



Gennaio 2022

Rapporto esplicativo

Modifica dell'ordinanza COVID-19 assicurazione
contro la disoccupazione: proroga della procedura
di conteggio sommaria e reintroduzione di altre
misure

Indice

| | |
|---|----------|
| Indice | 2 |
| A Situazione iniziale | 3 |
| B Sintesi delle modifiche | 4 |
| C Commento ai singoli articoli | 5 |
| D Ripercussioni | 9 |

A Situazione iniziale

Il 17 dicembre 2021, nell'ambito delle deliberazioni sulla legge COVID-19, l'Assemblea federale ha prorogato anche le basi legali di diverse misure nel settore dell'indennità per lavoro ridotto (ILR). Pertanto, l'abolizione del termine di preannuncio e l'estensione della durata di autorizzazione del lavoro ridotto fino a sei mesi resteranno in vigore fino al 31 dicembre 2022. Inoltre, il Parlamento ha anche prorogato l'ILR più alta per i redditi modesti fino alla fine del 2022. Oltre a queste disposizioni direttamente applicabili della legge COVID-19, il Parlamento ha prorogato alcune basi legali che conferiscono al Consiglio federale la facoltà di emanare disposizioni che si discostano dal diritto ordinario. Si tratta delle disposizioni sulla procedura di conteggio sommaria, sull'abolizione del periodo d'attesa e sul diritto all'ILR per le persone impiegate a tempo determinato, gli apprendisti e i lavoratori su chiamata con un contratto a tempo indeterminato. Il Parlamento ha infine deciso che le spese legate all'ILR per il 2022, come già per gli anni 2020 e 2021, devono essere sostenute dalla Confederazione (art. 90a cpv. 3 LADI).

Il lavoro ridotto serve a preservare temporaneamente i posti di lavoro minacciati. Il diritto all'ILR spetta ai dipendenti, ma viene rivendicato dalle aziende in cui sono assunti. Dalla primavera del 2020 il ricorso al lavoro ridotto – e quindi all'indennità per lavoro ridotto (ILR) – segue lo sviluppo della situazione epidemiologica e delle misure disposte dalle autorità per combattere la diffusione del COVID-19, in particolare le limitazioni dell'attività economica. In base all'esperienza degli ultimi due anni, si può affermare che il ricorso all'ILR diminuisce rapidamente con gli allentamenti, mentre sale con l'aumento delle restrizioni.

Da dicembre 2021 la situazione epidemiologica desta preoccupazione. A ciò si aggiungono le incertezze dovute ai contagi con la variante Omicron, che esercitano a sua volta una forte pressione sul sistema sanitario. Di conseguenza, il 17 dicembre 2021 il Consiglio federale ha ordinato il rafforzamento delle seguenti misure contro la diffusione del coronavirus: l'accesso alle aree interne di ristoranti, strutture culturali, sportive e per il tempo libero, così come agli eventi al chiuso è consentito solo alle persone vaccinate o guarite e con l'obbligo di indossare una mascherina (di seguito «obbligo 2G»). Dove non è possibile indossare la mascherina o consumare da seduti, sono ammesse solo le persone vaccinate o guarite che possono attestare in aggiunta il risultato negativo del test (di seguito «obbligo 2G+»). Sono esentate dall'obbligo del test le persone la cui vaccinazione (o vaccinazione di richiamo) o guarigione risale a non più di quattro mesi prima. Le misure erano applicabili inizialmente dal 20 dicembre 2021 al 24 gennaio 2022. Il 19 gennaio 2022 il Consiglio federale ha deciso di prorogare provvisoriamente le misure contro la diffusione del coronavirus decise il 17 dicembre 2021 fino alla fine di marzo 2022.

