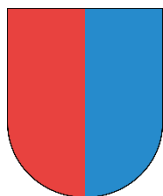


Informazioni per imprese riguardando la crisi COVID-19

Cantone Ticino



Mittente	Consulta
Destinatario	AXA
Inizio progetto	marzo 2020
Autore	Consulta SA & FiduciariaMega SA
Data di emissione	27.03.2020
Ultimo aggiornamento	11.06.2020
Versione	5.0

supported by



Consulta AG
Wirtschafts- und
Unternehmensberatung

Villa Weber
Postfach 252
8630 Rüti ZH

Tel. +41 55 250 55 55

www.consulta.swiss

Contenuto

1	Introduzione	4
2	Analisi e pianificazione finanziaria	5
2.1	Bilancio e conto economico	5
2.2	Pianificazione della liquidità	5
2.3	Conto economico pianificato	6
2.4	Pianificazione investimenti	6
2.5	Offerta di supporto della AXA e Consulta SA	6
3	Domanda per lavoro ridotto	8
3.1	Informazioni generali	8
3.2	Ampliamento e semplificazione del lavoro ridotto a causa del Covid-19	9
3.3	Uscita graduale dalle misure COVID	10
3.4	Informazioni cantonali	11
3.5	Procedura per l'annuncio di lavoro ridotto	11
3.6	Moduli e documenti da inoltrare	13
4	Diritto di lavoro – licenziamenti di dipendenti	15
4.1	Definizione, Applicazione e ricevibilità	15
4.2	Forma del licenziamento	15
4.3	Obbligo di motivazione	15
4.4	Termini e date di disdetta	16
4.5	Protezione dalla disdetta abusiva	16
4.6	Tutela temporale contro il licenziamento	18
4.7	Licenziamento collettivo	19
5	Aiuti immediati mediante crediti transitori COVID con fideiussioni	22
5.1	Informazioni generali	22
5.1.1	Fideiussioni solidali	22
5.1.2	Autodichiarazione	23
5.1.3	Ammontare del credito COVID-19	23
5.1.4	Durata e interessi	23
5.1.5	Procedura	24
5.1.6	Volume totale di finanziamento	25
5.1.7	Per cosa può esser usato il credito?	25
5.2	Procedura richiesta	26
5.2.1	Richiesta di credito COVID-19 fino a CHF 500'000	26
5.2.2	Richiesta di credito COVID-19 Plus oltre CHF 500'000	27
6	Ulteriori informazioni essenziali per aziende	29
6.1	Liquidità per aiutare le imprese	29
6.2	Sostegni in termini di liquidità per le start-up	30
6.3	Piani di protezione	31
6.4	Indennità di perdita di guadagno per i lavoratori indipendenti	32
6.4.1	Quando cessa il diritto all'indennità?	33
6.5	Indennità di perdita di guadagno per i dipendenti	34

Consulta AG
Wirtschafts- und
Unternehmensberatung

Villa Weber
Postfach 252
8630 Rüti ZH

Tel. +41 55 250 55 55

www.consulta.swiss

6.6	Possibile riduzione dell'affitto per i locali commerciali	34
6.7	Settore culturale – aiuti immediati e indennità	35
6.8	Sostegno attività sportive	36
6.9	Turismo e politica regionale	36
6.10	Altri provvedimenti nell'ambito della legge sul lavoro	37
6.11	Provvedimento nell'ambito della previdenza professionale	37
6.12	Indirizzi per domande	37
7	Avviso legale	38
8	Domande frequenti (FAQ)	39
8.1	FAQ Lavoro Ridotto	39
8.2	FAQ sull'aiuto credito transitorio COVID-19	48

Elenco illustrazioni

immagine 1: localizzazione della crisi.....	7
immagine 2: Procedura richiesta credito transitorio fino a CHF 500'000.....	27
immagine 3: Procedura richiesta credito transitorio oltre CHF 500'000.....	28

Stato di cambiamento del documento

Ogni cambiamento risulta in una nuova versione.

Versione	Data	Revisione
1.0	27.03.2020	Incluse le decisioni del Consiglio federale del 25.03.2020
2.0	03.04.2020	Inclusi informazioni del Consiglio federale del 01.04.2020 come regolamenti cantonali (aggiunte ai capitoli 5 e 6)
3.0	09.04.2020	Incluse le informazioni del Consiglio federale del 03.04.2020 e del 08.04.2020: Aumento del credito a CHF 40 miliardi (capitolo 5), misure nel settore della previdenza professionale (capitolo 6.9), ampliamento dell'indennità per lavoro ridotto (capitoli 3.1,3.2,3.5), affitto d'azienda (capitolo 6.4), e aggiornamento delle misure cantonali (capitoli 5 e 6)
4.0	20.04.2020	Incluse misure del Consiglio federale del 16.04.2020 (capitolo 1 e 6.2), adeguamento dell'indennità per lavoro ridotto (capitoli 3.1,3.2,3.5, 8.1), come anche aggiornamento delle misure cantonali (capitolo 6)
5.0	11.06.2020	Incluse le informazioni sulle misure d'allentamento, l'aggiornamento dei capitoli 3 (indennità per lavoro ridotto) e 8 (FAQ) e l'inserimento di nuove informazioni nel capitolo 6.

Consulta AG
Wirtschafts- und
Unternehmensberatung

Villa Weber
Postfach 252
8630 Rüti ZH

Tel. +41 55 250 55 55

www.consulta.swiss

1 Introduzione

«Il 20 marzo 2020 il Consiglio federale ha stanziato di 32 miliardi di franchi per arginare le conseguenze economiche della propagazione del coronavirus. Con le misure già decise il 13 marzo, dovrebbero essere disponibili oltre 40 miliardi di franchi. I provvedimenti di questo ampio pacchetto, indirizzati a diversi gruppi target, sono pensati per evitare licenziamenti, preservare l'occupazione, garantire gli stipendi e sostenere i lavoratori indipendenti. Queste misure devono essere efficaci, rapide e mirate. D'altra parte, devono poter essere di nuovo revocate all'inizio della ripresa.»

Comunicato stampa del 20.03.2020 (consultato il 05.06.2020):

<https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa/comunicati-stampa-consiglio-federale.msg-id-78515.html>

Estensione e semplificazione del lavoro ridotto come aiuti immediati mediante crediti transitori con fidejussioni sono dei provvedimenti essenziali per le aziende che hanno problemi di liquidità a causa della chiusura aziendali e del brusco calo della domanda. Entrambe le sopramenzionate misure saranno descritte in dettaglio nella presente relazione con particolare riferimento alla seguente misura immediata:

Aiuto immediato per imprese in difficoltà di liquidità: Le imprese direttamente interessate riceveranno rapidamente e senza lungaggini burocratiche fino al 10% del fatturato o 20 milioni di franchi al massimo. Gli importi fino a 0,5 milioni di franchi saranno pagati subito dalle banche e garantiti al 100% dalla Confederazione. Gli importi di entità superiore saranno garantiti all'85 per cento dalla Confederazione e subordinati a una breve analisi bancaria. I dettagli della richiesta credito si trovano nel capitolo 5.

Il Consiglio federale allenta gradualmente i provvedimenti contro il nuovo coronavirus:

Il 6 giugno 2020 saranno allentati in ampia misura i provvedimenti adottati per combattere il nuovo coronavirus. È quanto ha deciso il Consiglio federale nella seduta del 27 maggio 2020, visto l'andamento positivo dell'epidemia. Potranno nuovamente essere svolte manifestazioni con fino a 300 persone. Saranno ammessi gli assembramenti spontanei di non più di 30 persone e potranno riaprire tutte le strutture per il tempo libero e turistiche. Il Consiglio federale ha inoltre deciso di revocare il 19 giugno 2020 la situazione straordinaria ai sensi della legge sulle epidemie.

Comunicato stampa del 27.05.2020 (consultato il 04.06.2020):

<https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/seco/nsb-news.msg-id-79268.html>

Nel seguente documento spiegherà tutte le misure e mostra come le aziende possono attuare o richiedere le misure sopramenzionate.

2 Analisi e pianificazione finanziaria

L'analisi finanziaria è di grande importanza. Da un lato si valuta l'attuale situazione finanziaria (2.1 bilancio e conto economico), dall'altro lato si prevede l'evoluzione futura della società, soprattutto per quanto riguarda l'attuale situazione Covid-19. Un'analisi e una pianificazione finanziaria precise sono indispensabili per analizzare lo sviluppo dei ricavi e dei costi nei prossimi mesi, per capire quando potrebbe esserci un problema di liquidità e quali importanti decisioni finanziarie dovranno essere prese.

Secondo il motto "il più realistico possibile e con i dettagli necessari", l'elaborazione di un piano finanziario prevede una pianificazione dettagliata per l'anno successivo e una pianificazione a grandi linee per i tre o quattro anni successivi.

L'elaborazione del piano finanziario, specialmente 2.2 pianificazione della liquidità e 2.3 piano del conto economico, costituisce la base affinché l'azienda possa valutare in che misura potrà chiedere un prestito di garanzia e come questo potrà successivamente essere rimborsato.

Con questo documento mettiamo comunque a disposizione un modello Excel esemplare per la pianificazione finanziaria. Le banche delle società dovrebbero comunque fornire un modello corrispondente in modo di semplificare l'elaborazione del piano finanziario futuro dell'azienda.

