



Revisione parziale della legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per in- solvenza (legge sull'assicurazione contro la disoccu- pazione, LADI) Indennità per lavoro ridotto per i formatori

Rapporto esplicativo

Berna, 10 giugno 2022



Compendio

Per l'attuazione della mozione Bühler (16.3884), il Consiglio federale propone una modifica della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI). I formatori devono poter continuare a formare gli apprendisti in azienda mentre ricevono un'indennità per lavoro ridotto (ILR), se la formazione degli apprendisti non può essere garantita in altro modo.

Situazione iniziale

La mozione 16.3884 dell'ex Consigliere nazionale Manfred Bühler del 30 settembre 2016 «Sostegno rapido alle aziende di tirocinio nell'ambito delle ILR» è stata adottata dal Consiglio nazionale e dal Consiglio degli Stati rispettivamente nel 2018 e nel 2019. La mozione incarica il Consiglio federale di «permettere immediatamente ai Cantoni che lo desiderano di garantire la presa a carico dei salari dei maestri di tirocinio che continuano a lavorare usufruendo dell'indennità per lavoro ridotto (ILR), almeno nell'ambito di progetti pilota di durata limitata».

Contenuto del progetto

La presente revisione parziale della LADI dovrebbe consentire di soddisfare la richiesta dell'autore della mozione. In futuro, i formatori dovrebbero poter continuare a formare e seguire gli apprendisti in azienda durante le ore in cui subiscono una perdita di lavoro computabile, a condizione che la formazione degli apprendisti non possa essere assicurata in altro modo. Questa modifica mira a garantire che la formazione degli apprendisti non venga interrotta se la loro azienda di tirocinio ricorre al lavoro ridotto.

Gli effetti della revisione parziale sono molto limitati. Lo strumento dell'ILR viene utilizzato solo sporadicamente dalle aziende durante un normale ciclo economico e, in conformità della legge sulla formazione professionale (LFPr)¹, le ore aggiuntive per formare e seguire gli apprendisti dovrebbero rappresentare solo un massimo di circa l'1 per cento dei costi dell'ILR.

È stata adottata anche la mozione 20.3665 del Consigliere agli Stati Damian Müller «Trasparenza sulle casse di disoccupazione», che richiede adeguamenti della base giuridica dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD). Questi saranno attuati nell'ambito della prossima revisione della LADI.

¹ RS 412.10

Contenuto

Compendio	2
1 Situazione iniziale	4
1.1 Necessità di agire e obiettivi	4
1.2 Interventi parlamentari.....	5
2 Diritto comparato e rapporto con il diritto europeo	5
3 Punti essenziali del progetto	5
3.1 La normativa proposta.....	5
3.2 Compatibilità tra compiti e finanze	6
3.3 Aspetti relativi all'attuazione	6
4 Commento ai singoli articoli	6
5 Ripercussioni	8
5.1 Ripercussioni per la Confederazione	8
5.1.1 Ripercussioni finanziarie	8
5.1.2 Ripercussioni sul personale	9
5.2 Ripercussioni per i Cantoni e i Comuni, per le città, gli agglomerati e le regioni di montagna	9
5.2.1 Ripercussioni finanziarie	9
5.2.2 Ripercussioni sul personale	9
5.3 Ripercussioni sull'economia.....	10
5.3.1 Ripercussioni sui singoli gruppi sociali.....	10
5.3.2 Ripercussioni sull'economia in generale	11
5.4 Ripercussioni sulla società.....	11
5.5 Ripercussioni sull'ambiente.....	11
5.6 Altre ripercussioni.....	11
6 Aspetti giuridici	11
6.1 Costituzionalità	11
6.2 Compatibilità con gli impegni internazionali della Svizzera.....	11
6.3 Forma dell'atto.....	12
6.4 Assoggettamento al freno delle spese	12
6.5 Rispetto del principio di sussidiarietà e del principio di equivalenza fiscale	12
6.6 Rispetto dei principi della legge sui sussidi.....	12
6.7 Delega di competenze legislative.....	12
6.8 Protezione dei dati.....	13
Elenco delle abbreviazioni	14

