario e dunque non versa i contributi a causa di malattia o infortunio,
- le interruzioni di lavoro dovute a gravidanza o maternità, purché prescritte nelle norme sulla protezione del lavoratore.

In circostanze speciali gli assicurati possono ricevere l'indennità disoccupazione, anche se, non hanno il periodo contributivo sufficiente o non hanno mai versato i contributi.

Sono considerate liberate dal periodo contributivo le persone che sono costrette a intraprendere un'attività salariata o che la devono estendere a causa di separazione, divorzio, invalidità o morte del loro congiunto o per delle ragioni simili o per la soppressione della loro rendita per invalidità, sempre che questo avvenimento abbia avuto luogo durante l'ultimo anno antecedente l'iscrizione in disoccupazione e la persona interessata era domiciliata in Svizzera al momento dell'insorgere dell'evento. Vi è un motivo analogo anche quando un assicurato, non dovendo più farsi carico di compiti assistenziali nei confronti di una persona bisognosa di cure, è costretto ad assumere o ad estendere un'attività dipendente, nella misura in cui:

- la persona bisognosa di cure necessitava di un aiuto permanente,
- tale persona viveva in comunione domestica con l'assicurato e,
- l'assicurato se ne è occupato per oltre 1 anno.

Dall'obbligo del pagamento dei contributi sono pure esonerate tutte le persone che, a causa delle seguenti evenienze, non sono state vincolate da un rapporto di lavoro durante oltre 12 mesi complessivamente nel termine quadro di contribuzione:

- formazione scolastica, riqualificazione o perfezionamento, a condizione che durante almeno 10 anni siano state domiciliate in Svizzera,
- malattia, infortunio o maternità, a condizione che durante questo periodo siano state domiciliate in Svizzera,

- soggiorno in un istituto svizzero per l'esecuzione delle pene d'arresto o d'educazione al lavoro o in un istituto svizzero analogo.

Gli Svizzeri e i cittadini dell'UE o dell'AELS titolari di un permesso di domicilio che rimpatriano dopo un soggiorno di oltre un anno in uno Stato che non è membro né dell'UE né dell'AELS (Stato terzo) sono esonerati dalle condizioni relative al periodo di contribuzione se le seguenti condizioni cumulative sono adempiute:

- l'annuncio in vista della riscossione delle prestazioni deve aver luogo nell'anno successivo al loro ritorno in Svizzera;
- durante il termine quadro per il periodo di contribuzione deve essere attestata un'attività salariata di almeno un anno nello Stato terzo;
- durante il termine quadro per il periodo di contribuzione deve essere stato svolto un periodo di contribuzione di minimo 6 mesi in Svizzera.

Queste condizioni si applicano ugualmente ai cittadini di paesi terzi, titolari di un permesso di domicilio, di ritorno in Svizzera dopo un soggiorno in uno Stato membro UE / AELS o in uno Stato terzo.

Queste persone saranno indennizzate sulla base di quote globali (vedi punto 1.4.) e dovranno inoltre subire dei periodi di attesa speciali (vedi punto 1.5.).

1.4. Guadagno assicurato e quote globali

Il guadagno assicurato del disoccupato è calcolato sulla base degli attestati forniti dai datori di lavoro per i quali ha lavorato. La legge precisa che è considerato guadagno assicurato, il salario determinante nel senso della legislazione AVS, durante un periodo di referenza, compresi gli assegni contrattuali periodici che non siano indennità per inconvenienti connessi al lavoro (polvere, umidità, ecc.). Il periodo di referenza è di 6 o 12 mesi a dipendenza della media più vantaggiosa per l'assicurato (art. 37 OADI). Questa regola implica comunque delle precisazioni. L'indennità per inconvenienti fa parte del guadagno assicurato se risulta regolare, quindi se è sottoposta a contribuzione ed eventualmente è prevista dal contratto individuale o collettivo di lavoro. Per alcune categorie di lavoratori (ad esempio nella costruzione) l'orario di lavoro subisce variazioni, per tenere conto delle stagioni e della luminosità: il salario assicurato verrà in questi casi calcolato su un periodo più lungo, ma al massimo 12 mesi, al massimo però in base al tempo di lavoro medio convenuto contrattualmente.

Il salario massimo assicurato è di CHF 12'350. Il guadagno non è assicurato qualora, durante il periodo di calcolo, non raggiunga mensilmente in media CHF 500.

L'indennità giornaliera è calcolata dividendo il salario assicurato per 21.7 (art. 40a OADI).

L'indennità giornaliera è l'importo che l'assicurato riceve per ogni giorno e corrisponde all'80% del guadagno assicurato. L'indennità è ridotta al 70% per gli assicurati che:

- non hanno obblighi di mantenimento oppure figli con un'età superiore ai 25 anni,
- non sono invalidi,
- hanno un'indennità superiore ai CHF 140 al giorno.

