

Lavoro ridotto in relazione al coronavirus

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

1 Principi di base

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

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

Negli ultimi giorni ci sono state numerose richieste per un'applicazione più pragmatica della normativa sul lavoro a orario ridotto nel caso speciale del coronavirus e per semplificare la procedura di richiesta. Resta da vedere se ci saranno effettivamente dei cambiamenti nella pratica in relazione all'ILR e al coronavirus. Tuttavia, sono le circostanze del singolo caso ad essere sempre determinanti.

2 Lavoro ridotto a causa del coronavirus²

2.1 Nesso casuale adeguato

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

2.2 Perdite di lavoro che danno diritto all'ILR

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

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

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

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

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

¹ <https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/leistungen/kurzarbeitsentschaedigung.html> (10.03.2020)

² https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/neues_coronavirus.html#-1439947477 (10.03.2020)

Secondo la SECO (FAQ "Pandemia e aziende"), l'ILR può essere rivendicata, tra l'altro, per le seguenti persone nei seguenti casi:

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

2.3 Domanda di indennità

Spetta al datore di lavoro far valere il diritto all'indennità, annunciando la prevista introduzione dell'orario ridotto all'Ufficio cantonale del lavoro competente almeno 10 giorni prima del suo inizio tramite i formulari "Preannuncio di lavoro ridotto" e "Approvazione del lavoro ridotto". È competente l'Ufficio cantonale del lavoro del Cantone in cui è domiciliata l'azienda. Nel preannuncio va designata anche la cassa competente.

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

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

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

Zurigo, 10.03.2020