1 Situazione iniziale

1.1 Necessità di agire e obiettivi

L'indennità per lavoro ridotto (ILR) è un'alternativa ai licenziamenti offerta dall'assicurazione contro la disoccupazione (AD) ai datori di lavoro in periodi di difficoltà economica. Le disposizioni relative all'ILR sono contenute nell'articolo 31 e seguenti della legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, LADI)². Lo scopo dell'ILR è quello di compensare un calo temporaneo dell'occupazione e contribuire così a preservare i posti di lavoro. I lavoratori mantengono il loro posto di lavoro mentre il datore di lavoro risparmia i costi per il cambio di personale (costi di formazione per il nuovo personale, perdita di know-how aziendale, ecc.) e può riassumere i lavoratori in qualsiasi momento, anche con breve preavviso. Hanno diritto all'ILR i lavoratori il cui normale orario di lavoro viene ridotto per motivi economici o il cui lavoro viene interrotto del tutto.

Per le aziende di tirocinio, formare gli apprendisti in tempi di difficoltà economica può essere una sfida, soprattutto quando i formatori sono assenti a causa del lavoro ridotto. Un'azienda di tirocinio può ricevere l'ILR per i suoi formatori solo se questi sono interessati da una riduzione dell'orario di lavoro nella loro normale area di competenza. Pertanto, se un'azienda di tirocinio è costretta a richiedere l'ILR per i propri formatori, la formazione degli apprendisti potrebbe essere compromessa, soprattutto se non è possibile il loro trasferimento a un'altra azienda.

Sia durante la crisi finanziaria del 2009, sia durante la crisi scaturita dal forte apprezzamento del franco nel 2016, l'AD ha reagito nel quadro dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML). Su richiesta di alcuni Cantoni (primo fra tutti il Cantone di Berna), l'AD ha pagato i salari dei formatori, in modo che questi ultimi potessero continuare a garantire la formazione degli apprendisti anche durante il lavoro ridotto.

Nel contesto della crisi legata al COVID-19, il Consiglio federale ha deciso di farsi carico dei salari dei formatori che continuano a formare apprendisti, come misura di sostegno alle aziende di tirocinio, nell'ambito dell'ILR (cfr. art. 17 cpv. 1 lett. a della legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19 [Legge COVID-19]³ e art. 8j dell'ordinanza sulle misure nel settore dell'assicurazione contro la disoccupazione riguardo al coronavirus [COVID-19] [Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione]⁴). Questo regolamento si applica fino alla fine del 2023.

La mozione 16.3884 di Manfred Bühler «Sostegno rapido alle aziende di tirocinio nell'ambito delle ILR» (Mo. Bühler), approvata dal Parlamento nel giugno 2019, chiede al Consiglio federale di «permettere immediatamente ai Cantoni che lo desiderano di garantire la presa a carico dei salari dei maestri di tirocinio che continuano a lavorare usufruendo dell'indennità per lavoro ridotto (ILR), almeno nell'ambito di progetti pilota di durata limitata».

Sulla base dell'esperienza acquisita con il regolamento della legge COVID-19, si prevede di attuare la Mo. Bühler in modo tale che il diritto all'ILR per i formatori ai sensi dell'articolo 45 LFPr (di seguito: formatori) sia direttamente sancito nella LADI. Il nuovo

² RS 837.0

³ RS 818.102

⁴ RS 837.033

articolo di legge per i formatori si ispira all'articolo 47 dell'ordinanza sull'assicurazione contro la disoccupazione (OADI)⁵, che si applica al perfezionamento professionale. Mentre ricevono l'ILR, i formatori saranno autorizzati, con l'approvazione delle autorità cantonali, a continuare a formare e seguire gli apprendisti in azienda durante le ore in cui subiscono una perdita di lavoro computabile, a condizione che la formazione degli apprendisti non possa essere assicurata in altro modo.

Poiché il regolamento per la concessione dell'ILR è applicato in modo uniforme in tutta la Svizzera, si prevede di attuare la Mo. Bühler senza far dipendere il diritto all'ILR da una facoltà di scelta dei Cantoni.

È stata infine scartata una soluzione per l'attuazione tramite PML: non corrisponderebbe pienamente alla richiesta della mozione di trovare una soluzione nell'ambito dell'ILR e porterebbe a una certa contraddizione all'interno del sistema dei PML, perché gli apprendisti al centro della mozione non sono né disoccupati né minacciati dalla disoccupazione.

