



Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale
Eine Fachkonferenz der EDK | Une conférence spécialisée de la CDIP |
Una conferenza specializzata della CDPE



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

sgv  usam



Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBFI

Travail.Suisse

Informazione Covid-19/6 del 16 aprile 2020

Frequently Asked Questions (FAQ) sul lavoro ridotto per gli apprendisti («disoccupazione parziale»)

Destinatari

- Cantoni (uffici della formazione professionale)
- Aziende di tirocinio (tramite i Cantoni)
- Enti e organi responsabili delle formazioni professionali di base (tramite SEFRI e associazioni mantello)

Il Consiglio federale ha esteso il diritto all'indennità per lavoro ridotto (ILR) alle persone con un impiego temporaneo, un posto di tirocinio o che sono al servizio di un'organizzazione di lavoro temporaneo. Lo strumento del lavoro ridotto (anche detto «disoccupazione parziale») permette di ovviare a una riduzione temporanea dell'attività e di preservare posti di tirocinio. Per le aziende di tirocinio i nuovi provvedimenti sollevano una serie di interrogativi. Le risposte a queste domande sono state formulate d'intesa con la SECO, che è l'ufficio competente in materia di diritto del lavoro e assicurazione contro la disoccupazione.

Definizione

Si definisce «lavoro ridotto» la riduzione temporanea del tempo di lavoro contrattuale, che può essere ordinata dal datore di lavoro o dovuta a casi di rigore o ad altre circostanze non imputabili al datore di lavoro. Il rapporto contrattuale viene mantenuto. Lo scopo è di evitare la disoccupazione e preservare posti di lavoro per consentire alle aziende di superare il periodo di difficoltà economica mantenendo intatte le loro capacità di produzione. Il lavoro ridotto per gli apprendisti serve a evitare che il datore di lavoro decida di licenziarli o di non offrire più posti di tirocinio.

L'assicurazione contro la disoccupazione (AD) copre, per un determinato periodo, una parte dei costi salariali dei lavoratori la cui attività è stata ridotta. Contrariamente a quanto avviene per l'indennità di disoccupazione, le prestazioni vengono versate al datore di lavoro. Viene compensata soltanto la perdita di lavoro effettiva. Il lavoro ridotto riguarda unicamente il tempo che l'apprendista trascorre in azienda e non quello trascorso a scuola o dedicato ai corsi interaziendali (CI). I giorni di scuola o di CI devono svolgersi (in particolare sotto forma di insegnamento a distanza) e non possono quindi essere sottoposti al lavoro ridotto.

Pertanto, se gli apprendisti non hanno più sufficienti mansioni da svolgere per occupare tutto il tempo di lavoro, l'azienda di tirocinio può chiedere l'ILR per la perdita di lavoro. Nel concreto presenta alla cassa di disoccupazione competente una domanda di ILR includendo gli apprendisti. I datori di lavoro devono inoltrare un preannuncio di ILR al servizio cantonale (SC) competente: [Link a Cantoni / partner](#).

Domande per le aziende di tirocinio

1. Cosa succede se, in seguito alle decisioni delle autorità, un'azienda – ad esempio un salone di parrucchiere o un negozio di abbigliamento – è in completo regime di lavoro ridotto?

Gli apprendisti sono dispensati dal lavoro per tutta la settimana. Sono però tenuti a seguire l'insegnamento a distanza della loro scuola professionale e gli eventuali CI. Da parte sua, il datore di lavoro non può porre gli apprendisti in regime di lavoro ridotto per il tempo dedicato all'apprendimento professionale o ai CI.

Sotto il profilo giuridico il tempo trascorso nella scuola professionale conta come tempo di lavoro. Nell'ambito del lavoro ridotto la frequenza dei corsi non rappresenta una perdita di lavoro e non è pertanto indennizzata.

L'obbligo di frequentare la scuola professionale non decade. Inoltre, il tempo dedicato alla formazione – anche sotto forma di insegnamento a distanza – rientra nell'orario di lavoro. Un'azienda di tirocinio non può sottoporre un apprendista al lavoro ridotto nella misura del 100 per cento, ma al massimo a una riduzione del tempo effettivo normalmente trascorso in azienda (ossia il 100 % meno il tempo dedicato alla scuola professionale, ai CI e, se necessario, alla formazione per la maturità professionale).

2. Cosa succede se un'azienda pone il proprio personale in regime di lavoro ridotto, ad esempio nella misura del 60 per cento: il tempo dedicato alla scuola professionale è considerato tempo di lavoro produttivo (40 %) o di disoccupazione parziale (60 %)?

Di norma il datore di lavoro è obbligato a pagare il salario anche quando l'apprendista frequenta la scuola professionale o i corsi interaziendali (CI). Tale obbligo non decade in caso di lavoro ridotto. In altre parole: il tempo dedicato all'apprendimento a distanza o ai CI è attribuibile al tempo di lavoro produttivo. In questo esempio viene quindi dedotto dal 40 per cento del tempo di lavoro produttivo non soggetto a lavoro ridotto.

3. Cosa fare con gli apprendisti che non possono lavorare e che rimangono a casa, ad esempio al 40 o al 60 per cento?

Se l'azienda non ha abbastanza lavoro per gli apprendisti e chiede di introdurre il lavoro ridotto, gli apprendisti non devono lavorare nel tempo soggetto a lavoro ridotto. Sono però invitati a sfruttare il tempo liberatosi per completare la documentazione dell'apprendimento e ripassare o approfondire le conoscenze professionali, la cultura generale o, se la situazione e la professione lo permettono, per esercitare la pratica professionale a domicilio. Le aziende sono invitate a offrire agli apprendisti l'opportunità di sviluppare le loro competenze pratiche in modo autonomo al proprio domicilio, ad esempio fornendo loro gli strumenti necessari.