2.1 Bilancio e conto economico

A questo punto è necessario avere a disposizione l'ultimo bilancio disponibile della vostra impresa. Il bilancio fornisce e approfondisce la situazione degli attivi e dei passivi. È inoltre possibile estrarre le posizioni liquidità, crediti e debiti a breve termine in modo da calcolare i rapporti di liquidità. In linea di principio vale la regola che più passivi a breve termine sono coperti dalla liquidità, maggiore è la solvibilità come anche la preparazione per la crisi Covid-19:

- Indice di liquidità 1: $\text{liquidità} \times 100 / \text{debiti a breve termine}$
- Indice di liquidità 2: $(\text{liquidità} + \text{crediti}) \times 100 / \text{debiti a breve termine}$
- Indice di liquidità 3: $\text{attivo circolante} \times 100 / \text{debiti a breve termine}$

«Secondo l'art. 725 cpv. 1 CO, se dall'ultimo bilancio annuale risulta che la metà del capitale azionario e delle riserve legali non è più coperta, il consiglio d'amministrazione è obbligato a convocare immediatamente l'assemblea generale e le deve proporre misure di risanamento. Se invece esiste fondato timore che la società abbia un'eccedenza di debiti, deve essere allestito un bilancio intermedio soggetto alla verifica di un revisore abilitato. Ove risulti da tale bilancio che i debiti sociali non sono coperti né stimando i beni secondo il valore d'esercizio, né stimandoli secondo il valore di alienazione, il consiglio d'amministrazione ne avvisa il giudice. L'avviso al giudice è considerato equivalente all'apertura del fallimento»

2.2 Pianificazione della liquidità

Redigete un piano di liquidità a breve termine per i prossimi 12 mesi (entrate, uscite). Poi, identificate le eventuali esigenze di liquidità e definite misure atte ad evitare un fallimento:

- Avete bisogno di crediti transitori con fideiussioni?
- Quali costi possono esser risparmiati?
- Quali investimenti sono urgenti e devono esser effettuati e quali possono esser rinviati?
- È necessario licenziare dei dipendenti o è possibile richiedere l'indennità per lavoro ridotto?
- È inoltre possibile contattare l'assicurazione di protezione giuridica per domande relative al diritto contrattuale, ad esempio per quanto riguarda i pagamenti in sospeso da parte dei clienti (debitori), gli obblighi concordati con clienti o fornitori.
- Per le riduzioni dell'affitto vedi 6.4.

2.3 Conto economico pianificato

Allestite un conto economico a medio e lungo termine per i prossimi tre o quattro anni. Mostrate come è possibile ottenere risultati positivi dopo la fine della crisi Covid-19 e come potranno esser rimborsati eventuali crediti transitori con fideiussioni.

2.4 Pianificazione investimenti

Quali investimenti sono urgenti e devono essere effettuati tuttora? Rinviare gli investimenti non essenziali e tenetene conto nella pianificazione della liquidità e nel calcolo dei profitti previsti nei prossimi anni.

2.5 Offerta di supporto della AXA e Consulta SA

Utilizzando i modelli forniti, o altri modelli della vostra banca, potete effettuare l'analisi e la pianificazione finanziaria in modo indipendente. A seconda delle dimensioni della vostra impresa e delle vostre competenze finanziarie, vi raccomandiamo di svolgere e preparare questo lavoro consultando il vostro fiduciario in quanto conosce la vostra impresa e ha le necessarie competenze.

Nell'ambito di una valutazione della situazione di Covid-19, l'AXA e Consulta SA accompagnano gli imprenditori anche nell'analisi e nella pianificazione finanziaria e consentono loro di:

- 1) ottimizzare la situazione finanziaria e di liquidità ("Quali sono le esigenze di liquidità della mia azienda e come posso finanziare crediti transitori con fideiussioni?" ecc.)
- 2) risparmiare sui costi ("Chi ha diritto all'indennità per lavoro ridotto e come posso fare domanda?" ecc.), come anche
- 3) identificare le misure strategiche e operative per l'ottimizzazione del business

secondo il seguente diagramma:



immagine 1: localizzazione della crisi

Se un cliente AXA è interessato, il servizio esterno AXA può contattare Michael Zeller al seguente indirizzo michael.zeller@axa.ch.

Se siete interessati a ricevere assistenza nella pianificazione finanziaria o nella valutazione delle crisi, visitate il sito <https://www.consulta.swiss/corona-it>. I clienti AXA beneficiano di sconti per l'acquisto di servizi di consulenza.

3 Domanda per lavoro ridotto

«Per lavoro ridotto si intende una riduzione temporanea o una sospensione completa dell'attività dell'azienda, pur mantenendo i rapporti contrattuali di lavoro. Il lavoro ridotto è generalmente da ascrivere a motivi economici. Sono da considerarsi lavoro ridotto anche le perdite di lavoro dovute a provvedimenti ordinati dalle autorità o a circostanze indipendenti dalla volontà del datore di lavoro (per esempio Covid-19)» (Seco Informazione per i datori di lavoro, consultato il 10.06.2020)

Il capitolo 3.1 contiene le informazioni generali sul lavoro a orario ridotto. Il punto 3.2 contiene le informazioni, gli ampliamenti e la semplificazione del lavoro ridotto riconducibili alla crisi Covid-19. Nei sottocapitoli sono elencati anche il regolamento cantonale, la procedura per la richiesta di lavoro ridotto e i relativi moduli.

Il regolamento cantonale è in parte una ripetizione del regolamento federale (punto 3.3). Il punto 3.5 tratta principalmente il caso dell'indennità per lavoro ridotto secondo Covid-19.

3.1 Informazioni generali

«L'introduzione del lavoro ridotto mira a far fronte a improvvisi cali d'attività e a mantenere posti di lavoro. L'indennità per lavoro ridotto (ILR) è un'alternativa al licenziamento offerta ai datori di lavoro dall'assicurazione contro la disoccupazione.

Il datore di lavoro risparmia così sui costi di fluttuazione del personale (costi d'introduzione, perdita di know-how aziendale, ecc.) e mantiene a breve termine i suoi collaboratori. Questi ultimi non devono iscriversi a un URC e mantengono la protezione sociale completa nell'ambito del contratto di lavoro, evitando così lacune di contribuzione nella previdenza professionale.

I lavoratori possono rifiutare l'indennità per lavoro ridotto. In tal caso, il datore di lavoro deve versare loro l'intero salario. In questo modo aumenta, però, il rischio di licenziamento» (www.seco.admin.ch, consultato 10.06.2020)

L'ILR (Indennità per lavoro ridotto) viene versata, nell'arco di 2 anni, per al massimo 12 periodi di conteggio (di regola mesi civili). Tuttavia, una perdita di lavoro mensile superiore all'85 % del tempo di lavoro normale dell'azienda può essere computata soltanto per 4 periodi di conteggio al massimo. L'ILR ammonta, dopo aver dedotto il periodo di attesa, all'80 % della perdita di guadagno computabile per le ore di lavoro perse.

Domanda	Risposta (Seco Opuscolo lavoro ridotto, consultato 10.06.2020)
Chi ha diritto all'ILR (Indennità per lavoro ridotto)?	<ul style="list-style-type: none">– Il rapporto di lavoro non può esser stato disdetto (Art. 31 cpv. 1 lett. c LADI)– La perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i loro posti di lavoro (Art. 31 cpv. 1 lett. d LADI)– Il tempo di lavoro è sufficientemente controllabile (Art. 31 cpv. 3 lett. a LADI)– La perdita di lavoro per ogni periodo di conteggio è di almeno il 10% delle ore di lavoro normalmente fornite in complesso dai lavoratori dell'azienda. (Art. 32 cpv. 1 lett. b LADI)– La perdita di lavoro non può esser dovuta a misure o circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro. (Art. 33 cpv. 1 lett. a LADI)

	<p>Nuovo secondo le misure della Confederazione del 20.03.2020 (vedi 3.2):</p> <ul style="list-style-type: none"> – L'ILR potrà essere erogata anche ai dipendenti con un contratto a tempo determinato e a coloro che sono al servizio di un'agenzia di lavoro interinale. – La perdita di lavoro sarà riconosciuta anche alle persone con un contratto di apprendistato (il regolamento si applica fino alla fine di maggio 2020). – L'ILR potrà essere erogata anche a coloro che occupano una posizione analoga a quella del datore di lavoro. Si tratta per esempio degli associati di una società a garanzia limitata (Sagl) che lavorano nell'impresa e sono retribuiti come dipendenti. Ora anche le persone che lavorano nell'azienda del coniuge o del partner registrato possono beneficiare dell'indennità per lavoro ridotto e far valere un importo forfetario di 3320 franchi a titolo di ILR per un posto a tempo pieno (il regolamento si applica fino alla fine di maggio 2020).
Chi non ha diritto all' ILR (Indennità per lavoro ridotto)?	<ul style="list-style-type: none"> – Non sussiste alcun diritto per le persone che hanno disdetto il rapporto di lavoro; che non sono d'accordo con il lavoro ridotto; la cui perdita di ore lavorative non può essere determinata (ad es. rapporti di lavoro su chiamata che sono durati meno di 6 mesi); che hanno raggiunto l'età ordinaria di pensionamento AVS. – A partire dal periodo contabile giugno 2020, le persone con poteri decisionali autorevoli e i loro partner (ciò include le persone che, nella loro qualità di azionisti, in quanto partecipanti finanziari alla società o membri di un organo decisionale aziendale superiore, possono determinare o influenzare in modo significativo le decisioni del datore di lavoro) o gli studenti non sono più aventi diritto.

3.2 Ampliamento e semplificazione del lavoro ridotto a causa del Covid-19

A causa dell'attuale eccezionale situazione economica, sono gravemente colpite anche le persone che lavorano a tempo determinato, interinali o in posizioni analoghe a datori di lavoro, nonché le persone che svolgono un apprendistato:

- L'ILR potrà essere erogata anche ai dipendenti con un contratto a tempo determinato e a coloro che sono al servizio di un'agenzia di lavoro interinale.
- La perdita di lavoro potrà essere riconosciuta anche alle persone con un contratto di apprendistato (il regolamento si applica fino alla fine di maggio 2020).
- L'ILR potrà essere erogata anche a coloro che occupano una posizione analoga a quella del datore di lavoro. Si tratta per esempio degli associati di una società a garanzia limitata (Sagl) che lavorano nell'impresa e sono retribuiti come dipendenti. Ora anche le persone che lavorano nell'azienda del coniuge o del partner registrato possono beneficiare dell'indennità per lavoro ridotto e far valere un importo forfetario di 3'320 franchi a titolo di ILR per un posto a tempo pieno (il regolamento si applica fino alla fine di maggio 2020).
- Il termine di attesa per l'ILR, che era già stato ridotto, è ora abolito, cosicché scompare la partecipazione del datore di lavoro alla perdita di un'attività lucrativa.
- I lavoratori non devono più compensare le ore straordinarie prima di poter beneficiare dell'ILR.
- Sono state inoltre decise nuove disposizioni urgenti per semplificare il trattamento delle domande e i versamenti dell'ILR. Per esempio, ora è possibile anticipare il versamento degli stipendi tramite l'ILR.