Considerate le misure summenzionate, che possono avere un effetto restrittivo sull'attività economica, il 17 dicembre 2021 il Consiglio federale ha incaricato il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) di sottoporgli una modifica dell'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione. La modifica prevede che la procedura di conteggio sommaria si applichi a tutte le aziende per altri tre mesi, ossia dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022. Per lo stesso periodo viene nuovamente abolito anche il periodo d'attesa. Per le aziende soggette all'obbligo 2G+ si propone di reintrodurre, a determinate condizioni, il diritto all'ILR dal 20 dicembre 2021 per i lavoratori su chiamata con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, le persone impiegate a tempo determinato e gli apprendisti.

A inizio gennaio 2022 la situazione epidemiologica è peggiorata ulteriormente, pertanto è necessario aggiungere altre due misure alla modifica dell'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione. Da un lato si propone di sopprimere, dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo, la limitazione a quattro periodi di conteggio per le perdite di lavoro superiori all'85 per cento in modo che le aziende possano chiedere l'ILR per i loro dipendenti a prescindere dall'entità della perdita di lavoro. Dall'altro si propone di prorogare fino al 30 giugno 2022

l'aumento della durata massima di riscossione dell'ILR a 24 mesi nel termine quadro di due anni.

Il Consiglio federale deciderà sulla modifica dell'ordinanza il 26 gennaio 2022. Si tratterà di modificare l'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione del 20 marzo 2020¹ e l'ordinanza del 31 agosto 1983² sull'assicurazione contro la disoccupazione (OADI). Le modifiche entrerebbero in vigore retroattivamente il 1° gennaio 2022 e il 20 dicembre 2021 e si applicherebbero rispettivamente fino al 31 marzo 2022 e fino al 30 giugno 2022.

B Sintesi delle modifiche

Per quanto riguarda l'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione si propongono le modifiche seguenti:

- reintroduzione dell'articolo 3 (abolizione del periodo d'attesa);
- reintroduzione e adeguamento dell'articolo 4 (diritto all'ILR per i lavoratori impiegati a tempo determinato e gli apprendisti);
- reintroduzione e adeguamento dell'articolo 8f (diritto all'ILR per i lavoratori su chiamata con un contratto a tempo indeterminato);
- modifica dell'articolo 8g (soppressione della limitazione a quattro periodi di conteggio per le perdite di lavoro di oltre l'85 per cento);
- reintroduzione degli articoli 7 e 8i (procedura di conteggio sommaria);
- aggiunta all'articolo 9 del capoverso 9, che proroga la durata di validità dell'attuale articolo 8k (aumento della durata massima di riscossione dell'ILR a 24 mesi);
- aggiunta all'articolo 9 del capoverso 10, che disciplina la durata di validità degli articoli 3, 4, 7, 8f e 8i (reintrodotti).

Inoltre, l'OADI viene modificata come segue:

- abrogazione dell'articolo 46 capoversi 4 e 5 OADI, che riguardano la questione della computazione delle ore in esubero prima o durante il termine quadro per la riscossione dell'ILR;
- abrogazione dell'articolo 50 capoverso 2 OADI, che fissa un periodo d'attesa di un giorno;
- abrogazione dell'articolo 57a capoverso 1 OADI, che limita il diritto all'ILR a quattro periodi di conteggio in caso di perdita di lavoro di oltre l'85 per cento;
- modifica del tenore dell'articolo 63 OADI, in base alla quale il reddito conseguito con un'occupazione provvisoria non è computato nel calcolo della perdita di guadagno durante il periodo di riscossione dell'ILR.

¹ RS 837.033

² RS 837.02

C Commento ai singoli articoli

1. Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione

Articolo 3: Abolizione del periodo d'attesa

Il periodo d'attesa rappresenta una specie di franchigia per i datori di lavoro, con la quale questi ultimi contribuiscono ai costi dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD) derivanti dall'introduzione del lavoro ridotto (obbligo di ridurre il danno). L'abolizione del periodo d'attesa rimuove quindi un ostacolo al ricorso dell'ILR, migliora la liquidità delle aziende in lavoro ridotto e riduce ulteriormente la probabilità di licenziamenti.