Per il guadagno assicurato delle persone che sono esonerate dall'adempimento del periodo di contribuzione o che riscuotono un'indennità di disoccupazione dopo il compimento del tirocinio o del periodo educativo, il guadagno assicurato giornaliero è calcolato sulle seguenti basi:

- CHF 153 per le persone che hanno svolto studi completi in un'università, scuola tecnica superiore, magistrale, SUPSI o che hanno acquisito una formazione equivalente,
- CHF 127 per chi ha svolto un tirocinio completo o formazione equivalente o maturità professionale,
- CHF 102 per tutte le altre persone di 20 anni o più che non hanno una formazione speciale, non hanno terminato gli studi o la loro formazione professionale,
- CHF 40 per chi ha meno di 20 anni.

Le quote globali sono ridotte del 50% per gli assicurati che hanno meno di 25 anni, non hanno obblighi di mantenimento nei confronti dei figli e pretendono delle indennità di disoccupazione subito dopo la loro formazione scolastica, riconversione, perfezionamento professionale o tirocinio.

Le quote globali corrispondono al guadagno assicurato, il quale sarà ridotto all'80%.

Se il salario d'apprendista è superiore alla quota globale, questo salario sarà determinante per il calcolo del guadagno assicurato.

Se le condizioni per determinare la quota globale cambiano durante la riscossione delle indennità giornaliere, il nuovo importo sarà applicabile a partire dal periodo di controllo corrispondente.

1.5. Periodi di attesa

Il periodo di attesa deve essere compiuto una sola volta nel termine quadro per la riscossione della prestazione. Sono considerati periodi di attesa i giorni per i quali l'assicurato adempie le condizioni che danno diritto alle indennità. Il periodo di attesa si applica nei seguenti casi:

Guadagno assicurato annuo in CHF (vale anche per quote globali)	Numero di giorni di attesa generale	
	Senza obbligo di mantenimento	Con obbligo di mantenimento
Fino a 3'000	0	0
Da 3'001 a 5'000	5	0
Da 5'001 a 7'500	10	5
Da 7'501 a 10'416	15	5
Da 10'417	20	5

Gli assicurati esonerati dall'adempimento del periodo di contribuzione devono compiere un periodo d'attesa di 5 giorni all'inizio del loro termine quadro. Gli assicurati esonerati dal periodo di controllo per formazione scolastica, devono compiere un periodo di attesa pari 120 giorni.

Dopo un'attività stagionale o nell'ambito di una professione dove sono usuali frequenti cambiamenti di datore di lavoro, il periodo di attesa è di 1 giorno.

1.6. Doveri dell'assicurato

L'assicurato ha i seguenti obblighi:

- Deve presentarsi presso l'ufficio regionale di collocamento della zona di domicilio; in seguito far vidimare dal proprio Comune un'attestazione di domicilio. Per la decorrenza del diritto fa stato la data di iscrizione presso l'ufficio regionale di collocamento.

- Deve intraprendere tutto quanto si possa ragionevolmente pretendere da lui per abbreviare o evitare la disoccupazione (art. 17 cpv. 1 LADI). Non deve rinunciare a far valere le sue pretese salariali al proprio datore di lavoro, preferendo annunciarsi come disoccupato. L'assicurato deve effettuare le ricerche di lavoro, se necessario, anche al di fuori della sua professione. Il numero di ricerche è determinato per ogni assicurato in base all'età, la professione, le capacità e la regione ed è stabilito dal proprio consulente dell'ufficio regionale di collocamento.
- I cittadini svizzeri e dell'UE o dell'AELS possono chiedere di effettuare le ricerche di lavoro in uno Stato dell'UE o dell'AELS per la durata massima di 3 mesi (esportazione del diritto), mantenendo il diritto alle indennità di disoccupazione dell'assicurazione svizzera. Devono però annunciarsi immediatamente e mettersi a disposizione del competente ufficio di collocamento del luogo di ricerca del lavoro, presentando il formulario PDU2 rilasciato dall'Ufficio regionale di collocamento svizzero. L'autorizzazione ad esportare il diritto alle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione è rilasciata anch'essa dal consulente del personale presso l'ufficio regionale di collocamento. Per quanto concerne l'erogazione dell'indennità di disoccupazione, l'assicurato trasmette mensilmente il formulario *“Indicazioni della persona assicurata”* alla Cassa di disoccupazione svizzera la quale procede al versamento.
- In generale, l'assicurato è tenuto ad accettare senza indugio qualsiasi occupazione. Un'occupazione non è accettabile se ad esempio non è conforme agli usi professionali e locali, in particolare alle condizioni dei contratti collettivi o normali di lavoro, non è conforme all'età, alla situazione personale o allo stato di salute dell'assicurato o necessita un tragitto di oltre due ore sia per recarsi sul posto di lavoro sia per il rientro.
- Il disoccupato ha l'obbligo di partecipare alle misure destinate a combattere la disoccupazione, come ad esempio seguire un corso.
- Per poter esercitare il suo diritto alle indennità di disoccupazione, l'assicurato si deve presentare all'ufficio regionale di collocamento e deve consegnare alla Cassa di disoccupazione da lui scelta il formulario di autocertificazione debitamente compilato in una delle tre lingue ufficiali, datato e firmato. Conformemente alle prescrizioni (art. 21 e 22 OADI), l'ufficio regionale di collocamento fissa le date dei colloqui di consulenza e di controllo per ogni assicurato a intervalli adeguati, ma almeno ogni due mesi.