Adeguamenti del Consiglio federale del 08.04.2020:

- La cerchia degli aventi diritto all'indennità per lavoro ridotto (ILR) viene estesa a un maggior numero di lavoratori su chiamata. Finora i lavoratori su chiamata il cui grado di occupazione subiva oscillazioni

superiori al 20 per cento non avevano diritto all'ILR. Ora le aziende possono invece richiedere l'indennità se impiegano questi collaboratori da oltre sei mesi.

- Inoltre, per semplificare la procedura di versamento dell'ILR durante questa situazione straordinaria, il Consiglio federale ha deciso che il reddito conseguito con un'occupazione provvisoria durante il lavoro ridotto non è computato nel calcolo dell'ILR. Si tratta di un incentivo finanziario affinché questi lavoratori svolgano un'occupazione provvisoria in settori che stanno accusando un'elevata carenza di personale.
- Per venire incontro alle imprese il Consiglio federale ha abolito, per tutta la durata della situazione straordinaria, il numero massimo di periodi di conteggio (attualmente pari a quattro mesi) nei quali la perdita di lavoro può superare l'85 per cento dell'orario normale di lavoro. Nelle circostanze attuali infatti ciò rappresenterebbe una minaccia finanziaria per le aziende. Per il momento non è possibile dire quando si potranno revocare le misure delle autorità che vietano completamente alcune attività aziendali. Infine, durante questa situazione straordinaria, per alleggerire gli organi di esecuzione il calcolo dell'ILR avverrà con una procedura sommaria: in considerazione dell'elevato numero di richieste non è più possibile calcolare l'ILR per ogni singolo lavoratore. Grazie a questa procedura semplificata i versamenti potranno essere effettuati con la massima tempestività.

Comunicato stampa del 08.04.2020 (consultato il 04.06.2020):

<https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-78742.html>

3.3 Uscita graduale dalle misure COVID

Nella riunione del 20 maggio 2020 il Consiglio federale si è inoltre occupato del graduale abbandono delle misure COVID. Le misure disposte nell'ambito del diritto di necessità verranno ritirate gradualmente in concomitanza con le fasi di allentamento e di riavvio dell'economia.

- Il diritto straordinario al lavoro ridotto per le persone con funzione analoga a quella del datore di lavoro e i loro coniugi o partner registrati sarà revocato per la fine di maggio, pressoché in corrispondenza con la fine delle misure adottate in relazione alla COVID-19 per le perdite di guadagno dei lavoratori indipendenti direttamente o indirettamente interessati che sono giunte a termine il 16 maggio 2020.
- Allo stesso tempo sarà revocato anche il diritto al lavoro ridotto per gli apprendisti, affinché possano riprendere rapidamente la formazione.
- Verrà inoltre reintrodotta il termine di preannuncio, che era stato abrogato nell'impossibilità di prevedere le future restrizioni imposte alle aziende. Oggi le misure del Consiglio federale sono note e il loro impatto è più facilmente prevedibile. Le aziende potranno quindi di nuovo effettuare il preannuncio nel rispetto del termine stabilito. Le aziende per le quali il lavoro ridotto è già stato approvato non dovranno presentare una nuova domanda in seguito a questo adeguamento.

Le altre misure relative al diritto di necessità termineranno come previsto il 31 agosto 2020, allo scadere della durata di applicazione dell'ordinanza sulle misure nel settore dell'assicurazione contro la disoccupazione

riguardo al coronavirus (COVID-19). Le aziende potranno continuare a ricorrere allo strumento del lavoro ridotto dovuto al coronavirus per mantenere i posti di lavoro.

Comunicato stampa del 20.05.2020 ([consultato il 04.06.2020](#)):

<https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/seco/nsb-news.msg-id-79205.html>

3.4 Informazioni cantonali

Per fornire un supporto rapido e semplice ai datori di lavoro che si trovano in difficoltà a causa del nuovo Coronavirus, la SECO ha semplificato il lavoro amministrativo di segnalazione dei lavori a breve termine legati al Coronavirus. Inoltre, la Confederazione ha adottato ulteriori misure per sostenere efficacemente le persone colpite. Nuovi aspetti in particolare sono:

- Il preannuncio per ottenere l'ILR è stato revocato, se il lavoro a tempo parziale è indicato a causa di coronavirus (= circostanze improvvise e imprevedibili). Vuol dire che l'azienda può presentare il preannuncio all'autorità cantonale competente direttamente all'inizio del lavoro ridotto. Da giugno 2020 verrà reintrodotta la scadenza di 10 giorni per la pre-iscrizione.
- La giustificazione per lavoro ridotto a causa del coronavirus può essere mantenuta più breve nel preannuncio, purché sia credibile.
- Il conteggio dell'ILR è semplificato (un solo modulo e solo cinque dettagli richiesti); in questo modo si rende anche più facile e rapido il pagamento anticipato dell'ILR.
- Il termine di attesa per l'ILR, è ora abolito, cosicché scompare la partecipazione del datore di lavoro alla perdita di un'attività lucrativa.
- Il diritto all'indennità per lavoro ridotto è comunque esteso alle persone che svolgono un'attività lavorativa temporanea, un apprendistato o al servizio di un'organizzazione di lavoro temporaneo. (il regolamento si applica fino alla fine di maggio 2020).
- Il diritto al lavoro ridotto è esteso anche alle persone che si trovano in una posizione simile a quella di un datore di lavoro o che lavorano nell'azienda del coniuge o del partner registrato (il regolamento si applica fino alla fine di maggio 2020).
- I lavoratori non devono più compensare le ore extra prima di poter beneficiare dell'ILR.

3.5 Procedura per l'annuncio di lavoro ridotto

Domanda	Risposta (<i>Seco Informazioni lavoro ridotto, accessi 20.03.2020</i>)
1° passo: Procedura di preannuncio all'autorità cantonale competente	<ul style="list-style-type: none">– Di norma, il datore di lavoro è tenuto a informare per iscritto il servizio cantonale in merito alla prevista introduzione del lavoro ridotto almeno dieci giorni prima del suo inizio. Il termine di preannuncio è eccezionalmente stato revocato se il datore di lavoro fornisce la prova che è costretto ad introdurre il lavoro ridotto in seguito a circostanze improvvise ed imprevedibili.– Deve essere ottenuto il consenso scritto di ogni singolo dipendente.– Se il lavoro ridotto viene introdotto solo per singoli reparti, è necessario compilare il modulo di preannuncio per ogni reparto.– Oltre a dover fornire varie informazioni riguardo al numero di lavoratori interessati dal lavoro ridotto, alla sua entità e durata, i datori di lavoro devono indicare brevemente i motivi che hanno indotto a introdurre tale misura. Riguardo a tali motivi le esigenze sono ora minori e il servizio cantonale può accettare

	<p>giustificazioni meno dettagliate. Un adeguato nesso causale tra l'insorgenza del virus e la perdita di ore lavorative deve essere dimostrato per poter ricevere un indennizzo a breve termine.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Il servizio cantonale competente è quello del Cantone nel quale l'azienda o il settore d'esercizio ha la sua sede (i moduli di preannuncio sono ottenibili presso detto servizio o presso la cassa di disoccupazione). Nel preannuncio viene scelta anche la cassa competente. Se l'Ufficio cantonale del lavoro autorizza il lavoro ridotto, il datore di lavoro deve far valere il diritto all'indennità e le relative pretese presso la cassa da lui stesso designata. Quest'ultima esamina in dettaglio i presupposti di tale diritto e, in caso di decisione positiva, procede al versamento dell'indennità per lavoro ridotto.
2° passo: decisione dell'autorità cantonale competente	<ul style="list-style-type: none"> – Di norma, il servizio cantonale emana la sua decisione entro pochi giorni dal ricevimento del preannuncio. Tuttavia, una decisione può essere pronunciata soltanto se il modulo di preannuncio è debitamente compilato. Il servizio cantonale ha il diritto di chiedere documenti supplementari. – Se il lavoro ridotto dura più a lungo dell'autorizzazione rilasciata dal servizio cantonale, il preannuncio deve essere rinnovato probabilmente almeno dieci giorni prima della scadenza dell'autorizzazione precedente.
3° passo: Inoltrare il modulo alla Cassa di disoccupazione	<ul style="list-style-type: none"> – Dopo il preannuncio, i moduli devono essere presentati alla cassa di assicurazione contro la disoccupazione designata nel preannuncio entro tre mesi dalla fine di ogni periodo contabile. Appena l'assicurazione contro la disoccupazione avrà verificato la richiesta, il pagamento verrà effettuato entro un mese.
4° passo: durata del lavoro ridotto	<ul style="list-style-type: none"> – Durante il termine quadro per la riscossione della prestazione, le ore in esubero effettuate dai singoli lavoratori sino a un nuovo periodo di lavoro ridotto, ma al massimo negli ultimi 12 mesi, vengono dedotte dalla loro perdita di lavoro. È possibile, tuttavia, che a causa della situazione attuale, tale periodo venga portato ad esempio a 18 mesi. La perdita di ore lavorative può superare l'85 % del normale orario di lavoro nell'ambito del periodo quadro per l'ottenimento delle prestazioni per un massimo di 4 periodi contabili.
Quali altri obblighi spettano al datore di lavoro?	<p>Per legge, il datore di lavoro deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> – versare ai rispettivi lavoratori, il giorno usuale di paga, l'80 % della perdita di guadagno. Quest'ultimo comprende, oltre al salario convenuto contrattualmente, anche gli assegni contrattuali periodici; – pagare interamente per la durata del lavoro ridotto i contributi alle assicurazioni sociali previsti dalle disposizioni legali e contrattuali (AVS/AI/IPG/AD, assicurazione infortuni, assegni familiari, previdenza professionale, ecc.) come se il tempo di lavoro fosse normale (= 100 % del salario). Il datore di lavoro ha il diritto di dedurre dal salario dei lavoratori le quote intere dei contributi a loro carico, purché non sia stato convenuto diversamente. La quota a carico del datore di lavoro dei contributi AVS/AI/IPG/AD per le ore perse è rimborsata a quest'ultimo dalla cassa di disoccupazione; – adempiere l'obbligo di informare e di annunciare; – far valere quanto prima dopo ogni periodo di conteggio il diritto all'indennità del suo personale presso la cassa prescelta, allegando i seguenti documenti. – Il diritto all'indennità deve essere fatto valere entro tre mesi dalla scadenza di ogni periodo di conteggio presso la cassa di disoccupazione prescelta. Tale disposizione vale anche nel caso in cui il servizio cantonale non abbia ancora reso la propria decisione in merito all'autorizzazione dell'ILR. Il termine di tre mesi non può essere interrotto neppure in caso di procedura di opposizione o di ricorso. Se non viene fatto valere entro tre mesi, il diritto all'ILR si estingue. In più conservare tutti i documenti dell'azienda per cinque anni e, su richiesta, presentarli all'ufficio di compensazione.