Da luglio 2021 si applica di nuovo un periodo d'attesa minimo di un giorno. Considerando la ripresa economica e il minor ricorso al lavoro ridotto, si è ritenuto ragionevole che i datori di lavoro contribuissero nuovamente ai costi dell'ILR. A causa della preoccupante situazione epidemiologica attuale e delle nuove restrizioni economiche a essa associate, si propone di sgravare di nuovo tutte le aziende da questa franchigia. Il periodo d'attesa viene nuovamente abrogato dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022.

Articolo 4: Diritto all'ILR per le persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio

Capoverso 1: In deroga all'articolo 33 capoverso 1 lettera e della legge 25 giugno 1982³ sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI), una perdita di lavoro è computabile in quanto concerne persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio. Le condizioni sono definiti nei capoversi 2 e 3.

Capoverso 2: Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, l'ILR non raggiunge in realtà il suo scopo di prevenire la perdita di posti di lavoro, dato che in linea di massima questi rapporti di lavoro non possono essere sciolti prima del termine. Di conseguenza, per queste persone è svantaggioso accettare il lavoro ridotto e andare incontro a una riduzione del salario, a meno che non ci sia una chiusura dell'azienda. A causa delle forti restrizioni economiche in relazione all'attuale obbligo 2G+ a cui sono soggette alcune aziende, a titolo eccezionale dovrebbe essere fatto valere il diritto all'ILR per tali persone. Tuttavia, il loro diritto è ora legato alla condizione che l'azienda sia soggetta all'obbligo 2G+. La durata di validità di questo diritto è prorogata fino al 31 marzo 2022. Di fatto la categoria di beneficiari summenzionata ha diritto all'ILR solo finché vige l'obbligo 2G+, ma non oltre il 31 marzo 2022.

Capoverso 3: Il caso degli apprendisti è simile. In linea di massima, la loro formazione deve proseguire anche in tempi economicamente difficili, affinché abbiano la migliore base di partenza per la loro futura vita professionale. Se il lavoro ridotto è necessario per il personale di un'azienda di tirocinio, i datori di lavoro devono fare tutto ciò che è ragionevole per escludere gli apprendisti dal lavoro ridotto e fare in modo che continuino a essere formati. Per sostenere la formazione, si versa l'ILR ai formatori e questi ultimi possono assicurare assistenza continua agli apprendisti anche durante il lavoro ridotto. Il diritto all'ILR per gli apprendisti è quindi giustificato solo nel caso di aziende soggette all'obbligo 2G+, per evitare il loro licenziamento e quindi una possibile interruzione del tirocinio. In seguito all'attuale obbligo 2G+ a cui sono soggette alcune aziende, si dovrebbe quindi reintrodurre il diritto all'ILR anche per gli apprendisti, a condizione che la loro formazione continui a essere garantita e che l'azienda non riceva nessun altro sostegno finanziario per coprire i loro salari. La durata di validità di questo diritto è prorogata fino al 31 marzo 2022. Anche in questo caso, di fatto gli apprendisti hanno diritto all'ILR solo finché vige l'obbligo 2G+, ma non oltre il 31 marzo 2022.

³ RS 837.0

Articolo 8f: Diritto all'ILR per i lavoratori su chiamata impiegati a tempo indeterminato

Secondo il diritto ordinario, i lavoratori su chiamata hanno diritto all'ILR – a prescindere dal fatto che il rapporto di lavoro sia limitato nel tempo – purché il loro grado di occupazione non oscilli più del 20 per cento. I rapporti di lavoro su chiamata con fluttuazioni superiori al 20 per cento, invece, possono essere classificati come tendenzialmente precari. In questi casi c'è molta incertezza sia in termini di occupazione che di reddito. Le aziende soggette all'obbligo 2G+ dovrebbero avere di nuovo la possibilità di richiedere, a determinate condizioni, l'ILR per i lavoratori su chiamata impiegati a tempo indeterminato. La durata di validità di questo diritto è prorogata fino al 31 marzo 2022. Di fatto i lavoratori su chiamata impiegati a tempo indeterminato hanno diritto all'ILR solo finché vige l'obbligo 2G+, ma non oltre il 31 marzo 2022.