1.2 Interventi parlamentari

Con il trasferimento di questa revisione parziale della LADI la **mozione Bühler Manfred 16.3884 «Sostegno rapido alle aziende di tirocinio nell'ambito delle ILR»** può essere stralciata.

2 Diritto comparato e rapporto con il diritto europeo

Il nuovo regolamento non è in contrasto con le disposizioni europee applicabili in Svizzera. Il diritto europeo di coordinamento non prevede disposizioni in materia di ILR che contraddicano il diritto nazionale. Il concetto di lavoro ridotto definito dalla Corte di giustizia dell'Unione europea è identico alla definizione svizzera ed è caratterizzato da un rapporto di lavoro continuativo in cui l'orario di lavoro contrattuale è stato temporaneamente ridotto. Nel diritto di coordinamento non vi è alcun regolamento concernente l'ILR per i formatori, come previsto dal presente progetto.

Istituti simili all'ILR esistono negli ordinamenti giuridici nazionali di tutti i Paesi limitrofi e di altri 14 Stati dell'UE/AELS. Germania, Austria e Francia hanno modelli simili all'istituto dell'ILR secondo la LADI. Inoltre, i modelli di formazione duale in Germania, Austria e Svizzera sono comparabili. Contrariamente alla Svizzera, in Francia e in Austria gli apprendisti hanno in linea di principio diritto alle prestazioni durante il lavoro ridotto. In Germania, la possibilità di ricevere prestazioni durante il lavoro ridotto è prevista per gli apprendisti e i formatori, ma con un'interpretazione restrittiva. L'azienda di formazione è obbligata a utilizzare tutti i mezzi per continuare a garantire la formazione degli apprendisti, ad esempio modificando il piano di formazione o anticipando altri contenuti didattici prima di poter usufruire di prestazioni per il lavoro ridotto.

3 Punti essenziali del progetto

3.1 La normativa proposta

In caso di difficoltà economiche, alcune aziende, comprese quelle di tirocinio, sono costrette a ricorrere allo strumento dell'ILR. I formatori, che sono responsabili della formazione degli apprendisti e che quindi lavorano nonostante la mancanza di mandati, non subiscono alcuna perdita effettiva di lavoro. Di conseguenza, i formatori perdono il diritto all'ILR, poiché quest'ultima viene pagata solo per l'effettivo tempo di lavoro perso (art. 31 cpv. 1 lett. b LADI). Ciò può avere come conseguenza che il datore di lavoro

⁵ RS 837.02

rinunci alla presenza dei formatori in azienda per continuare a richiedere per loro il lavoro ridotto.

L'obiettivo della mozione è continuare a garantire la qualità della formazione degli apprendisti, assicurando che siano seguiti da formatori nell'azienda di tirocinio anche durante il lavoro ridotto. A differenza dell'attuale regolamento per il perfezionamento professionale in azienda (cfr. art. 47 OADI), il progetto propone di attuare la mozione inserendo una disposizione nella LADI. Si tratterebbe di un'eccezione all'idea di base dell'ILR stessa, ovvero la compensazione di una riduzione dell'orario di lavoro. Con la nuova disposizione nell'articolo 32 capoverso 6 della AP-LADI, i formatori responsabili della formazione degli apprendisti hanno diritto all'ILR e possono allo stesso tempo continuare la formazione degli apprendisti in azienda. Anche se i formatori continuano a lavorare per seguire gli apprendisti, il loro diritto all'ILR rimane per le ore corrispondenti. Queste ore non vengono quindi dedotte dalla perdita di lavoro computabile.

Va notato che la nuova disposizione e il presente rapporto si riferiscono ai «formatori» e non ai «maestri di tirocinio», perché è il termine utilizzato anche nell'attuale LFPr. La collocazione del nuovo articolo nell'ordinamento giuridico è stata deliberatamente scelta per sottolineare che si tratta di un'eccezione in relazione alla perdita di lavoro computabile.

3.2 Compatibilità tra compiti e finanze

La modifica non ha conseguenze dirette sul piano finanziario o dei compiti.

3.3 Aspetti relativi all'attuazione

Il nuovo regolamento sarà attuato dalle autorità cantonali, che sono responsabili del rilascio dei permessi che consentono ai formatori di continuare a formare gli apprendisti. L'organo cantonale di esecuzione è accompagnato, supportato e valutato dall'ufficio di compensazione del fondo AD. In qualità di autorità di vigilanza, l'ufficio di compensazione, guidato dalla SECO, assicura un'applicazione uniforme della legge, in particolare emanando direttive e revisioni.