3.6 Moduli e documenti da inoltrare

Grazie alla semplificazione decisa dal Consiglio federale, del preannuncio per i lavori ridotti in relazione al coronavirus, la richiesta è stata semplificata. La procedura abbreviata descritta di seguito riguarda l'affermazione di assenze dal lavoro indotte economicamente a causa di misure ufficiali in seguito alla pandemia di SARS-CoV2 (Covid-19):

1° passo: Preannuncio per lavoro ridotto all'autorità cantonale Sezione del lavoro:

- Il termine per il preannuncio del lavoro ridotto è stato revocato. Da giugno 2020 verrà reintrodotta il periodo di pre-registrazione di 10 giorni.
- In qualità di datore di lavoro con sede nel cantone Ticino, dovete comunicare alla sezione del lavoro il lavoro ridotto previsto direttamente all'inizio.
- Può essere concesso un massimo di sei mesi. La domanda di prosecuzione deve essere presentata almeno dieci giorni prima della scadenza.
- Si prega di compilare il modulo «Preannuncio di lavoro ridotto COVID-19»: <https://www.pform2.ti.ch/form/wizard/instance-resource-id/42/instance-id/-1/form-id/30> e di annunciare la prevista introduzione del lavoro ridotto.
- Alla modulistica menzionata si deve allegare un organigramma completo dell'azienda.
- Al termine della compilazione è richiesto di stampare un foglio, di firmarlo e spedirlo con l'organigramma della vostra azienda all'Ufficio giuridico della Sezione del Lavoro.
- Nel caso in cui non siate sicuri se voi o uno dei vostri dipendenti ha diritto a un'indennità di lavoro a orario ridotto: per precauzione, registrare tutti i dipendenti (incluso sé stesso).
- Riceverete una notifica scritta che vi comunicherà se la compensazione per l'orario di lavoro ridotto sarà concessa.

2° passo: Domanda d'indennità per lavoro ridotto

- La richiesta deve essere inoltrata a una Cassa di disoccupazione a scelta del datore di lavoro. Per questo punto è necessario il formulario 716.302 «Domanda d'indennità per lavoro ridotto»
- Il modulo di richiesta e i conti ILR sono combinati in un unico modulo Excel e sono disponibili in tedesco, francese e italiano.
- Non sono più necessari gli altri moduli supplementari «Rapporto sulle ore perse per motivi economici», «Attestato sul reddito conseguito con l'occupazione provvisoria», «Questionario per la determinazione della perdita stagionale di ore di lavoro»
- L'azienda deve inserire solo cinque dettagli (campi contrassegnati in grigio), il resto del calcolo è automatizzato. Le cinque registrazioni devono essere corredate di documenti aziendali adeguati (ad es. libro paga, panoramica dei conti orari, estratti del sistema di registrazione del tempo dell'azienda).
- Le categorie di persone che non hanno diritto alle prestazioni sono elencate sul retro dell'allegato. Non sussiste alcun diritto per le persone che hanno disdetto il rapporto di lavoro; che non sono d'accordo con il lavoro ridotto; la cui perdita di ore lavorative non può essere determinata (ad es. rapporti di lavoro su chiamata che sono durati meno di 6 mesi); che hanno raggiunto l'età ordinaria di pensionamento AVS. A partire dal periodo contabile di giugno 2020, le persone con poteri decisionali autorevoli e i loro partner (compresi quelli che, nella loro qualità di azionisti, in quanto finanziariamente coinvolti nella società o come membri di un organo decisionale aziendale

superiore, possono determinare o influenzare in modo significativo le decisioni del datore di lavoro) e gli studenti non sono più aventi diritto.

- Ci si può rivolgere a tre sedi per il servizio disoccupazione,
 - Sede di Bellinzona: Piazza Giuseppe Buffi 4, Casella postale 1338, 6500 Bellinzona. Tel: +41 91 821 92 22.
 - Sede di Lugano: Via San Gottardo 17, Casella postale 676, 6903 Lugano. Tel. +41 91 821 91 81.
 - Sede di Locarno: presso Sindacati indipendenti ticinesi (SIT), Via della Pace 3, 6600 Locarno. Tel. +41 91 751 39 48.
- Anche le persone che occupano una posizione analoga a quella del datore di lavoro possono beneficiare dell'indennità per lavoro ridotto. Anche in questo caso è stato semplificato il calcolo: quando si indica il totale del salario AVS, l'azienda deve aggiungere la somma degli importi forfettari per le persone che occupano una posizione analoga a quella del datore di lavoro e inserire l'importo totale sul modulo.
- La procedura abbreviata o la forma speciale si applica solo all'affermazione di assenze di lavoro indotte economicamente a causa di misure ufficiali in seguito alla pandemia di SARS-CoV2 (Covid-19).
- Troverete il nuovo modulo (Covid-19) su:
<https://www.arbeit.swiss/secoaly/it/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kurzarbeitsentschaedigung.html/>

4 Diritto di lavoro – licenziamenti di dipendenti

Speriamo che la vostra azienda superi le conseguenze della Covid-19 senza dover licenziare dipendenti. Tuttavia, se si giunge alla conclusione, sulla base della propria analisi finanziaria e della propria pianificazione (cfr. capitolo 1), che nessuna delle misure previste è sufficiente e che è necessario licenziare dei dipendenti (i dipendenti di solito causano l'80% dei costi), di seguito è riportata una sintesi degli aspetti del diritto del lavoro sul licenziamento.

È inoltre possibile contattare l'assicurazione di protezione giuridica per domande relative al diritto del lavoro.

4.1 Definizione, Applicazione e ricevibilità

Il licenziamento ordinario è il motivo abituale per la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel caso di un rapporto di lavoro a tempo determinato, la disdetta ordinaria è generalmente esclusa, a meno che non sia stato concordato un periodo di preavviso (nel qual caso il contratto ha una durata massima).

Il diritto svizzero applica il principio della libertà di disdetta, vale a dire che la disdetta non è vincolata a motivi specifici. Una disdetta abusiva o ingiustificata senza preavviso fa scattare l'obbligo di pagare un indennizzo, ma pone anche fine al rapporto di lavoro.

Disdette in tempo inopportuno non hanno alcun effetto e devono essere ripetute.

4.2 Forma del licenziamento

Se non è stato concordato alcun requisito formale nel contratto di lavoro (Art. 16 CO), la disdetta è valida senza alcuna formalità. Può essere comunicato verbalmente, tramite un breve messaggio (SMS, WhatsApp, ecc.), per e-mail o per iscritto. Per motivi di prova, si raccomanda di inviare un avviso di disdetta in una forma che possa essere comprovata da un testo. La maggior parte delle disdette viene data per iscritto.

Il licenziamento è una cosiddetta dichiarazione d'intenti che necessita di essere ricevuta. Il fattore decisivo non è quindi la data di spedizione, ma la data di ricezione. L'avviso deve pertanto pervenire al destinatario prima dell'inizio del periodo di preavviso. Ad esempio, se un contratto di lavoro può essere disdetto a fine agosto con un mese di preavviso, la disdetta deve pervenire al destinatario entro il 31 luglio.

Se il licenziamento viene pronunciato oralmente, si propone di farlo davanti a un testimone per motivi di prova. Se la disdetta viene consegnata, la ricevuta deve essere confermata.

4.3 Obbligo di motivazione

Il destinatario della disdetta ha il diritto di richiedere una motivazione scritta della disdetta (Art. 335 cpv. 2 CO). Di norma, solo i dipendenti chiedono una giustificazione della disdetta se il datore di lavoro rescinde il contratto.

La motivazione del datore di lavoro consente al dipendente di valutare se il licenziamento può essere abusivo o se si tratta di un licenziamento ingiustificato senza preavviso.

Anche in assenza di una disposizione esplicita, il motivo della risoluzione deve essere vero.

In caso di violazione dell'obbligo di motivazione, il diritto alla motivazione può al massimo essere valutato in tribunale. In pratica, la violazione dell'obbligo di motivazione viene presa in particolare considerazione nei procedimenti relativi a controversie in materia di diritto del lavoro:

- la valutazione delle prove di un possibile abuso.
- la ripartizione delle spese legali.

4.4 Termini e date di disdetta

I termini di disdetta hanno lo scopo di concedere alle parti un certo periodo di tempo per adeguarsi alla risoluzione del contratto (ricerca di un nuovo dipendente o di un nuovo posto di lavoro). Nel periodo di prova, il periodo inizia il giorno successivo al ricevimento della notifica di licenziamento.