Articolo 8g: Soppressione della limitazione a quattro periodi di conteggio per le perdite di lavoro di oltre l'85 per cento

Secondo l'articolo 35 capoverso 1^{bis} LADI, durante il termine quadro di due anni la perdita di lavoro può ammontare ad oltre l'85 per cento dell'orario normale di lavoro dell'azienda per quattro periodi di conteggio al massimo. Per tutti gli altri periodi di conteggio con una perdita di lavoro superiore all'85 per cento non sussiste il diritto all'ILR. Lo scopo di questa disposizione è evitare che le aziende con una perdita di lavoro così elevata per diverso tempo ricevano, tramite l'ILR, sovvenzioni incrociate.

Fino al 31 dicembre 2023 il Consiglio federale ha la facoltà di emanare disposizioni che derogano alla LADI riguardo alla regola dell'85 per cento (art. 17 cpv. 1 lett. b legge COVID-19). A seguito delle forti limitazioni economiche in relazione alla lotta contro la pandemia, il Consiglio federale aveva fatto uso di questa competenza. Pertanto, tra il 1° marzo 2020 e il 31 marzo 2021, la perdita di lavoro può ammontare ad oltre l'85 per cento per più di quattro periodi di conteggio. Dal 1° aprile 2021 i periodi di conteggio in cui tra il 1° marzo 2020 e il 31 marzo 2021 la perdita di lavoro è ammontata ad oltre l'85 per cento dell'orario normale di lavoro dell'azienda non sono computati nel calcolo del diritto a quattro periodi di conteggio secondo l'articolo 35 capoverso 1^{bis} LADI. Dal 1° aprile 2021 si applica di nuovo la normativa ordinaria conformemente all'articolo 35 capoverso 1^{bis} LADI, secondo il quale un'azienda ha diritto all'ILR per al massimo quattro periodi di conteggio con una perdita di lavoro superiore all'85 per cento.

Attualmente sono già 1169 e 1266 le aziende che hanno fatto valere rispettivamente quattro e tre periodi di conteggio con una perdita di lavoro superiore all'85 per cento (stato: gennaio 2022). Le misure introdotte dal 20 dicembre 2021 potrebbero comportare nuove perdite di lavoro elevate per determinate aziende. Le aziende che hanno già avuto tre o quattro periodi di conteggio con una perdita di lavoro di oltre l'85 per cento non potranno più rivendicare in futuro il diritto all'ILR per tali periodi. Per consentire alle aziende fortemente colpite dalle misure disposte dalle autorità di continuare a conteggiare l'ILR per i loro dipendenti a prescindere dall'entità della perdita di lavoro ed evitare così i licenziamenti, si propone di continuare a non includere, dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, i periodi di conteggio con una perdita di lavoro di oltre l'85 per cento nel calcolo del diritto massimo di quattro periodi di conteggio.

Capoverso 1: La perdita di lavoro può ammontare ad oltre l'85 per cento dell'orario normale di lavoro dell'azienda per più di quattro periodi di conteggio sia dal 1° marzo 2020 al 31 marzo 2021 che dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022. Un'azienda può avere una simile perdita di lavoro in entrambi i periodi o anche in uno solo dei due: in tutti e due i casi rientra nel campo di applicazione dell'articolo 8g.

Capoverso 2: Dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021 e dal 1° aprile 2022 i periodi di conteggio con una perdita di lavoro di oltre l'85 per cento tra il 1° marzo 2020 e il 31 marzo 2021 nonché tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022 non vengono computati nel calcolo del diritto massimo di quattro periodi di conteggio di cui all'articolo 35 capoverso 1^{bis} LADI. Anche in questo caso

l'azienda può avere una simile perdita di lavoro in entrambi i periodi o anche in uno solo dei due. Per determinare se nel termine quadro di due anni è stato raggiunto il diritto massimo di quattro periodi di conteggio, si tiene conto esclusivamente dei periodi di conteggio anteriori a marzo 2020, di quelli dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021 e di quelli a partire dal 1° aprile 2022.