1.7. Giorni senza controllo

Per giorni senza controllo s'intendono dei giorni di “vacanza” durante i periodi di disoccupazione. Dopo un periodo di controllo corrispondente a 60 indennità giornaliere nei limiti del termine quadro di disoccupazione, l'assicurato ha diritto a 5 giorni di esonero, che può scegliere liberamente. Il disoccupato può accumulare i periodi di controllo così da poter beneficiare di 10, 15 o 20 giorni senza controllo.

Durante questi giorni di esonero, l'assicurato è dispensato dal cercare lavoro e può non essere idoneo al collocamento.

I giorni di vacanza contrattuali durante il guadagno intermedio sono dedotti dai giorni esenti dall'obbligo di controllo accumulati fino a quel momento. I giorni di attesa e di sospensione sono considerati, indennità giornaliera godute e rientrano dunque nel computo delle indennità effettive.

1.8. Sanzioni e penalità

L'assicurato che non rispetta le regole indicate, sarà penalizzato (art. 30 LADI) e di conseguenza gli verrà sospeso il diritto alle indennità:

- in caso di colpa lieve, può essere sospeso per 1-15 giorni,
- in caso di colpa mediamente grave, da 16 a 30 giorni
- in caso di colpa grave, da 31 a 60 giorni.

L'abbandono di un'occupazione adeguata senza validi motivi implica una durata minima di sospensione per colpa grave.

1.9. Il numero massimo d'indennità in funzione dell'età e del periodo di contribuzione

Durante il termine quadro per le prestazioni, l'assicurato ha diritto alle seguenti indennità:

Periodo di contribuzione (in mesi)	Età / obbligo di mantenimento	Condizioni	Indennità giornaliera
Da 12 a 24	Fino a 25 anni senza obbligo di mantenimento		200
Da 12 a meno di 18	Da 25 anni o con obbligo di mantenimento		260
Da 18 a 24	Da 25 anni o con obbligo di mantenimento		400
Da 22 a 24	Da 55 anni		520
Da 22 a 24	Da 25 anni o con obbligo di mantenimento	Riscossione AI min. 40%	520
Esonero dall'obbligo di contribuzione			90

Queste indennità vengono aumentate:

- se l'assicurato diventa disoccupato nei 4 anni che precedono l'età di pensionamento, gli saranno accordate 120 indennità giornaliera supplementari e viene prolungata la scadenza del termine quadro di riscossione dell'indennità di disoccupazione fino al mese del compimento dei 65 anni di età per gli uomini e dei 64 anni di età per le donne,
- entrando in una nuova fascia di età durante il periodo nel quale si ricevono indennità di disoccupazione o di una rendita d'invalidità, il numero d'indennità giornaliera in funzione dell'età aumenta dall'inizio del periodo di controllo.

Per gli assicurati esonerati dalle condizioni relative al periodo di contribuzione, la durata massima del periodo di indennizzo è pari a 90 indennità.

1.10. Indennità speciali e partecipazione alle misure attive inerenti al mercato del lavoro

L'assicurazione versa agli assicurati aventi diritto, indennità giornaliere speciali per i giorni durante i quali partecipano a provvedimenti inerenti al mercato del lavoro su ordine o con l'accordo del servizio cantonale.

Un'indennità giornaliera minima di CHF 102 viene versata agli assicurati che frequentano a tempo pieno un programma occupazionale o un periodo di pratica (stage) professionale. Questo importo minimo sarà ridotto proporzionalmente al grado di occupazione.

Le indennità giornaliere speciali nell'ambito di corsi e del promovimento dell'attività lucrativa indipendente sono versate sotto forma d'indennità disoccupazione ad eccezione degli assegni per il periodo di introduzione e per gli assegni di formazione.