4 Commento ai singoli articoli

Art. 32 cpv. 6

Il nuovo capoverso 6 dell'articolo 32 della AP-LADI stabilisce le condizioni alle quali i formatori possono continuare a formare e seguire gli apprendisti in azienda mentre ricevono l'ILR, senza che questo riduca la perdita di lavoro computabile.

Per garantire che i formatori possano continuare a formare gli apprendisti mentre ricevono l'ILR, il nuovo articolo prevede che l'azienda ottenga un'autorizzazione dal servizio cantonale competente. L'azienda deve dimostrare che la formazione degli apprendisti è a rischio a causa del lavoro ridotto, che la presenza dei formatori è necessaria per poter seguire e formare gli apprendisti e che non sono possibili altre soluzioni (altri dipendenti che seguono gli apprendisti, trasferimento degli apprendisti in un altro reparto dell'azienda non colpito dal lavoro ridotto, adeguamento degli orari di lavoro, ecc.).

I formatori responsabili devono soddisfare tutti i consueti presupposti del diritto all'ILR durante le ore in cui subiscono una perdita di lavoro computabile e sono autorizzati a continuare a formare gli apprendisti in azienda. Ad esempio, i formatori che hanno un'influenza significativa sul processo decisionale dell'azienda, i coniugi così come

le persone facenti parte di un'unione domestica registrata che collaborano nell'azienda non hanno diritto all'ILR ai sensi dell'articolo 31 capoverso 3 LADI.

Ai sensi dell'articolo 45 LFPr e dell'ordinanza sulla formazione professionale⁶, sono considerati formatori nelle aziende di tirocinio coloro che sono responsabili della formazione pratica degli apprendisti. Essi introducono gli apprendisti nella vita quotidiana in azienda, nella professione e nel lavoro. I formatori responsabili indicati nel contratto di tirocinio dispongono di una formazione specifica qualificata e di capacità pedagogiche, metodologiche e didattiche.

L'apprendista è una persona che ha compiuto 15 anni, ha terminato o è stato congedato dalla scuola dell'obbligo e ha firmato un contratto di tirocinio, in conformità con le disposizioni dell'articolo 14 LFPr, per una professione disciplinata in un'ordinanza sulla formazione. In determinati casi l'autorità cantonale competente può autorizzare un limite di età inferiore.

Art. 37 lett. d

I formatori devono ricevere il salario concordato contrattualmente per le ore dedicate alla formazione degli apprendisti e per le quali continuano a fornire la prestazione lavorativa. Poiché quando si riceve l'ILR viene compensato solo l'80 per cento della perdita di guadagno computabile, questa disposizione stabilisce che il datore di lavoro deve pagare la differenza non indennizzata tra l'ILR e il salario concordato contrattualmente per le ore che i formatori dedicano alla formazione degli apprendisti.

Art. 60 cpv. 5 prima frase

In questo articolo si utilizza l'abbreviazione «LFPr» introdotta nell'articolo 32 capoverso 6. Inoltre, l'ordine dei due elementi «auswählen» e «gestalten» deve, nel testo in tedesco, essere invertito da un punto di vista logico rispetto alla legge attuale e collegato con la parola «und» invece di «beziehungsweise». In questo modo la versione tedesca corrisponde anche al testo giuridico francese e italiano.

Numero II – Entrata in vigore ed effetto retroattivo

Fino al 31 dicembre 2023, le aziende possono calcolare l'ILR per i formatori sulla base della legislazione COVID-19, se questi seguono gli apprendisti. In seguito, non è più possibile per le aziende motivare un tale diritto all'ILR sulla base della legislazione COVID-19. Le aziende interessate potranno richiedere l'ILR per i loro formatori per il tempo che dedicano alla formazione degli apprendisti senza alcuna interruzione solo se la nuova legge entra in vigore il 1° gennaio 2024.

Attualmente si presume che la sua entrata in vigore il 1° gennaio 2024 sia possibile. Se a causa della durata del processo legislativo, il termine referendario dovesse concludersi solo dopo il 1° gennaio 2024, il Consiglio federale è autorizzato a far entrare in vigore la presente legge retroattivamente.