Articoli 7 e 8i: Procedura di conteggio sommaria

La procedura di conteggio sommaria è stata introdotta per garantire un'elaborazione efficiente dei conteggi e un rapido versamento dell'ILR, riducendo l'onere amministrativo per le aziende e gli organi d'esecuzione. Il ritorno alla procedura ordinaria è associato a ulteriori costi d'esecuzione e a un lavoro amministrativo supplementare per le aziende coinvolte. Idealmente, dovrebbe avvenire solo in presenza di un calo significativo del numero di aziende che si trovano in lavoro ridotto. Alla luce degli attuali sviluppi, non si può escludere un nuovo aumento del numero di aziende che ricorrono all'ILR per i loro lavoratori. Per continuare a sgravare le aziende e le casse di disoccupazione e per assicurare un rapido versamento dell'indennità, dovrebbe continuare a valere la procedura di conteggio sommaria.

La procedura di conteggio sommaria è stata prorogata a più riprese, l'ultima volta fino al 31 dicembre 2021. Dal 1° gennaio 2022 gli articoli 7 e 8i non sono quindi più in vigore. In seguito alla decisione del Consiglio federale del 26 gennaio 2022 gli articoli devono essere reintrodotti retroattivamente con effetto dal 1° gennaio 2022.

Articolo 9 capoverso 9: Proroga della validità dell'aumento della durata massima di riscossione dell'ILR a 24 mesi

Conformemente all'articolo 35 capoverso 1 LADI, in linea di massima si ha diritto all'ILR per al massimo dodici periodi di conteggio nel termine quadro di due anni. Considerata la situazione epidemiologica e in virtù dell'articolo 35 capoverso 2 LADI, il Consiglio federale ha prolungato, con effetto dal 1° luglio 2020, la durata massima di riscossione dell'ILR a 18 mesi nel termine quadro di due anni. Questa normativa era applicabile fino al 31 dicembre 2021. A luglio 2021, in base all'articolo 17 capoverso 1 lettera h della legge COVID-19, il Consiglio federale ha prolungato la durata massima di riscossione dell'ILR a 24 mesi e abrogato in anticipo la normativa riguardante i 18 mesi prevista dall'articolo 57b OADI. La durata massima di 24 mesi è applicabile fino al 28 febbraio 2022, dopodiché verrà reintrodotta in linea di principio la durata massima regolare di 12 mesi.

Il prolungamento della durata massima di riscossione a 24 mesi non influisce sulle aziende che a marzo 2020 hanno percepito per la prima volta l'ILR per i loro dipendenti o hanno aperto il loro termine quadro di due anni. Tali aziende, infatti, allo scadere del loro termine quadro attuale, il 1° marzo 2022 potranno aprire (senza interruzioni) un secondo termine quadro di due anni e potranno continuare a beneficiare dell'ILR per i loro dipendenti. Tuttavia, con una durata massima di 24 mesi anche dopo il 1° marzo 2022 le aziende che all'inizio della pandemia hanno aspettato a far valere l'ILR e hanno superato i primi mesi senza percepire prestazioni potranno continuare a beneficiare dell'ILR senza interruzioni. Per questo motivo la durata massima di 24 mesi è prorogata fino al 30 giugno 2022 per tutte le aziende.

Articolo 9 capoverso 10: Durata di validità delle nuove misure

L'abolizione del periodo d'attesa (art. 3) e il diritto all'ILR per le persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio (art. 4) e per i lavoratori su chiamata impiegati a tempo indeterminato (art. 8f) nelle aziende soggette all'obbligo 2G+ si applicheranno fino al 31 marzo 2022. Di fatto le categorie di beneficiari supplementari hanno diritto all'ILR solo finché vige l'obbligo 2G+, ma non oltre il 31 marzo 2022. Anche la durata di validità della procedura di conteggio sommaria (articoli 7 e 8i) viene limitata fino al 31 marzo 2022.