L'apprendista non può invece essere occupato in attività produttive a favore dell'azienda, in quanto il tempo dedicato a simili attività non è considerato nel calcolo dell'ILR.

4. Gli apprendisti in regime di lavoro ridotto sono dispensati dall'insegnamento a distanza della scuola professionale?

L'azienda di tirocinio deve garantire che gli apprendisti possano seguire i corsi della scuola professionale. Con i nuovi provvedimenti di sostegno messi in atto e l'introduzione del lavoro ridotto per gli apprendisti, questa regola vale anche per l'insegnamento a distanza. Se gli apprendisti hanno la possibilità di seguire i corsi a distanza della scuola professionale, l'azienda di tirocinio deve liberarli in modo che possano farlo. A tale riguardo sia l'azienda che l'apprendista devono conformarsi alle direttive dell'ufficio della formazione professionale.

5. Il formatore dell'azienda di tirocinio può svolgere compiti formativi in azienda nel tempo soggetto a lavoro ridotto?

I formatori che, pur subendo una perdita di lavoro, continuano a sostenere gli apprendisti consentendo loro di formarsi possono beneficiare dell'ILR.

6. Gli apprendisti in regime di lavoro ridotto possono o devono svolgere mandati di lavoro per la loro azienda di tirocinio?

Per beneficiare dell'ILR dev'esserci una perdita di lavoro. Se gli apprendisti svolgono mandati di lavoro per l'azienda, non possono beneficiare dell'ILR per il tempo dedicato a questi mandati.

7. Per quanto riguarda l'acquisizione delle competenze, come viene recuperato il periodo di lavoro ridotto?

Il recupero dei giorni di tirocinio mancati va definito caso per caso in funzione del tasso di lavoro ridotto, della sua durata e del percorso formativo dell'apprendista. Al termine del periodo di lavoro ridotto raccomandiamo di tracciare un bilancio della situazione nell'azienda di tirocinio e di adottare le misure necessarie per garantire che questo periodo non comporti svantaggi formativi per l'apprendista né comprometta le sue possibilità di successo nella procedura di qualificazione.

Per un sostegno le aziende possono rivolgersi all'ufficio cantonale della formazione professionale competente. Se l'estensione e la durata del lavoro ridotto impediscono l'insegnamento di determinati obiettivi di formazione durante il normale tirocinio, l'ufficio della formazione professionale deve esserne informato.

8. Come viene effettuato il calcolo? I giorni di scuola vengono dedotti dal lavoro ridotto? E cosa succede con i corsi interaziendali (CI) annullati?

Per il calcolo dell'ILR vengono prese in considerazione soltanto le perdite di lavoro effettive in azienda.

Ciò significa che se i giorni di formazione sono annullati (p. es. i CI) e in quei giorni gli apprendisti non lavorano per mancanza di attività, queste perdite di lavoro effettive possono essere prese in considerazione per il calcolo dell'ILR.

Se invece i corsi possono essere organizzati a distanza, il datore di lavoro è tenuto a remunerare l'apprendista per i giorni di corso seguiti. Il tempo dedicato alla scuola professionale (per i corsi a distanza) è considerato orario di lavoro. Nell'ambito del lavoro ridotto la frequenza dei corsi non rappresenta una perdita di lavoro e non è pertanto indennizzata.

Le aziende di tirocinio sono invitate a considerare i seguenti punti

- Il pagamento dell'ILR per un determinato mese avviene sempre nel mese successivo.
- Le aziende che hanno fatto domanda di lavoro ridotto hanno l'obbligo di versare ai loro lavoratori l'80 per cento della perdita di guadagno come salario, il giorno usuale di paga.
- Le aziende hanno l'obbligo di pagare interamente i contributi alle assicurazioni sociali sul 100 per cento del salario; la quota a carico del datore di lavoro dei contributi per le ore perse gli è rimborsata via ILR.
- Le aziende hanno il diritto di dedurre dal salario dei lavoratori le quote intere dei contributi a loro carico, sulla base di un salario al 100 per cento, purché non sia stato convenuto diversamente con i lavoratori.
- I genitori (rappresentanti legali) e l'ufficio della formazione professionale devono essere informati quanto prima dell'introduzione del lavoro ridotto.
- I giorni di scuola equivalgono a giorni di lavoro. Il diritto alle vacanze non viene ridotto. L'apprendista deve poter beneficiare di almeno due settimane di vacanza consecutive.

Per maggiori informazioni sul lavoro ridotto e per scaricare i relativi moduli

consultare il sito www.travail.swiss

Referenti e ulteriori informazioni

- Le aziende di tirocinio, i centri CI e le scuole professionali possono continuare a rivolgersi agli uffici cantonali della formazione professionale.
- Gli enti e gli organi responsabili delle formazioni professionali di base e superiori devono rivolgersi alla SEFRI. Richieste particolari possono essere esaminate anche dalle associazioni mantello nazionali.
- Gli apprendisti devono rivolgersi all'azienda in cui lavorano, alla scuola professionale o all'ufficio cantonale della formazione professionale.