Le entrate in vigore con effetto retroattivo devono essere applicate in modo estremamente restrittivo e devono soddisfare diverse condizioni. L'effetto retroattivo deve, in particolare, essere giustificato da motivi validi, non deve pregiudicare i diritti di terzi o i

⁶ RS 412.101

diritti acquisiti, non deve comportare ingiustizie scandalose e deve essere ragionevolmente limitato nel tempo.

In questo caso, l'effetto retroattivo dovrebbe essere limitato a un periodo di tre mesi. Oltre questo periodo, comporterebbe infatti difficoltà considerevoli nonché un onere supplementare con costi sproporzionati. Ai sensi dell'articolo 38 capoverso 1 LADI, l'azienda deve far valere segnatamente il suo diritto all'ILR entro tre mesi dalla scadenza di ogni periodo di conteggio presso la Cassa di disoccupazione. Con un effetto retroattivo superiore a tre mesi, dovrebbero essere adeguati non solo i preannunci per l'ILR, bensì anche i conteggi dell'ILR. Al momento della presentazione alle autorità di esecuzione, questi non potrebbero ancora includere le ore che i formatori dedicano alla formazione degli apprendisti, non essendo il regolamento ancora in vigore.

Se entro la fine di marzo 2024 il Consiglio federale decidesse di fissare l'entrata in vigore della presente legge al 1° gennaio 2024, l'effetto retroattivo che ne deriverebbe sarebbe chiaramente limitato nel tempo e non comporterebbe un onere o costi aggiuntivi sproporzionati rispetto all'obiettivo desiderato. Anche se la delega di competenze al Consiglio federale non è limitata nel tempo, è improbabile che il Consiglio federale stabilisca una durata dell'effetto retroattivo più lunga.

Una disposizione può essere emanata retroattivamente a condizione che i destinatari siano favoriti rispetto alla disposizione precedentemente in vigore. Con questa disposizione, le aziende colpite dal lavoro ridotto che impiegano formatori e formano apprendisti godranno di una situazione finanziaria migliore di quella odierna. Infatti, a parte eccezioni basate su un regolamento speciale durante la crisi legata al COVID-19, finora le aziende non potevano richiedere l'ILR per i formatori se essi continuavano a seguire gli apprendisti. In alternativa, talvolta le aziende hanno rinunciato alla presenza dei formatori in azienda per poter richiedere l'ILR per loro. Con il nuovo regolamento, ora tutte le aziende hanno diritto all'ILR anche per i loro formatori che continuano a seguire gli apprendisti. Le aziende, che già durante la pandemia legata al COVID-19 potevano richiedere l'ILR per i propri formatori per il tempo in cui hanno continuato la formazione degli apprendisti in azienda, grazie al nuovo regolamento possono continuare a beneficiare senza interruzioni di questa possibilità, purché il Consiglio federale ne decida l'entrata in vigore dal 1° gennaio 2024. Inoltre, non pregiudica i diritti di terzi e non comporta disuguaglianze legali.

5 Ripercussioni

5.1 Ripercussioni per la Confederazione

5.1.1 Ripercussioni finanziarie

Circa il 90 per cento delle entrate ordinarie del fondo di compensazione AD proviene dai contributi salariali dei dipendenti e dei datori di lavoro e circa il 10 per cento dai contributi della Confederazione e dei Cantoni. Anche l'importo di questi contributi deriva da una percentuale definita della massa salariale soggetta a contribuzione ed è vincolato per legge (art. 90a cpv. 1, 90 lett. b e 92 cpv. 7^{bis} LADI). Per l'applicazione della LADI e del servizio pubblico di collocamento (SPC) ai sensi della legge federale sul collocamento e il personale a prestito (legge sul collocamento, LC)⁷ i servizi cantonali sono indennizzati dal fondo di compensazione AD (art. 92 cpv. 7 LADI). A seconda della quota cantonale e del numero di persone in cerca d'impiego, i servizi cantonali ricevono un tetto massimo per i loro costi totali computabili. Entro questi limiti/Entro

⁷ RS 823.11

questo tetto massimo, i Cantoni vengono compensati per i costi di esecuzione effettivamente sostenuti.

L'attuale revisione della legge non ha quindi alcuna ripercussione finanziaria diretta per la Confederazione.