La legge prevede i seguenti termini di disdetta:

- Durante il periodo di prova = sette giorni (Art. 335b cpv. 1 CO)
- Durante il primo anno di servizio: un mese (Art. 335c cpv. 1 CO)
- Dal secondo al nono anno di servizio: due mesi (Art. 335c cpv. 1 CO)
- A partire dal decimo anno di servizio: tre mesi (Art. 335c cpv. 1 CO)

Questi termini si applicano se il contratto di lavoro non contiene alcuna disposizione.

In caso di lavoro temporaneo (personale a prestito), sono consentiti i seguenti periodi di preavviso per incarichi illimitati e ininterrotti (Art. 19 cpv. 4 LC; Art. 49 OC):

- Durante i primi tre mesi: almeno due giorni
- Dal quarto al sesto mese: almeno sette giorni
- A partire dal settimo mese è applicabile l'Art. 335c OC»

4.5 Protezione dalla disdetta abusiva

In Svizzera si applica il principio della libertà di licenziamento. Questo principio è limitato dalla protezione dei fatti contro il licenziamento. La risoluzione non può rientrare in alcuno dei motivi di disdetta abusiva di cui all'art. 336 CO. Anche se la disdetta si rivela abusiva, è comunque valida, ma può comportare un obbligo di risarcimento danni (Art. 336a CO). La tutela dei fatti contro il licenziamento è già applicata durante un eventuale periodo di prova.

Se il licenziamento viene pronunciato per i seguenti motivi, è abusivo - indipendentemente dal fatto che venga pronunciato dal datore di lavoro o dal dipendente:

- Caratteristica personale del soggetto interessato dalla disdetta del rapporto di lavoro, senza legame con il rapporto di lavoro e senza significative alterazioni del clima di lavoro (Art. 336 cpv. 1 lett. a CO), ad esempio a causa del sesso, dell'età, della malattia, ecc.

- Esercizio di un diritto costituzionale della parte interessata dal licenziamento, senza violazione di un obbligo previsto dal contratto di lavoro e senza pregiudizio significativo del clima di lavoro (Art. 336 cpv. 1 lett. b CO), ad esempio a causa di un partito politico.
- Prevenzione dell'esercizio di pretese derivanti dal contratto di lavoro da parte della parte interessata dalla disdetta (Art. 336 cpv. 1 lett. c CO), ad esempio se il datore di lavoro vuole impedire l'erogazione di determinate prestazioni alle quali il lavoratore avrebbe diritto in base all'anzianità di servizio, ecc.
- Rivendicazione di diritti derivanti dal contratto di lavoro da parte della parte interessata dalla disdetta (art. 336 cpv. 1 CO), se il dipendente rivendica prestazioni di lavoro straordinario, ecc.
- Prestazioni del servizio obbligatorio svizzero di protezione civile, militare o di protezione o dell'assunzione di un obbligo legale non assunto volontariamente (art. 336 cpv. 1 lett. e CO). I servizi di trasporto militare sono coperti anche se sono effettuati su base volontaria.

In altri casi, la legge prevede il carattere abusivo del licenziamento da parte del datore di lavoro in alcuni casi:

- Appartenenza o non appartenenza del dipendente a un'associazione di lavoratori o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore (art. 336 cpv. 2 CO)
- Attività nelle quale il lavoratore è nominato rappresentante dei salariati in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta (Art. 336 cpv. 2 lett. b CO)
- Nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (Art. 336 cpv. 2 lett. c CO)

L'elenco dei motivi di disdetta previsti dalla legge non è esaustivo. In linea di principio, vale quanto segue: una risoluzione è abusiva se è contraria al principio della buona fede e presenta lo stesso livello di illecito delle motivazioni previste dalla legge.

Se la disdetta è abusiva, il rapporto di lavoro viene comunque interrotto. Se una delle parti desidera agire contro un licenziamento ingiusto, deve seguire la seguente procedura:

- Obiezione scritta alla parte che notifica la disdetta al più tardi entro la fine del termine di disdetta (art. 336b cpv. 1 CO): questa obiezione ha lo scopo di consentire il raggiungimento di un accordo sulla continuazione del rapporto di lavoro.
- Rivendicazione della richiesta di risarcimento e di risarcimento danni entro 180 giorni di calendario (non 6 mesi!) dopo la cessazione del rapporto di lavoro, presentando un'istanza al tribunale competente.

L'importo della richiesta di risarcimento è previsto dalla legge ed è pari a

- Al massimo sei salari
- in caso di richiesta di risarcimento danni per violazione dell'obbligo di consultazione nell'ambito di licenziamenti di massa, un massimo di due mesi di salario.

L'importo del risarcimento viene stabilito dal tribunale tenendo conto di tutte le circostanze rilevanti (art. 336a CO). Resta riservato il diritto al risarcimento dei danni (art. 336a cpv. 2 CO). Il rifiuto di fornire una giustificazione scritta per la disdetta (art. 335 cpv. 2 CO) non porta a un uso improprio, ma serve come indicazione del suo uso improprio.

4.6 Tutela temporale contro il licenziamento

Oltre alla tutela oggettiva contro il licenziamento, e nonostante il principio generale della libertà di licenziamento, deve essere rispettata anche la cosiddetta tutela temporale contro il licenziamento (il cosiddetto licenziamento in tempo inopportuno).

Rispetto alla protezione oggettiva contro il licenziamento, ci sono alcune differenze nelle condizioni e nelle conseguenze legali:

- Se un licenziamento viola la protezione temporanea contro il licenziamento, verrà considerato senza effetto. Dovrà esser ripetuto dopo la scadenza del periodo di blocco per essere legalmente efficace.
- Non esiste una protezione temporanea contro il licenziamento durante il periodo di prova.
- I motivi per cui un licenziamento viola la protezione temporanea sono diversi secondo quale parte ha pronunciato il licenziamento; il datore di lavoro o il dipendente stesso.

La legge prevede i cosiddetti periodi inopportuni, i quali devono essere osservati in caso di licenziamento. Licenziamenti che cadono in questi periodi sono considerati disdette in tempo inopportuno secondo l'art. 336c cpv. 2 OC. Ambo le parti possono estendere la tutela temporale contro il licenziamento a favore del dipendente. È inoltre possibile rinunciare alla tutela contro il licenziamento nell'ambito di un accordo, a condizione che ciò non sia inteso a eludere le disposizioni di legge sulla tutela contro il licenziamento ingiustificato.

I periodi inopportuni variano secondo quale parte disdice il contratto.

Se il datore di lavoro notifica la disdetta, si applicano i periodi inopportuni. Tutti i periodi inopportuni hanno in comune che si tratta di periodi di tempo durante i quali al dipendente viene impedito di svolgere il proprio lavoro:

- Servizio militare o di protezione civile oppure servizio civile svizzero obbligatorio (Art. 336c cpv. 1 lett. a OC)
 - Periodo inopportuno: durante il servizio
- Servizio militare o di protezione civile oppure servizio civile svizzero obbligatorio, in quanto il servizio duri più di 11 giorni (Art. 336c cpv. 1 lett. a OC)
 - Periodo inopportuno: periodo che inizia 4 settimana prima di entrare in servizio fino a 4 settimane dopo la fine del servizio
- Quando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa (Art. 336c cpv. 1 lett. b OC)
 - Periodo inopportuno durante l'assenza. Il periodo dipende dall'anno di servizio.
 - Primo anno di servizio: 30 giorni
 - Secondo anno di servizio fino al quinto: 90 giorni
 - A partire dal sesto anno: 180 giorni
- Durante la gravidanza e dopo il parto (Art. 336c cpv. 1 lett. c OC)
 - Periodo inopportuna a partire dalla gravidanza (a partire dal primo giorno, anche non sapendo la gravidanza) e nelle 16 settimane dopo il parto
- Partecipazione ad un servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero (Art. 336c cpv. 1 lett. d OC)
 - Periodo inopportuno durante il servizio

È inoltre previsto un periodo inopportuno per il dipendente, che deve essere osservato se vuole terminare il suo rapporto di lavoro (Art. 336b cpv. 1 OC):

- Servizio militare o di protezione civile oppure servizio civile svizzero obbligatorio del datore di lavoro
 - Periodo inopportuno: durante il servizio
- Servizio militare o di protezione civile oppure servizio civile svizzero obbligatorio del datore di lavoro, che dura più di 11 giorni
 - Periodo inopportuno: periodo che inizia 4 settimane prima di entrare in servizio fino a 4 settimane dopo la fine del servizio

La disdetta che viene data durante uno dei periodi inopportuni sopramenzionati è nulla (art. 336c cpv. 2 CO) e il rapporto di lavoro prosegue. Il dipendente deve continuare a presentarsi al lavoro (a meno che non vi sia un periodo inopportuno durante il quale il dipendente non è tenuto a presentarsi al lavoro).

Se la disdetta è stata pronunciata durante un periodo inopportuno, deve essere ripetuta dopo la scadenza del periodo inopportuno per diventare effettiva.

Tuttavia, ci sono casi in cui i periodi inopportuni non sono applicabili:

- Durante il periodo di prova
- In base a un accordo di separazione
- Nel caso dei rapporti di lavoro a tempo determinato, al termine del loro mandato. Se la fine del rapporto di un lavoro a tempo determinato rientra in un periodo inopportuno, il rapporto di lavoro termina comunque.

Se la disdetta viene pronunciata prima dell'inizio di una data di disdetta, essa è valida. Tuttavia, se la disdetta viene data prima dell'inizio di una data di disdetta (ad esempio il lavoratore si ammala durante il periodo di disdetta (a condizione che il datore di lavoro abbia dato la disdetta), il periodo di disdetta viene interrotto e continua solo dopo la scadenza del periodo di disdetta (art. 336c cpv. 2 CO). Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo (Art. 336c cpv. 3 OR). Per determinare se un periodo inopportuno rientra nel periodo di preavviso, i periodi di preavviso sono calcolati a partire dalla data del preavviso nell'ambito della tutela temporale contro il licenziamento.