Le misure attive inerenti il mercato del lavoro sono:

- corsi di riqualificazione e perfezionamento,
- assegni per il periodo d'introduzione (API),
- assegni di formazione (AF),
- programmi d'occupazione temporanea (POT),
- periodi di pratica professionale (PPP),
- stage di formazione,
- promovimento dell'attività lucrativa indipendente,
- semestre di motivazione.

1.11. Il guadagno intermedio

È considerato guadagno intermedio il reddito proveniente da un'attività lucrativa dipendente o indipendente che il disoccupato ottiene entro un periodo di controllo. Il guadagno intermedio ha come scopo d'incoraggiare gli assicurati a cercare e accettare delle occupazioni, anche temporanee o a tempo parziale.

L'assicurato ha diritto al 70% o all'80%, a dipendenza del suo tasso di indennità; il diritto alla compensazione della perdita di guadagno sussiste al massimo durante i primi dodici mesi di un'attività lucrativa. Inoltre sussiste al massimo fino alla fine del termine quadro per la riscossione della prestazione nel caso di assicurati che hanno un obbligo di mantenimento nei confronti di figli minori di 25 anni o di assicurati che hanno più di 45 anni.

È considerata perdita di guadagno la differenza tra il guadagno intermedio ottenuto nel periodo di controllo, ma corrispondente almeno all'aliquota usuale per la professione e per il luogo, e il guadagno assicurato. Il guadagno accessorio non è preso in considerazione.

La perdita di guadagno può essere presa in considerazione solo se il guadagno intermedio è inferiore all'80% o al 70% del guadagno assicurato.

2. L'INDENNITÀ PER LAVORO RIDOTTO

Osservazione preliminare

Le informazioni che seguono fanno stato del diritto alle indennità per lavoro ridotto secondo la LADI: esse non contemplano quindi le eccezioni previste dall'Ordinanza Covid-19 assicurazione disoccupazione. Per tali eccezioni, si veda <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/menue/unternehmen.html>.

L'indennità per lavoro ridotto non concerne direttamente gli assicurati, ma i datori di lavoro. È stata creata con lo scopo di evitare il licenziamento dei lavoratori se la situazione economica dell'azienda è momentaneamente difficile (art. 32 LADI).

2.1. Presupposti del diritto

L'indennità per lavoro ridotto è accordata alle seguenti condizioni:

- L'indennità non viene accordata se la perdita di lavoro è dovuta a forze della natura (assicurazione possibile), se il datore di lavoro può evitare le perdite con l'introduzione di misure appropriate, quando la responsabilità è di terzi oppure in caso d'incendio (assicurazione possibile).
- I lavoratori sono soggetti all'obbligo di contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione, a meno che non abbiano ancora raggiunto l'età minima per l'obbligo di contribuzione nell'AVS.
- L'orario di lavoro deve essere sufficientemente controllabile. Il controllo si effettua tramite timbratura o altri sistemi: il datore di lavoro dovrà conservare i documenti relativi al controllo delle ore di lavoro per 5 anni (art. 46b OADI).
- I rapporti di lavoro non devono essere disdetti e non devono avere una durata determinata.
- La riduzione deve essere riconducibile a fattori d'ordine economico (bassa congiuntura, perdita di clientela, ecc.) o a una decisione dell'autorità.
- Questa decisione di lavoro ridotto deve essere inevitabile: il datore di lavoro non può evitarlo in nessun modo.
- La riduzione di lavoro deve essere significativa: almeno il 10% delle ore normali di lavoro minime previste nella ditta.
- La perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione delle ore di lavoro, potranno essere conservati i posti di lavoro. La riduzione non deve corrispondere con vacanze o giorni feriali.
- In generale i lavoratori stagionali impiegati nel settore della costruzione, hanno dei contratti a durata determinata. Durante tutta la durata del contratto di durata determinata, questi stagionali non hanno diritto all'indennità.

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,
- il coniuge o il partner registrato del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo,
- le persone che, come soci, compartecipi finanziari o membri di un organo decisionale supremo dell'azienda, determinano o possono influenzare le decisioni del datore di lavoro, come anche i loro coniugi impiegati nell'azienda. Di norma, sono considerati assicurati esercitanti un influsso sulle decisioni del datore di lavoro le persone che hanno un diritto di firma individuale o che dispongono

di una partecipazione finanziaria significativa nell'azienda,

- i lavoratori che non accettano il lavoro ridotto.

2.2. Esercizio del diritto

Un datore di lavoro che intende richiedere l'indennità di lavoro ridotto, deve avvertire per iscritto il servizio cantonale (Sezione del lavoro) almeno 10 giorni prima dell'inizio del lavoro ridotto.