Per l'AD, questo nuovo regolamento comporta costi supplementari stimati fino a un massimo di 1,4 milioni di franchi all'anno. Ciò corrisponde a un massimo dell'1,1 per cento della spesa media annua per l'ILR, che ammonta a circa 90 milioni di franchi (tra il 2012 e il 2019).

Tuttavia, i costi supplementari di questo nuovo regolamento non possono essere quantificati con precisione, perché i destinatari stessi dell'ILR non sono registrati presso l'AD. Nelle statistiche dell'AD inerente all'ILR compaiono solo i dati sull'azienda (ma non quelli sui dipendenti). Inoltre, sono disponibili pochi dati per il periodo segnato dal COVID-19 in quanto era in vigore una procedura sommaria. È stato quindi necessario fare una stima⁸.

I costi massimi stimati si basano sui dati relativi all'utilizzo dell'ILR prima della pandemia di COVID-19. È anche possibile che questo regolamento non comporti costi supplementari, in quanto consente solo ai formatori che (già) ricevono l'ILR di continuare a formare gli apprendisti. Tuttavia, non si può escludere che con il nuovo regolamento un numero maggiore di aziende ricorra al lavoro ridotto.

5.1.2 Ripercussioni sul personale

Questa modifica della legge non ha ripercussioni sull'effettivo del personale della Confederazione o dell'ufficio di compensazione dell'AD.

5.2 Ripercussioni per i Cantoni e i Comuni, per le città, gli agglomerati e le regioni di montagna

5.2.1 Ripercussioni finanziarie

In base alle spiegazioni di cui al numero 5.1.1 gli effetti finanziari si ripercuotono direttamente sul fondo di compensazione AD. La presente revisione della legge non ha quindi alcuna ripercussione finanziaria diretta su Cantoni, Comuni, città, agglomerati o regioni di montagna.

5.2.2 Ripercussioni sul personale

La presente revisione della legge non ha ripercussioni dirette sul personale.

Le ripercussioni sui costi amministrativi degli organi cantonali esecutivi dell'AD, che vengono rimborsati ai Cantoni dal fondo AD, sono illustrate di seguito. Il nuovo regolamento non comporta alcun dispendio amministrativo supplementare per i servizi cantonali e le casse di disoccupazione che controllano le registrazioni e i conteggi dell'ILR. Inoltre, questo dispendio è sostenuto solo dalle aziende che si avvalgono di questa eccezione per i formatori. I costi supplementari di questo nuovo regolamento sono quindi trascurabili.

⁸ Questa stima si basa sui seguenti dati e supposizioni: 5 ore di formazione a settimana per rapporto di tirocinio / 260 ore all'anno (fonte: SUFFP); 189 000 rapporti di tirocinio duali (fonte: UST/formazione professionale di base); 1857 ore di lavoro per posizione a tempo pieno all'anno (fonte: UST/SVOL).

5.3 Ripercussioni sull'economia

5.3.1 Ripercussioni sui singoli gruppi sociali

Aziende

A parte eccezioni basate su un regolamento speciale durante la crisi legata al COVID-19, finora le aziende non potevano richiedere l'ILR per i formatori se essi continuavano a seguire gli apprendisti. In alternativa, talvolta le aziende hanno rinunciato alla presenza dei formatori in azienda per poter richiedere l'ILR per loro.

Con il nuovo regolamento, i formatori responsabili della formazione degli apprendisti hanno ora diritto all'ILR anche quando continuano a seguire gli apprendisti. Questo ha un effetto positivo sulla continuità e sulla qualità della formazione professionale di base. Allo stesso tempo, l'azienda, che riceverà dall'AD l'80 per cento della perdita di guadagno computabile dei formatori in caso di riscossione dell'ILR, dovrà pagare ai formatori il salario previsto dal contratto di lavoro per le ore dedicate alla formazione degli apprendisti.

L'adempimento dei compiti dei formatori è fondamentale anche per il raggiungimento degli obiettivi formativi aziendali nelle aziende di tirocinio interessate dal lavoro ridotto. Nell'azienda di tirocinio i formatori sono responsabili della formazione pratica degli apprendisti. Essi introducono gli apprendisti alla vita quotidiana in azienda, nella professione e nel lavoro, definiscono gli obiettivi di apprendimento, accompagnano, sostengono e incoraggiano gli apprendisti nel lavoro pratico e valutano i risultati dell'apprendimento. La continuità della formazione in azienda e il contatto regolare con il formatore sono un presupposto per il conseguimento del diploma di apprendistato e quindi per una transizione diretta nel mercato del lavoro.