4.7 Licenziamento collettivo

Per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro entro un periodo di 30 giorni, per motivi non inerenti alla persona del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è:

- Almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
- Almeno pari al 10% del numero dei lavorativi negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;

- Almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori (Art. 335d OC).

La disdetta da parte del datore di lavoro è il punto di partenza legale. Non ha importanza se il datore di lavoro intendeva realmente chiudere il rapporto di lavoro con il preavviso di licenziamento o se voleva solo ottenere una modifica delle condizioni di lavoro (il cosiddetto "change of notice"). È inoltre irrilevante se vengono assunte altre persone al posto dei dipendenti licenziati, ossia non è prevista una riduzione del numero di dipendenti.

Solo licenziamento da parte del datore di lavoro per motivi economici, tecnici o organizzativi sono significative. Ciò non comprende, ad esempio, i licenziamenti per scarso rendimento o per motivi disciplinari. Tali disdette hanno la loro ragione nella persona del dipendente. Se sia il dipendente che altri motivi sono responsabili per la disdetta del rapporto di lavoro, devono essere determinati i motivi più rilevanti della cessazione del rapporto di lavoro.

Tutte le comunicazioni di licenziamento inviate dal datore di lavoro entro 30 giorni devono essere sommate per determinare per verificare un licenziamento collettivo. In questo modo si vuole evitare che le norme sul licenziamento collettivo vengano eluse licenziando i dipendenti a brevi intervalli piuttosto che contemporaneamente.

Le norme sul licenziamento collettivo non si applicano se è il risultato di una cessazione giudiziale dell'attività o si basa sul fallimento del datore di lavoro o su un accordo di cessione di beni.

Per i licenziamenti collettivi devono quindi essere soddisfatte tre condizioni:

- Licenziamento di un gran numero di dipendenti
- Le disdette devono essere comunicate entro 30 giorni
- I motivi per i licenziamenti non sono inerenti alla persona del lavoratore

Se il datore di lavoro intende procedere a licenziamenti collettivi, deve informare i rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di tali rappresentanti, i lavoratori. Egli deve fornire informazioni sui seguenti fattori:

- i motivi del licenziamento collettivo
- il numero di lavoratori da licenziare
- il numero di lavoratori normalmente impiegati
- il periodo durante il quale devono essere date le disdette

Egli deve inviare una copia di questa notifica all'ufficio del lavoro cantonale. Il datore di lavoro deve inoltre consentire ai dipendenti di formulare proposte per evitare o limitare il numero di licenziamenti e per attenuarne le conseguenze.

Il datore di lavoro deve fornire ogni altra informazione pertinente in aggiunta alle informazioni minime menzionate sopra. Ciò comprende, ad esempio, informazioni sulla possibilità di trasferimenti all'interno dell'azienda o del gruppo di imprese, sulla riorganizzazione dell'assegnazione del lavoro, sui mezzi disponibili per compensare i lavoratori che lasciano lo stabilimento volontariamente o su pensionamenti anticipati.

Informazioni dell'ufficio di collocamento

Dopo l'invio di una copia del foglio informativo per i dipendenti, il datore di lavoro deve notificare per iscritto all'Ufficio cantonale del lavoro il previsto licenziamento collettivo dopo l'esecuzione della consultazione; una copia di questa notifica viene inviata ai dipendenti.

Se si procede a un licenziamento collettivo e non vengono rispettate le relative disposizioni, ciò ha notevoli conseguenze per il datore di lavoro che ne è responsabile. Da un lato, secondo l'art. 336 cpv. 2 lett. c CO, qualsiasi licenziamento che rientra nell'ambito di un licenziamento collettivo avvenuto senza aver consultato i rappresentanti dei dipendenti o, in mancanza di tali rappresentanti, i lavoratori, è abusivo.

Se il datore di lavoro viola il diritto di consultazione dei suoi collaboratori, ognuno dei collaboratori interessati che si oppone al licenziamento ha diritto a un'indennità pari ad un massimo di due mesi di salario.

D'altro canto, la mancata informazione dell'Ufficio del lavoro può risultare nella continuazione del rapporto di lavoro e consentire ai lavoratori di avanzare le relative richieste salariali.

Inoltre, la legge sul collocamento (LC) stabilisce anche che il licenziamento di oltre 10 dipendenti entro 30 giorni, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, deve essere comunicato all'ufficio del lavoro cantonale (art. 29 LC). I Cantoni possono ridurre questo numero fino a sei.

Obbligo di piano sociale

In caso di licenziamento di massa di 30 dipendenti, un piano sociale deve essere negoziato entro 30 giorni, a condizione che il datore di lavoro impieghi di norma almeno 250 dipendenti (art. 335i CO). Il piano sociale è un accordo in cui il datore di lavoro e i lavoratori definiscono le misure per evitare i licenziamenti, limitarne il numero e mitigarne le conseguenze (art. 335 h CO).

Le aziende sono poi obbligate a negoziare un piano sociale con i dipendenti o i loro rappresentanti. Il contenuto esatto di un piano sociale non è prescritto. Normalmente si possono trovare i seguenti contenuti:

- Stop della produzione
- Finanziamenti di ricollocamenti
- Indennità di partenza
- Pensionamenti anticipati ecc.

I partner negoziali del datore di lavoro sono le associazioni dei lavoratori che partecipano a un CLA, se il datore di lavoro è parte del CLA, o la rappresentanza interna dei lavoratori (se non esiste una tale rappresentanza, i lavoratori sono i partner negoziali diretti). La parte dei dipendenti può ricorrere ad esperti per assisterli nelle trattative.

Se il datore di lavoro non rispetta l'obbligo di negoziare un piano sociale, la legge non prevede sanzioni. La mancata negoziazione di un piano di compensazione sociale non ha conseguenze anche per i licenziamenti.

5 Aiuti immediati mediante crediti transitori COVID con fideiussioni

5.1 Informazioni generali

«Nonostante le indennità per lavoro ridotto, numerose aziende dispongono di sempre meno liquidità per coprire i costi correnti a causa delle chiusure aziendali e del brusco calo della domanda. Bisogna evitare che aziende sostanzialmente solvibili vadano incontro a difficoltà. Aiuti immediati mediante crediti transitori con fideiussioni: affinché le banche possano concedere crediti transitori alle PMI (ditte individuali, società di persone, persone giuridiche), il Consiglio federale avvierà un programma di garanzie della portata di 20 miliardi di franchi, poggiante sulle attuali strutture delle organizzazioni di fideiussioni. Le imprese direttamente interessate riceveranno rapidamente e senza lungaggini burocratiche fino al 10% del fatturato o 20 milioni di franchi al massimo. Gli importi fino a 0,5 milioni di franchi saranno pagati subito dalle banche e garantiti al 100% dalla Confederazione. Gli importi di entità superiore saranno garantiti all'85% dalla Confederazione e subordinati a una breve analisi bancaria. Gli importi creditizi fino a 0,5 milioni di franchi dovrebbero coprire oltre il 90 per cento delle imprese colpite dal COVID.» (www.seco.admin.ch, consultato 10.06.2020)

Gli ultimi giorni hanno dimostrato che i crediti transitori COVID-19 corrispondono a una reale esigenza e che l'espletamento rapido e senza formalità burocratiche da parte di banche e PostFinance funziona bene. In occasione della sua seduta del 3 aprile 2020 il Consiglio federale ha deciso di incrementare il programma di fideiussione per i crediti transitori COVID-19. A causa della forte domanda, l'Esecutivo sottopone al Parlamento un aumento dell'attuale credito d'impegno da 20 miliardi a 40 miliardi di franchi complessivi.

Comunicato stampa del 03.04.2020 (consultato il 05.06.2020):

<https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa/comunicati-stampa-consiglio-federale.msg-id-78684.html>

5.1.1 Fideiussioni solidali

«Conformemente alla legge federale del 6 ottobre 2006¹ sugli aiuti finanziari alle organizzazioni che concedono fideiussioni alle piccole e medie imprese, la Confederazione sostiene le organizzazioni che concedono fideiussioni al fine di agevolare l'ottenimento di crediti bancari da parte di PMI. Le quattro organizzazioni², riconosciute dalla Confederazione, che concedono fideiussioni possono fornire garanzie sotto forma di fideiussioni solidali alle banche che accordano mutui alle imprese. Attualmente la Confederazione si assume il 65 per cento delle perdite delle organizzazioni che concedono fideiussioni. La misura richiesta si basa su questo strumento esistente e di provata efficacia. La Confederazione deve poter assumersi fideiussioni solidali per crediti concessi a lavoratori indipendenti e a imprese, sostanzialmente solvibili, che sono stati colpiti dalle conseguenze economiche del coronavirus. Per assicurare un accesso rapido e senza lungaggini burocratiche alla liquidità necessaria, la Confederazione intende garantire in misura del 100 per cento i crediti correlati al COVID-19 (di seguito «crediti COVID-19») fino a 500 000 franchi. Al contempo, questi crediti prevedono una procedura semplificata. Inoltre è possibile concedere fideiussioni per crediti fino a 20 milioni; al riguardo va osservato che l'importo di credito che supera i primi 500 000 franchi deve essere garantito in misura dell'85 per cento. In linea di principio, i lavoratori indipendenti e le imprese presentano le loro richieste di crediti COVID19 alle loro banche di riferimento. Gli attuali clienti di PostFinance possono presentare la loro richiesta anche a PostFinance SA. A tal fine viene revocato temporaneamente il divieto per PostFinance SA di concedere crediti, esclusivamente per i crediti COVID-19 fino a 500 000 franchi e unicamente per gli attuali clienti di PostFinance. Questa deroga limitata nel tempo è indispensabile poiché quasi il 70 per cento delle PMI non ha accesso a crediti bancari. Gran parte di esse effettua

il traffico dei pagamenti attraverso PostFinance SA e non ha una propria banca di riferimento. Se queste PMI dovessero prima aprire un conto presso una nuova banca, il rapido sostegno alla liquidità auspicato dalla presente ordinanza non sarebbe possibile per gran parte dei lavoratori indipendenti e delle piccole imprese. Né le banche né PostFinance SA sono tenute ad accordare crediti ai loro clienti. Le fidejussioni sono concesse dalle quattro organizzazioni esistenti preposte a tale scopo. La Confederazione si assume le eventuali perdite da fidejussioni di tali organizzazioni. Le richieste di credito ai sensi della presente ordinanza di necessità possono essere presentate entro il 31 luglio 2020 alla propria banca o a PostFinance SA.» (www.covid19.easygov.swiss, consultato 10.06.2020).