Il datore di lavoro continua a versare il salario ai suoi dipendenti: normalmente per le ore di lavoro effettuate e almeno l'80% per le ore perse. Dovrà in seguito redigere un conteggio per la cassa di disoccupazione, che gli rimborserà l'equivalente per le ore perse all'80%, deducendo i periodi di attesa e aumentato della quota a carico del datore di lavoro per AVS/AI/IPG/AD.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare l'indennità per lavoro ridotto e a versarla ai lavoratori il giorno usuale di paga, ad assumere a suo carico l'indennità per lavoro ridotto durante il termine d'attesa e a pagare alle assicurazioni sociali, per la durata del lavoro ridotto, la parte intera dei contributi contrattualmente o legalmente dovuti come se la durata del lavoro fosse normale. Il datore di lavoro è autorizzato a dedurre dal salario le quote intere dei lavoratori, per quanto non sia previsto diversamente.

Per il lavoro ridotto, come per l'indennità di disoccupazione, esiste un periodo quadro di due anni, durante il quale la ditta può far valere il diritto alle prestazioni per al massimo 12 periodi di conteggio (art. 35 cpv. 1 LADI).

Il datore di lavoro può rivendicare l'indennità per lavoro ridotto per la totalità dei suoi impiegati o per un settore d'esercizio particolare (art. 32 cpv. 4 LADI e art. 52 OADI). Un settore d'esercizio è una parte che può essere parificata a un'azienda e che costituisce un'unità organica provvista di personale e di mezzi tecnici propri. Un settore d'esercizio ha dunque una certa autonomia, dipende da una direzione autonoma in seno all'azienda e fornisce prestazioni che potrebbero essere fornite e offerte sul mercato da aziende autonome.

2.3. Periodi di conteggio e giorni di attesa

È considerato periodo di conteggio un periodo di tempo di 4 settimane se i salari sono pagati ad intervalli di 1, 2 o 4 settimane. In tutti gli altri casi, il periodo di conteggio è di un mese (art. 53 OADI).

Per ogni periodo di conteggio e per ogni lavoratore si deducono:

- 1 giorno di attesa per ogni periodo di conteggio.

Nelle aziende la cui attività è esclusivamente stagionale, il termine d'attesa è, per la prima perdita di lavoro della stagione, di 10 giorni.

Un giorno lavorativo corrisponde sempre a 1/5 della durata settimanale, anche se in alcuni settori si lavorano 6 o 7 giorni alla settimana durante la stagione.

Sono presi in considerazione come giorni di attesa compiuti solo i giorni di lavoro persi durante i quali il lavoratore era vincolato da un rapporto di lavoro e per i quali ha ricevuto un compenso almeno equivalente all'indennità per lavoro ridotto.

2.4. Perdita di lavoro non computabile

Una perdita di lavoro non è computabile:

- quando è dovuta a misure d'organizzazione aziendale, come lavori di pulizia, di riparazione o manutenzione o altre interruzioni dell'esercizio, usuali e ricorrenti, che rientrano nella sfera normale del rischio inerente l'esercizio,
- 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,
- se è usuale nel ramo, nella professione o nell'azienda o se causata da fluttuazioni stagionali nel grado d'occupazione,
- se il lavoratore non accetta il lavoro ridotto e chiede di essere pagato come da contratto,
- se concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di una durata determinata o da un rapporto di tirocinio,
- se è conseguenza di un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda in cui lavora l'assicurato: concerne persone al servizio di un'organizzazione per lavoro temporaneo.

2.5. Perdite di lavoro in seguito a perdite di clientela dovute alle condizioni meteorologiche

Una perdita di lavoro è computabile quando è riconducibile a condizioni meteorologiche eccezionali che immobilizzano l'azienda o limitano notevolmente la sua attività. L'attività dell'azienda è considerata considerevolmente limitata se la cifra d'affari conseguita nel periodo di conteggio corrispondente non supera il 25% della media realizzata negli ultimi 5 anni nello stesso periodo.

È la cassa disoccupazione che controlla se le condizioni indicate sono soddisfatte e la ditta deve evidentemente fornire tutte le informazioni necessarie.

2.6. Calcolo dell'indennità per lavoro ridotto (art. 34 LADI)

L'indennità corrisponde all'80% della perdita di lavoro computabile. Il guadagno massimo assicurato è di 12'350 franchi mensili.

Sono compresi le indennità per vacanze e gli assegni previsti contrattualmente, purché non continuino ad essere versati durante il periodo di lavoro ridotto o non costituiscano indennità per inconvenienti connessi al lavoro. Il calcolo delle indennità da versare è fatto basandosi sui conteggi che il datore di lavoro è tenuto a dare alla cassa disoccupazione.