Le aziende formano apprendisti per soddisfare il loro futuro bisogno di personale qualificato e garantire così la loro competitività a lungo termine. Affinché ciò avvenga, la formazione in azienda degli apprendisti deve essere garantita anche nelle aziende di tirocinio colpite dal lavoro ridotto. Una formazione degli apprendisti incompleta può portare a una mancanza di competenze nella professione. Una volta conclusa la loro formazione, gli apprendisti rischiano quindi di non integrarsi nel mondo del lavoro o comunque di incontrare difficoltà di inserimento. Una formazione incompleta può anche portare all'abbandono dell'apprendistato e quindi alla mancanza di qualifiche post-obbligatorie. Il nuovo regolamento può contrastare queste conseguenze indesiderate.

Economie domestiche

Lavoratori

In situazioni di crisi, i formatori vengono compensati, in base al contratto di lavoro, per le ore che avrebbero svolto a orario ridotto, ma che hanno dedicato alla formazione degli apprendisti. La formazione degli apprendisti è assicurata.

Consumatori, contribuenti, proprietari e gruppi sociali

Sono state esaminate le conseguenze degli adeguamenti legali su consumatori, contribuenti, proprietari e gruppi sociali. Non si prevedono ripercussioni negative.

5.3.2 Ripercussioni sull'economia in generale

La revisione della legge consente di garantire la formazione degli apprendisti anche in tempi di crisi. In questo modo si evitano interruzioni e cessazioni dell'apprendistato, che potrebbero avere un impatto negativo sulla successiva integrazione nel mercato del lavoro. L'offerta di personale qualificato in Svizzera viene rafforzata.

Garantire la formazione in azienda degli apprendisti contribuisce anche al raggiungimento degli obiettivi di politica della formazione della Confederazione e dei Cantoni. Tra le altre cose il 95 per cento dei venticinquenni dovrebbe avere un titolo del livello secondario II.

5.4 Ripercussioni sulla società

Nel settore post-obbligatorio, i giovani adulti in Svizzera possono scegliere tra un'ulteriore istruzione nell'ambito della formazione professionale o una scuola di formazione generale. Per gli individui, una formazione professionale di base non è solo il punto di partenza per lo sviluppo della carriera, ma in definitiva anche l'integrazione nella società e la base per la partecipazione all'apprendimento permanente. Gli individui e la società si aspettano che le formazioni professionali di base possano essere concluse correttamente. Dal punto di vista del sistema formativo, la presente revisione della legge rafforza la formazione professionale e contribuisce alla sua accettazione e alla fiducia della società in questo percorso formativo.

5.5 Ripercussioni sull'ambiente

Gli adeguamenti giuridici non hanno alcun impatto sull'ambiente.

5.6 Altre ripercussioni

Non si prevedono altre ripercussioni.

6 Aspetti giuridici

6.1 Costituzionalità

Il progetto si basa principalmente sull'articolo 114 capoverso 1 della Costituzione federale (Cost.)⁹, che conferisce alla Confederazione la competenza di legiferare in materia di AD. La Confederazione e i Cantoni si adoperano affinché ognuno sia assicurato contro le conseguenze economiche della vecchiaia, dell'invalidità, della malattia, dell'infortunio, della disoccupazione, della maternità, dell'orfanità e della vedovanza (art. 41 cpv. 2 Cost.).

6.2 Compatibilità con gli impegni internazionali della Svizzera

Il progetto è compatibile con gli impegni internazionali della Svizzera. Non influisce sulla Convenzione n. 168 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) del 21 giugno 1988¹⁰ concernente la promozione dell'impiego e la protezione contro la disoccupazione, che la Svizzera ha ratificato il 17 ottobre 1990. Il progetto non ha inoltre alcun effetto sulla Convenzione istitutiva del 4 gennaio 1960¹¹ dell'Associazione europea di libero scambio (AELS) come anche sull'Accordo del 21 giugno 1999¹² tra la Confede-

⁹ RS 101

¹⁰ RS 0.822.726.8

¹¹ RS 0.632.31

¹² RS 0.142.112.681

razione Svizzera, da una parte, e la Comunità europea ed i suoi Stati membri, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone (ALC), in base al quale la Svizzera adotta disposizioni equivalenti alle disposizioni di coordinamento dei regolamenti (CE) n. 883/2004¹³ en. 987/2009¹⁴.