5.1.2 Autodichiarazione

«Per poter elaborare la procedura per i crediti COVID-19 garantiti in modo rapido e senza lungaggini burocratiche, sono stati previsti requisiti volutamente semplici che si basano su un'autodichiarazione:

- l'impresa deve essere stata costituita prima del 1° marzo 2020, ovvero prima della diffusione dell'epidemia di COVID-19 in Svizzera;
- l'impresa subisce, in seguito alla pandemia di COVID-19, un notevole pregiudizio economico, segnatamente per quanto riguarda la cifra d'affari;
- l'impresa è finanziariamente sana, ovvero nei suoi confronti non è in corso una procedura di fallimento o concordataria né una procedura di liquidazione.

I crediti COVID-19 possono inoltre essere richiesti solo se, al momento della presentazione della richiesta, non sono già stati ottenuti sostegni alla liquidità correlati al COVID-19 in virtù delle ordinanze di necessità licenziate dal Consiglio federale il 20 marzo 2020 nel settore dello sport e della cultura.» (www.covid19.easygov.swiss, consultato 10.06.2020).

5.1.3 Ammontare del credito COVID-19

«L'ammontare del credito COVID-19 garantito dipende dalle dimensioni dell'impresa. Come base di calcolo si utilizza la cifra d'affari. Il credito transitorio garantito dalla Confederazione deve ammontare al massimo al 10 per cento della cifra d'affari realizzata in un anno (nel caso di imprese di recente costituzione o start up: cifra d'affari stimata). Supponendo che la cifra d'affari sia costituita per circa un terzo ciascuno dai costi per i salari (perdite coperte da indennità per lavoro ridotto o dall'ordinanza di necessità nell'ambito dell'indennità di perdita di guadagno), dai costi variabili e dai costi fissi, tale credito dovrebbe essere in grado di finanziare i costi fissi di un'impresa per poco più di tre mesi. In termini nominali, il limite massimo per ogni credito garantito è di 20 milioni di franchi; in casi di rigore sono possibili eccezioni.» (www.covid19.easygov.swiss, consultato 10.06.2020).

5.1.4 Durata e interessi

«I crediti COVID-19 vengono concessi per la durata di cinque anni, ma in casi di rigore possono essere prolungati di due anni al massimo. Ai crediti COVID-19 fino a 500 000 franchi si applica un tasso d'interesse dello zero per cento. Per i crediti superiori a questo importo (fino a 20 mio. fr.) vale un disciplinamento differenziato: alla quota garantita del credito (85 %) si applica un interesse dello 0,5 per cento. Per l'importo rimanente del prestito (15 %), non coperto dalla fideiussione solidale ai sensi della presente ordinanza, spetta alle parti del contratto di credito, ossia la banca e il mutuatario, concordare un tasso d'interesse adeguato. Per gli interessi applicati ai

crediti concessi con fideiussione solidale l'ordinanza prevede un meccanismo di adeguamento, in base al quale il DFF adegua ogni anno il tasso d'interesse agli sviluppi di mercato, dopo aver consultato le banche partecipanti al programma.» (www.covid19.easygov.swiss, consultato 10.06.2020).

5.1.5 Procedura

«Per la concessione dei crediti COVID-19 sono previste due diverse procedure a seconda dell'importo del credito richiesto:

Procedura semplificata per crediti fino a 500 000 franchi («CREDITO COVID-19»):

Per i crediti COVID-19 fino a 500 000 franchi la Confederazione si assume l'intero rischio di perdita, compresi gli interessi maturati in un anno. Grazie alla copertura della Confederazione la banca può applicare una procedura di esame sommaria:

- il lavoratore indipendente o l'impresa compila il modulo per l'accordo di credito COVID19, disponibile online³, e dichiara quindi che le condizioni per ottenere il credito sono soddisfatte. Il lavoratore o l'impresa in questione invia l'accordo di credito alla propria banca oppure a PostFinance SA, se è cliente di quest'ultima;
- a tal fine, il credito transitorio non può superare il 10 per cento della cifra d'affari realizzata in un anno. La banca o PostFinance SA verifica se il richiedente è un suo cliente e se, conformemente all'autodichiarazione, soddisfa le condizioni per ottenere un credito COVID-19. Si rinuncia a un esame del credito più approfondito. Se le condizioni sono soddisfatte, la banca o PostFinance SA invia l'accordo di credito alle organizzazioni che concedono fideiussioni. La fideiussione è considerata approvata già con l'invio dell'accordo di credito a tali organizzazioni, e la banca o PostFinance SA può subito mettere a disposizione i mezzi richiesti. In linea di massima, la fideiussione diventa efficace anche con la liberazione dei mezzi di credito a favore del cliente.

Questa procedura semplificata è intesa come un aiuto d'urgenza rapido e facilmente accessibile ed è destinata ai lavoratori indipendenti e alle PMI con una cifra d'affari annua fino a 5 milioni di franchi. Con questo strumento si prevede di finanziare oltre il 90 per cento delle imprese colpite dalle conseguenze della pandemia di COVID-19.

Procedura per crediti da 500 000 a 20 000 000 franchi («CREDITO PLUS COVID-19»):

Per i crediti superiori a 500 000 franchi, la Confederazione si assume l'intero rischio di perdita del credito per i primi 500 000 franchi, compresi gli interessi maturati in un anno. Per l'importo del credito che si situa tra 500 000 e 20 milioni di franchi, la Confederazione si fa carico dell'85 per cento del rischio di perdita e le banche del restante 15 per cento. Anche per crediti di questo importo si ricorre a una procedura agevolata, che però prevede un esame del credito più approfondito:

- l'impresa richiedente compila una richiesta di credito standardizzata, disponibile online. La richiesta di credito può essere presentata esclusivamente alle banche;
- le condizioni per ottenere il credito e il calcolo dell'importo massimo (10 % della cifra d'affari) sono analoghi alla procedura semplificata;

- la banca esegue tuttavia anche un esame del credito secondo la prassi del settore, tenendo conto della fideiussione solidale, e in caso di decisione positiva in merito alla concessione del credito trasmette la richiesta alla competente organizzazione che concede fideiussioni;
- il credito è erogato una volta che la competente organizzazione che concede fideiussioni avrà sottoscritto il contratto di fideiussione concluso con la banca.

Anche per questo tipo di credito si intende garantire una procedura rapida, mettendo a disposizione moduli di richiesta e contratti standardizzati e ampliando in modo mirato le risorse in termini di personale presso le organizzazioni che concedono fideiussioni.» (www.covid19.easygov.swiss, consultato 10.06.2020).

5.1.6 Volume totale di finanziamento

«Il volume totale di finanziamento dei crediti COVID-19 garantiti e quindi la stima delle perdite massime a carico della Confederazione saranno stabiliti dal Parlamento mediante credito d'impegno, conformemente alla legge federale del 7 ottobre 2005 sulle finanze della Confederazione (LFC).» (www.covid19.easygov.swiss, consultato 10.06.2020). Il volume previsto è di 40 miliardi di franchi. A causa della forte domanda, l'Esecutivo sottopone al Parlamento un aumento dell'attuale credito d'impegno da 20 miliardi a 40 miliardi di franchi complessivi. (comunicato stampa 03.04.2020: <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale.html>).

Il credito d'impegno non istituisce una garanzia statale indipendente dai contratti di credito delle banche, ma permette alla Confederazione di sostenere le quattro organizzazioni riconosciute che concedono fideiussioni nella concessione di fideiussioni solidali conformemente alla presente ordinanza e al Codice delle obbligazioni.» (www.covid19.easygov.swiss, consultato 10.06.2020).

5.1.7 Per cosa può essere usato il credito?

Il capoverso 3 dell'ordinanza federale stabilisce che durante il periodo della fideiussione solidale in solido non sono consentite le seguenti operazioni:

«Secondo la lettera a, ciò riguarda la distribuzione di dividendi, bonus e rimborso dei contributi in conto capitale. La lettera b proibisce la concessione di prestiti o il rifinanziamento di prestiti a privati e azionisti sotto forma di prestiti. Per quanto riguarda i prestiti bancari esistenti, si deve in particolare evitare che i prestiti concessi ai sensi della presente ordinanza siano utilizzati per effettuare ammortamenti straordinari o pagamenti di interessi straordinari su prestiti bancari esistenti. Sono ammessi l'ammortamento ordinario e il pagamento degli interessi per i prestiti bancari esistenti in base all'accordo; in questo quadro limitato, i prestiti bancari non sono considerati prestiti personali. È consentito rifinanziare gli scoperti accumulati dal 23 marzo 2020 presso la banca o PostFinance SA che concede il credito garantito ai sensi della presente ordinanza.

La lettera c stabilisce che un prestito di gruppo non può essere sostituito da un prestito garantito ai sensi della presente ordinanza.

Lettera d: I prestiti garantiti dalla presente ordinanza servono esclusivamente a garantire la liquidità del richiedente. Non è consentito l'inoltro dei fondi di credito garantiti a una persona all'estero che sia in qualche modo collegata al richiedente, ad esempio nell'ambito del cash pooling.