2. Ordinanza sull'assicurazione contro la disoccupazione

Articoli 46 capoversi 4 e 5: Abrogazione

Il Consiglio federale ha abrogato i capoversi 4 e 5 dell'articolo 46 OADI relativi alla procedura di conteggio sommaria in materia di lavoro ridotto perché non erano compatibili con questo tipo di procedura. Questa modifica è stata prorogata a più riprese fino al 31 dicembre 2021. In seguito alla decisione del Consiglio federale del 26 gennaio 2022 i capoversi devono essere di nuovo abrogati retroattivamente con effetto dal 1° gennaio 2022 fino a fine marzo 2022. Le ore in esubero accumulate prima o durante il termine quadro per la riscossione dell'ILR continueranno a non essere prese in considerazione.

Articolo 50 capoverso 2: Abrogazione

L'articolo 50 capoverso 2 OADI fissa un periodo d'attesa di un giorno. Con la presente modifica dell'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione, in base alla quale il periodo d'attesa viene nuovamente abrogato dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, anche l'articolo 50 capoverso 2 OADI deve essere abrogato fino alla stessa data, perché altrimenti si creerebbe una contraddizione tra le due ordinanze.

Articolo 57a capoverso 1: Abrogazione

Se durante il termine quadro la perdita di lavoro supera l'85 per cento dell'orario normale di lavoro dell'azienda per più di quattro periodi di conteggio, il diritto all'ILR è limitato ai primi quattro periodi di conteggio (art. 57a cpv. 1 OADI). La presente modifica dell'ordinanza COVID-19-assicurazione contro la disoccupazione prevede, come già avvenuto in precedenza, che i periodi di conteggio con una perdita di oltre l'85 per cento tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022 non vengano computati nel calcolo del diritto massimo di quattro periodi di conteggio. Per evitare contraddizioni tra le due ordinanze, l'articolo 57a capoverso 1 OADI viene dunque abrogato dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022.

Articolo 63: Modifica

Riguardo alla procedura di conteggio sommaria il Consiglio federale ha modificato l'articolo 63 OADI, perché non era compatibile con questo tipo di procedura per quanto concerne il lavoro ridotto. Questa modifica è stata prorogata a più riprese fino al 31 dicembre 2021. In seguito alla decisione del Consiglio federale del 26 gennaio 2022 l'articolo deve essere di nuovo modificato con effetto retroattivo dal 1° gennaio 2022 fino a fine marzo 2022. Di conseguenza, il reddito conseguito con un'occupazione provvisoria continuerà a non essere preso in considerazione tra gennaio 2022 e fine marzo 2022.

3. Data dell'entrata in vigore, durata di validità delle modifiche e pubblicazione

La regolamentazione contenuta nell'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione sulla procedura di conteggio sommaria è giunta a scadenza il 31 dicembre 2021. Per garantire continuità a questa procedura, le presenti modifiche sulla procedura di conteggio sommaria devono entrare in vigore retroattivamente il 1° gennaio 2022. Anche l'abolizione del periodo d'attesa e la soppressione della limitazione a quattro periodi di conteggio per le perdite di lavoro di oltre l'85 per cento entrano in vigore retroattivamente il 1° gennaio 2022. Per permettere alle aziende soggette all'obbligo 2G+ di beneficiare il più rapidamente possibile delle disposizioni straordinarie, il diritto all'ILR per i lavoratori impiegati a tempo determinato, gli apprendisti e i lavoratori su chiamata con un contratto a tempo indeterminato dovrebbe entrare in vigore retroattivamente il 20 dicembre 2021. È possibile emanare una disposizione che entra in vigore retroattivamente se i destinatari ne risultano avvantaggiati rispetto alla disposizione che si applicava prima. La procedura di conteggio sommaria semplifica la presentazione dei conteggi da parte delle aziende, che devono fornire quindi meno informazioni, il che permette un versamento più rapido dell'ILR alle aziende e ai loro dipendenti. Con l'abolizione del periodo d'attesa le aziende coinvolte si troveranno in una