I principi fondamentali di questo sistema di coordinamento comprendono la parità di trattamento dei cittadini delle altre parti contraenti rispetto ai propri cittadini, nonché il mantenimento dei diritti acquisiti e il pagamento delle prestazioni in tutto lo spazio europeo. Il diritto dell'Unione Europea (UE), invece, non prevede l'armonizzazione dei sistemi nazionali di sicurezza sociale. Gli Stati membri possono stabilire autonomamente la concezione, il campo di applicazione personale, le modalità di finanziamento e l'organizzazione dei propri sistemi di sicurezza sociale, nel rispetto dei principi di coordinamento del diritto europeo. Sulla base della Convenzione istitutiva dell'AELS del 4 gennaio 1960, ciò vale anche per le relazioni tra la Svizzera e gli altri Stati dell'AELS. In questo modo, gli Stati membri mantengono un margine di manovra per strutturare i propri sistemi di sicurezza sociale, nel rispetto delle disposizioni di coordinamento dell'UE. La normativa nazionale creata in questo disegno di legge è compatibile con le disposizioni di coordinamento dell'allegato II dell'ALC.

6.3 Forma dell'atto

In considerazione dell'oggetto, del contenuto e della portata della modifica prevista, è necessario emanare la nuova disposizione sotto forma di legge federale sulla base dell'articolo 164 capoverso. 1 della Costituzione federale.

6.4 Assoggettamento al freno delle spese

Il disegno di legge non crea nuove disposizioni in materia di sussidi (che comportano una spesa superiore a uno dei valori soglia), né adotta nuovi crediti d'impegno / dotazioni finanziarie (che comportano una spesa superiore a uno dei valori soglia). Di conseguenza, la regolamentazione del freno alle spese ai sensi dell'articolo 159 capoverso 3 lettera b Cost. non si applica al caso in questione.

6.5 Rispetto del principio di sussidiarietà e del principio di equivalenza fiscale

Con i loro contributi ordinari all'AD, la Confederazione e i Cantoni contribuiscono insieme a circa la metà dei costi del SPC e dei PML, mentre il contributo federale, pari allo 0,159 per cento della massa salariale coperta dall'obbligo contributivo, è circa tre volte superiore a quello cantonale (0,053 %). Le indennità per perdita di guadagno, come l'ILR, sono finanziate dai contributi salariali. La ripartizione dei compiti tra la Confederazione e i Cantoni rimane invariata con questo disegno di legge. I principi di sussidiarietà e di equivalenza fiscale non vengono toccati.

6.6 Rispetto dei principi della legge sui sussidi

Questo progetto non è interessato dalla legislazione sui sussidi.

6.7 Delega di competenze legislative

Il disegno di legge non introduce nuove deleghe al Consiglio federale.

¹³ RS 0.831.109.268.1 (Nella versione dell'Allegato II all'Accordo tra la Confederazione Svizzera, da una parte, e la Comunità europea ed i suoi Stati membri, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone [con all.])

¹⁴ RS 0.831.109.268.11

6.8 Protezione dei dati

Il progetto non ha alcun impatto sulle norme di protezione dei dati.

Elenco delle abbreviazioni

AD	Assicurazione contro la disoccupazione (secondo LADI)
AELS	Associazione europea di libero scambio
ALC	Accordo del 21 giugno 1999 tra la Confederazione Svizzera, da una parte, e la Comunità europea ed i suoi Stati membri, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone (Accordo sulla libera circolazione delle persone); RS 0.142.112.681
AP-LADI	Avamprogetto di modifica della LADI sottoposto a consultazione
CE	Comunità europea
Cost.	Costituzione federale; RS 101
ILR	Indennità per lavoro ridotto (secondo LADI)
LADI	Legge federale del 25 giugno 1982 sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione); RS 837.0
LC	Legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (Legge sul collocamento); RS 823.11
OIL	Organizzazione internazionale del lavoro
PML	Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (dell'AD)
RS	Raccolta sistematica del diritto federale (Raccolta sistematica)
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
SPC	Servizio pubblico di collocamento
UE	Unione europea