Per calcolare il periodo di attesa ci si basa su 1/5 della durata settimanale individuale di lavoro, moltiplicata per il guadagno orario e rapportata all'80%. La perdita di lavoro può ammontare ad oltre l'85% dell'orario normale di lavoro dell'azienda per quattro periodi di conteggio al massimo.

È considerato orario flessibile, un orario che, d'intesa con i lavoratori, può essere adattato velocemente ai bisogni della produzione. La caratteristica di questo sistema è che il salario viene sempre versato in base all'orario contrattuale (in questo caso 40 ore). È per questo che l'indennità per lavoro ridotto sarà versata in funzione dell'orario contrattuale.

Se un'impresa, prima d'introdurre il lavoro ridotto, aveva deciso di lavorare più dell'orario normale, dovrà in primo luogo compensare il saldo positivo dell'orario flessibile e solo in seguito ricorrere all'indennità per lavoro ridotto. Se l'impresa aveva invece adottato l'orario minimo, dunque ridotto, il conteggio si farà in base all'orario normale.

2.7. Preannuncio di lavoro ridotto e verifica dei presupposti

Il datore di lavoro che intende introdurre la riduzione dell'orario di lavoro e chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i suoi lavoratori, deve avvertire per scritto il servizio cantonale (Sezione del lavoro) almeno 10 giorni prima dell'inizio del lavoro ridotto. Il termine di annuncio è eccezionalmente di 3 giorni se il datore di lavoro prova che il lavoro ridotto ha dovuto essere introdotto per circostanze improvvise e imprevedibili.

Nel preannuncio di lavoro ridotto, rinnovabile ogni 3 mesi, il datore di lavoro deve indicare:

- il numero di lavoratori occupati nell'azienda e quelli colpiti dal lavoro ridotto,
- la percentuale dell'estensione e la durata probabile del lavoro ridotto,
- la cassa presso la quale intende far valere il diritto,
- motivare la necessità del lavoro ridotto, esporre succintamente le circostanze e fare un'analisi delle prospettive a corto termine,
- il numero di lavoratori per i quali il contratto di lavoro è stato disdetto o che verrà disdetto prossimamente.

La Sezione del lavoro può dare il suo accordo o rifiutarlo, indicando i motivi della sua decisione. Il datore di lavoro può fare ricorso.

2.8. La perdita stagionale delle ore di lavoro

Nel caso in cui la Sezione del lavoro, nella sua decisione di approvazione del lavoro ridotto, esprima una riserva in merito alla perdita stagionale di ore di lavoro, il datore di lavoro dovrà comunicare alla Cassa di disoccupazione scelta le ore perse nei medesimi periodi di conteggio dei due anni precedenti tramite il formulario "questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro". Tale 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 di lavoro ridotto.

Nei rispettivi periodi di conteggio saranno indennizzate esclusivamente le ore perse che superano la media delle ore perse negli stessi periodi dei due anni precedenti.

2.9. Rifusione dei contributi padronali (art. 39 LADI e art. 61a OADI)

I contributi padronali AVS/AI/IPG/AD per i periodi di perdita di lavoro sono versati al datore di lavoro unitamente alle indennità per lavoro ridotto. Questa rifusione corrisponde al 6.40% dell'ammontare totale (100%) della perdita.

2.10. Vacanze aziendali e giorni festivi

La perdita di lavoro non è computabile durante le vacanze.

Se il datore di lavoro fa valere, in un periodo di conteggio, una perdita di lavoro soltanto per i 2 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 5

giorni di lavoro immediatamente precedenti o successive alle vacanze aziendali. 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. Se il datore di lavoro fa valere, oltre alle ore perse per motivi economici, altre ore di lavoro perse nei 2 o 5 giorni immediatamente precedenti o successivi a giorni festivi o vacanze aziendali, è computabile l'intera perdita di lavoro.

La mancata computabilità delle ore perse durante i suddetti 2 o 5 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 può essere computabile per il resto della settimana o per i giorni della settimana che precedono tale giorno. Se la perdita di lavoro prima o dopo dei giorni festivi o le 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 su determinati giorni della settimana del lavoro ridotto, 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.

3. L'INDENNITÀ PER INTEMPERIE

L'indennità per intemperie è prevista per aiutare le imprese confrontate a delle perdite di lavoro occasionate dalle condizioni meteorologiche.

3.1. Rami d'attività

I rami d'attività che possono rivendicare il diritto all'indennità per intemperie sono precisati e si tratta di rami economici che subiscono gli inconvenienti legati a pioggia, neve, freddo e vento (art. 42 cpv. 1 LADI e art. 65 OADI).