posizione finanziaria migliore rispetto alla situazione che preveda un periodo d'attesa di un giorno, il quale era stato reintrodotta dal 1° luglio 2021. Lo stesso vale per la soppressione della limitazione a quattro periodi di conteggio per le perdite di lavoro di oltre l'85 per cento, che consente alle aziende di conteggiare l'ILR per i loro dipendenti a prescindere dall'entità della perdita di lavoro. Lo stesso dicasi anche per le categorie di beneficiari di cui agli articoli 4 e 8f, che non avevano più diritto all'ILR dal 1° ottobre 2021. Inoltre, l'effetto retroattivo è giustificato dagli effetti della decisione del Consiglio federale del 17 dicembre 2021 sull'attività delle aziende e non influisce sui diritti di terzi. Infine, l'introduzione retroattiva non causa spiacevoli disparità giuridiche. Di conseguenza, le disposizioni proposte soddisfano i criteri previsti per la retroattività.

La reintroduzione delle misure si applica fino al 31 marzo 2022. La proroga dell'aumento della durata massima di riscossione dell'ILR a 24 mesi (art. 8k) ha effetto sino al 30 giugno 2022. Il diritto all'ILR per i lavoratori impiegati a tempo determinato, gli apprendisti e i lavoratori su chiamata con un contratto a tempo indeterminato è legato alla condizione che la loro azienda sia soggetta all'obbligo 2G+. Di fatto le categorie di beneficiari summenzionate hanno diritto all'ILR solo finché vige l'obbligo 2G+, ma non oltre il 31 marzo 2022.

D Ripercussioni

1. Ripercussioni per la Confederazione

Le uscite relative all'ILR per i prossimi mesi sono molti difficili da stimare a causa del decorso incerto della pandemia. Anche gli effetti delle nuove norme sul comportamento dei consumatori e quindi sulla perdita di lavoro da parte delle aziende sono incerti, ma è probabile che risultino significativamente più bassi che nel caso di chiusure imposte dalle autorità. Per le seguenti stime dei costi si fa riferimento al preventivo del fondo dell'AD del dicembre 2021, che si basa da un lato sulla previsione congiunturale del 9 dicembre 2021 e dall'altro sulle misure nel settore dell'ILR decise dal Consiglio federale il 17 dicembre 2021. Per la stima dei costi in base alle sottocategorie, si usano valori empirici o – dove questi mancano - si fanno le supposizioni più plausibili possibili.

Nel complesso, attualmente si prevedono per il 2022 uscite legate all'ILR dell'ordine di 800 milioni di franchi. Conformemente all'articolo 90a capoverso 3 LADI, tali spese vengono sostenute dalla Confederazione sotto forma di contributo straordinario. L'importo definitivo di questo contributo sarà definito verso settembre 2023.

Le seguenti stime sono soggette a molta incertezza e dipendono, da un lato, dal decorso della pandemia e dalla portata delle misure restrittive e, dall'altro, anche dal comportamento delle aziende.

La reintroduzione della procedura di conteggio sommaria non ha alcuna ripercussione finanziaria né sull'effettivo del personale per la Confederazione.

Con l'abolizione del periodo d'attesa per altri tre mesi, la franchigia a carico tutte le aziende, di circa il 10 per cento, non verrà più applicata. Per il periodo da gennaio a marzo 2022 si prevedono uscite di 500 milioni di franchi per l'AD. La cifra include i costi aggiuntivi di 50 milioni di franchi per l'abolizione del periodo d'attesa.

Nel complesso si attendono solo lievi costi aggiuntivi per l'inclusione delle categorie di beneficiari straordinari. Da un lato, sono relativamente poche le aziende soggette all'obbligo 2G+. Dall'altro, è probabile che la somma salariale dei beneficiari straordinari sia relativamente modesta rispetto a quella dei dipendenti regolari (nell'economia nel suo complesso, la loro quota è stata stimata nel 2019 a poco meno del 13 per cento). Inoltre, la perdita di lavoro associata all'obbligo 2G+ dovrebbe essere inferiore rispetto, per esempio, al caso di una chiusura generale delle aziende.