Questi settori sono edilizia e genio civile, taglio della pietra e cave, estrazione della sabbia e di ghiaia, posa di binari e condotte aeree, sistemazioni esterne (giardini), selvicoltura, vivaia, estrazione della torba (se attività principali), estrazione d'argilla e industria laterizia, pesca professionale, trasporti su cantieri, segherie, montaggio di chiusure metalliche e legno, pulizia di nuove costruzioni, delle canalizzazioni e delle tubature.

Non hanno diritto all'indennità per intemperie le ditte di lavoro temporaneo, che lavorano e vendono le armature metalliche per il cemento armato, le imprese idroelettriche, i geometri e i loro ausiliari, le ditte che sono incaricate di spazzare la neve, di demolizioni di vetture, di trasporti di legname, di trasporti in elicottero, di lavorazione del marmo e onoranze funebri. E in ogni caso il personale dei reparti amministrativi.

3.2. Calcolo dell'indennità

Il calcolo dell'indennità per intemperie si basa sugli stessi principi del lavoro ridotto e l'indennità am-

monta all'80% della perdita subita.

Per ogni periodo di conteggio, il datore di lavoro assume a suo carico 2 giorni di attesa dal primo al 6° periodo di conteggio e 3 giorni di attesa dal 7° periodo di conteggio.

L'indennità per intemperie è versata al massimo per 6 periodi di conteggio sull'arco di 2 anni, tenendo conto che le indennità per lavoro ridotto e per intemperie si accumulano.

3.3. Presupposti del diritto

L'impresa che subisce una forte perdita a causa delle condizioni meteorologiche deve inoltrare alla Sezione del lavoro un avviso per iscritto (su formulario ufficiale) al più tardi il quinto giorno del mese successivo. Se questo giorno cade in un festivo, un sabato o una domenica, l'avviso deve giungere il giorno seguente. Se l'avviso viene spedito troppo tardi, l'indennità verrà posticipata per la durata del ritardo. In caso di ritardo, l'autorità cantonale farà opposizione parziale all'avviso d'interruzione.

Il datore di lavoro deve dettagliare i giorni o le mezze giornate durante i quali il lavoro non è stato possibile, i lavori che non sono stati svolti e il motivo di questo impedimento (pioggia, vento forte, ecc.).

Il datore di lavoro deve indicare il numero di registrazione presso il registro di commercio e scegliere liberamente la cassa disoccupazione.

La Sezione del lavoro esamina in dettaglio la richiesta e approva la computabilità della perdita. Se necessario richiederà i rilevamenti effettuati dagli uffici meteorologici. La Sezione del lavoro può fare opposizione totale o parziale. Il diritto e la modalità di ricorso vengono sempre indicati.

Come per l'indennità per lavoro ridotto, la Cassa di disoccupazione scelta versa al datore di lavoro la sua parte dei contributi AVS/AI/IPG/AD, cioè il 6.4% che sarà anche calcolato sul totale della perdita subita.

3.4. Vacanze

Le vacanze non possono essere ridotte né in tempo né in franchi. Il Codice delle Obbligazioni (art. 329b) prevede che il diritto non può essere ridotto che se l'assenza del lavoratore è dovuta a una sua colpa, ciò che non è valido in caso di intemperie.

Contrariamente, la tredicesima può essere diminuita in proporzione alle ore perse a causa di intemperie o lavoro ridotto. Visto che legalmente non c'è nessuna direttiva, saranno le convenzioni collettive a regolare questo problema.

4. L'INDENNITÀ PER INSOLVENZA

Lo scopo dell'indennità per insolvenza è di colmare la perdita di salario dei lavoratori non perché disoccupati, ma perché il datore di lavoro è insolvente e non può versare loro i salari per il lavoro svolto. È autorizzata ad erogare l'indennità d'insolvenza unicamente la Cassa pubblica di disoccupazione del Cantone ove ha la sede l'ufficio d'esecuzione e fallimenti competente per la procedura esecutiva.

4.1. Beneficiari e presupposti del diritto

Possono richiedere l'indennità per insolvenza i lavoratori:

- dipendenti soggetti all'obbligo di contribuzione AD, compresi i meno di 18 anni, senza dovere giustificare il periodo normale di contribuzione,
- in nero, nonostante che il datore di lavoro non abbia pagato i contributi,
- non domiciliati in Svizzera, come i frontalieri.

Non hanno diritto all'indennità le persone, e i loro coniugi, che in qualità di soci o membri di un organo decisionale, possono influenzare considerevolmente le decisioni del datore di lavoro.

I presupposti del diritto sono i seguenti:

- il datore di lavoro è dichiarato in fallimento,
- il fallimento non viene dichiarato soltanto perché in seguito a manifesto indebitamento del datore di lavoro, nessun creditore è disposto ad anticipare le spese,
- è stata concessa al datore di lavoro una moratoria concordataria,
- gli assicurati hanno presentato, contro il loro datore di lavoro, una domanda di pignoramento per crediti salariali,
- prova della verosimiglianza dei crediti: il lavoratore deve rendere plausibile il suo credito salariale verso il datore di lavoro tramite ad esempio un riconoscimento dei debiti del datore di lavoro, un attestato dell'UEF, una dichiarazione dei superiori o dei collaboratori.

4.2. Termine per l'esercizio del diritto all'indennità

Questo termine varia in base alle diverse situazioni:

- in caso di fallimento dichiarato, il diritto deve essere esercitato entro 60 giorni dopo la pubblicazione del fallimento nel Foglio ufficiale svizzero di commercio,
- in caso di manifesto indebitamento l'assicurato deve far valere il suo diritto entro 60 giorni da quando ha preso atto del decorso infruttuoso del termine per il versamento dell'anticipazione delle spese dopo la domanda di fallimento (art. 169 cpv. 2 LEF), in caso di pignoramento del datore di lavoro, il lavoratore deve far valere il diritto entro 60 giorni dopo il ricevimento dell'atto di pignoramento (art. 53 cpv. 2 LADI),
- in caso di moratoria concordataria, il lavoratore deve far valere il suo diritto entro 60 giorni dalla pubblicazione della concessione sul Foglio ufficiale svizzero di commercio,
- in caso di aggiornamento della dichiarazione di fallimento da parte del giudice, il lavoratore deve far valere il diritto all'indennità per insolvenza entro 60 giorni dalla pubblicazione dell'aggiornamento nel Foglio ufficiale svizzero di commercio.

Il termine per il diritto all'indennità non può, in nessun caso, essere prorogato. Alla scadenza del termine, il diritto si estingue (art. 53 cpv. 3 LADI).

4.3. Estensione dell'indennità per insolvenza

L'indennità per insolvenza copre i crediti salariali relativi agli ultimi 4 mesi del rapporto di lavoro, ma per ogni mese, fino a concorrenza dell'importo massimo di CHF 12'350, comprensivi di:

- parte pro rata delle vacanze non ancora utilizzate degli ultimi 4 mesi del rapporto di lavoro,
- parte pro rata della tredicesima, sempre che sia prevista nel contratto,
- altre remunerazioni speciali (indennità per ore supplementari, lavoro notturno, domenicale, di residenza o di rincarato, ecc.),
- crediti salariali in caso di malattia e infortuni, se le indennità giornaliere della cassa malati e dell'assicurazione contro gli infortuni non sono già intervenute,
- perdite in seguito a lavoro ridotto, se il datore di lavoro non ha adempiuto i suoi obblighi di anticipare l'indennità per lavoro ridotto unitamente all'indennità per il giorno d'attesa (art. 37 LADI),
- se il datore di lavoro non ha anticipato i salari dovuti, verrà versata l'indennità per insolvenza e non per lavoro ridotto, visto che quest'ultima andrebbe direttamente nella massa fallimentare.

Questa enumerazione non è esaustiva e potrebbero senz'altro sorgere problemi di delimitazione. In simili casi ci si deve, di norma, basare sull'obbligo di pagare i contributi.

4.4. Obblighi dell'assicurato

Ogni lavoratore, nella procedura di fallimento, deve prendere tutti i provvedimenti necessari alla tutela dei suoi diritti rispetto al datore di lavoro. Nel caso in cui il lavoratore fosse patrocinato, il rappresentante legale deve effettuare l'azione giudiziaria e la procedura esecutiva a nome dell'assicurato di cui difende gli interessi. È possibile appoggiarsi a una domanda di fallimento presentata da una terza persona, solo se recente ovvero non è venuto meno il nesso causale tra il precedente manifesto indebitamento (art. 51 cpv. 1 lett. b LADI) e la mancata realizzazione delle pretese salariali. Per soddisfare l'obbligo di ridurre il danno, l'assicurato deve adoperarsi già durante il rapporto di lavoro per recuperare i salari non versati (richiamo scritto, precetto esecutivo, ecc.) L'assicurato non deve necessariamente inoltrare un precetto esecutivo oppure un'azione nei confronti del datore di lavoro. Deve però dimostrare in modo inequivocabile e riconoscibile per il datore di lavoro, la serietà della sua pretesa salariale.

Dopo la surrogazione dei diritti da parte della cassa, il lavoratore deve assistere la cassa, in ogni modo adeguato, nella difesa del suo diritto.

Il lavoratore deve restituire l'indennità per insolvenza:

- se il credito salariale è respinto nella procedura di fallimento o pignoramento,
- se non è coperto per sua colpa intenzionale o grave negligenza,
- se, successivamente, il datore di lavoro soddisfa il credito.