Le uscite derivanti dal prolungamento della durata massima di riscossione a 24 mesi dovrebbero ammontare, secondo le previsioni attuali, a circa 60 milioni di franchi, ossia al 7,5 per cento delle spese per l'ILR preventivate per il 2022 di 800 milioni di franchi. Da gennaio a marzo 2021 quasi il 16 per cento delle uscite per l'ILR ha riguardato aziende che hanno fatto valere una perdita di lavoro di oltre l'85 per cento. Se si suppone che nel 2022 questa quota rimarrà uguale e che circa la metà sarà riconducibile alla soppressione della limitazione a quattro periodi di conteggio per le perdite di lavoro di oltre l'85 per cento, anche questa misura comporterebbe uscite dell'ordine di 60 milioni di franchi.

2. Ripercussioni per l'assicurazione contro la disoccupazione

Dal momento che le uscite relative all'ILR saranno coperte dalla Confederazione anche per il 2022 (art. 90a cpv. 3 LADI), il progetto non comporta conseguenze finanziarie dirette per l'AD. Secondo l'attuale preventivo dell'AD, per il 2022 le spese totali per l'ILR sono stimate a 800 milioni di franchi. Tuttavia, come spiegato sopra, questa stima è soggetta a grande incertezza.

La procedura di conteggio sommaria è stata introdotta per poter trattare un numero straordinariamente alto di domande e di conteggi ILR il più velocemente possibile. Ciò allevia l'onere amministrativo delle casse disoccupazione e assicura il rapido versamento dell'ILR. La reintroduzione proposta accelererà ulteriormente i processi di conteggio dell'ILR.

3. Ripercussioni sull'economia

L'inclusione di ulteriori categorie di beneficiari facilita ed estende il ricorso all'ILR nelle aziende che sono più limitate dalle misure di politica sanitaria - cioè dall'obbligo 2G+. Le persone che rientrano nelle categorie di beneficiari supplementari sono meglio protette finanziariamente se la loro durata del lavoro dovesse essere ridotta.

L'abolizione del periodo d'attesa a carico delle aziende quando percepiscono l'ILR fornisce un ulteriore supporto alle aziende nell'attuale situazione straordinaria. L'incentivo a continuare a impiegare personale nonostante le perdite di lavoro e a percepire l'ILR è rafforzato per tutte le aziende colpite.

La procedura di conteggio sommaria contribuisce allo sgravio amministrativo delle aziende che riscuotono l'ILR e assicura il rapido versamento dell'indennità. Dato che la situazione epidemiologica è di nuovo estremamente tesa da dicembre 2021 e che sono state adottate nuove misure di politica sanitaria che hanno portato a forti restrizioni dell'attività economica, il mantenimento temporaneo della procedura di conteggio sommaria sostiene la ripresa economica delle aziende che continuano a dipendere in una certa misura dall'ILR a seguito delle disposizioni imposte dalle autorità.

Le aziende che sono particolarmente colpite dalle misure disposte dalle autorità dall'inizio della pandemia sono altrettanto toccate dalle disposizioni in vigore. La soppressione della limitazione a quattro periodi di conteggio per le perdite di lavoro superiori di oltre l'85 per cento ha lo scopo di evitare licenziamenti in tali aziende (nel complesso sono 2435 le aziende che hanno già tre o quattro periodi di conteggio con una perdita di lavoro superiore all'85 per cento).

Il prolungamento della durata massima di riscossione dell'ILR a 24 mesi nel termine quadro di due anni va a beneficio in particolare delle aziende che hanno aspettato ad annunciare l'ILR all'inizio della pandemia e che devono continuare a percepire l'ILR per i loro lavoratori dopo la fine di febbraio 2022 fino all'apertura di un nuovo termine quadro. Anche in questo caso l'obiettivo è evitare i licenziamenti.

4. Altre ripercussioni

L'ordinanza non ha altre ripercussioni dirette per la Confederazione, i Cantoni e i Comuni, le città, gli agglomerati, le regioni di montagna, l'economia, la società e l'ambiente.