L'obiettivo generale delle disposizioni del capoverso 3 è quello di prevenire l'appropriazione indebita dei crediti ricevuti ai sensi della presente ordinanza. In particolare, non devono essere prelevati fondi o forniti titoli per debiti finanziari esistenti o nuovi, a meno che non siano necessari per coprire necessità urgenti per il mantenimento dell'attività. Inoltre, i contratti con le società di servizi intragruppo e con terzi non devono essere modificati (a spese del garante in solido).

Il capoverso 4 richiede alle banche di soddisfare i requisiti del capoverso 2, lettera a. Inoltre, le banche escludono l'utilizzo dei prestiti per gli scopi di cui ai capoversi 2 lettera b e 3 lettera a-d del contratto di prestito che concludono con il richiedente. (www.covid19.easygov.swiss, consultato 10.06.2020).

5.2 Procedura richiesta

5.2.1 Richiesta di credito COVID-19 fino a CHF 500'000

«I crediti fino a 500 000 franchi vengono erogati in breve tempo, senza eccessive formalità burocratiche, e garantiti al 100% dalla Confederazione. Il tasso d'interesse su questi crediti ponte è attualmente pari allo 0%.

Ecco come inoltrare la richiesta per un credito COVID-19:

1. Accedete al link qui sotto e scaricate l'accordo per il vostro credito, compilatelo debitamente e stampate il PDF: <https://covid19.easygov.swiss/it/>
2. Firmate l'accordo.
3. Scannerizzate l'accordo e inviatelo tramite e-mail o per posta alla banca.
4. La banca verificherà l'accordo. Se l'accordo è completo, il denaro vi verrà versato direttamente dalla banca.

Le domande possono essere presentate a partire da giovedì 26.03.2020, ore 8.00.» (www.covid19.easygov.swiss, consultato 10.06.2020).

Nota: Vi consigliamo di presentare la domanda alla banca della vostra azienda, in modo che la domanda possa essere elaborata più rapidamente.»

Qui trovate una lista delle banche che concedono prestiti COVID-19.

[Informazioni dettagliate si trovano nelle spiegazioni dell'ordinanza d'emergenza](#)

Credito COVID-19

(10% della cifra d'affari annuale,
fino ad un massimo di CHF 500'000)

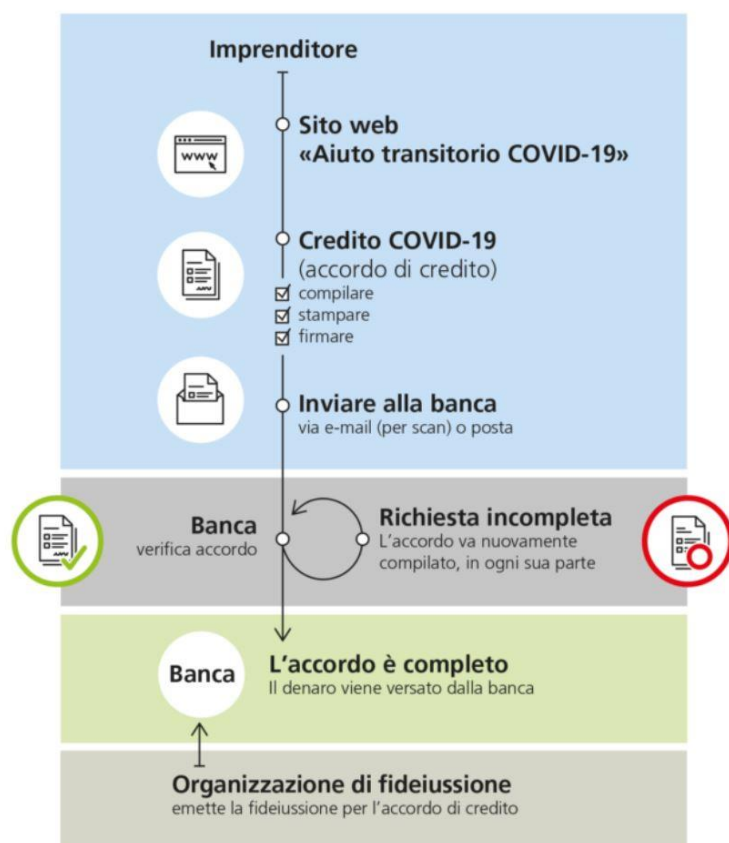


immagine 2: Procedura credito transitorio fino a CHF 500'000

5.2.2 Richiesta di credito COVID-19 Plus oltre CHF 500'000

«I crediti ponte che superano l'importo di 500 000 franchi sono garantiti all'85% dalla Confederazione. La banca finanziatrice contribuisce con una quota pari al 15%. Tali crediti possono ammontare fino a 20 milioni di franchi per azienda e richiedono quindi un esame approfondito da parte della banca. Il tasso d'interesse applicato a questi crediti è attualmente pari allo 0,5% per l'importo garantito dalla Confederazione.

Nota importante: prima di inoltrare la richiesta per un credito COVID-19 Plus oltre CHF 500'000 dovete inoltrare l'accordo per il credito COVID-19 (vedi sopra).

Ecco come inoltrare la richiesta per un credito COVID-19 Plus:

1. Accedete al link qui sotto e scaricate la vostra richiesta di credito, compilate la debitamente e stampate il PDF: <https://covid19.easygov.swiss/it/>
2. Firmate la richiesta.
3. Scannerizzate la richiesta e inviatela tramite e-mail o per posta alla banca.
4. La banca ne verificherà la completezza e la inoltrerà all'organizzazione di fideiussione.

5. Una volta approvata la richiesta da parte dell'organizzazione di fideiussione, il denaro vi verrà versato direttamente dalla banca.

Le domande possono essere presentate a partire da giovedì 26.03.2020, ore 8.00.» (www.covid19.easygov.swiss, consultato 10.06.2020).

[Qui](#) trovate una lista delle banche che concedono prestiti COVID-19.

[Informazioni dettagliate si trovano nelle spiegazioni dell'ordinanza d'emergenza](#)

Credito COVID-19 Plus

(10% della cifra d'affari annuale,
da CHF 500'000 fino ad un massimo di 20 Mio.)

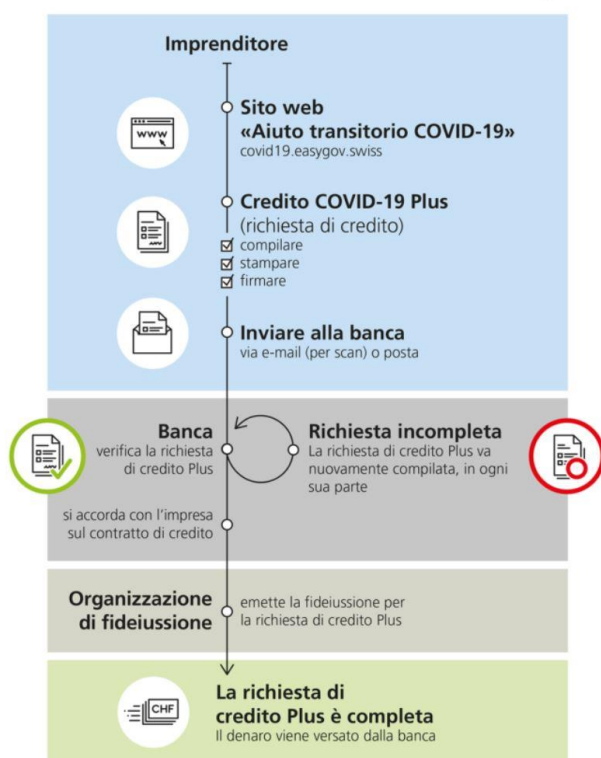


immagine 3: Procedura credito transitorio oltre CHF 500'000

6 Ulteriori informazioni essenziali per aziende

«Il 20 marzo 2020 il Consiglio federale ha stanziato 32 miliardi di franchi per arginare le conseguenze economiche della propagazione del coronavirus. Tenuto conto delle misure adottate il 13 marzo, saranno disponibili complessivamente oltre 40 miliardi di franchi. La prossima tappa è il coinvolgimento del Parlamento. La Delegazione delle finanze (DelFin) delibererà all'inizio della settimana prossima. I provvedimenti di questo ampio pacchetto, indirizzati a diversi gruppi target, sono pensati per preservare l'occupazione, garantire gli stipendi e sostenere i lavoratori indipendenti. Sono state adottate misure anche nel settore della cultura e dello sport per evitare fallimenti e arginare pesanti ripercussioni finanziarie. L'obiettivo delle nuove misure è evitare il più possibile i casi di precarietà e sostenere le persone e i settori colpiti con un'azione tempestiva e mirata, senza lungaggini burocratiche.» (www.seco.admin.ch, consultato il 10.06.2020).

6.1 Liquidità per aiutare le imprese

- «Nonostante le indennità per lavoro ridotto, numerose aziende dispongono di sempre meno liquidità per coprire i costi correnti a causa delle chiusure aziendali e del brusco calo della domanda. Bisogna evitare che aziende sostanzialmente solvibili vadano incontro a difficoltà. Aiuti immediati mediante crediti transitori con fideiussioni: affinché le banche possano concedere crediti transitori alle PMI (ditte individuali, società di persone, persone giuridiche), il Consiglio federale avvierà un programma di garanzie della portata di 40 miliardi di franchi, poggiante sulle attuali strutture delle organizzazioni di fideiussioni. Le imprese direttamente interessate riceveranno rapidamente e senza lungaggini burocratiche fino al 10% del fatturato o 20 milioni di franchi al massimo. Gli importi fino a 0,5 milioni di franchi saranno pagati subito dalle banche e garantiti al 100% dalla Confederazione. Gli importi di entità superiore saranno garantiti all'85% dalla Confederazione e subordinati a una breve analisi bancaria. Gli importi creditizi fino a 0,5 milioni di franchi dovrebbero coprire oltre il 90% delle imprese colpite dal COVID.
- **Proroga per il pagamento delle assicurazioni sociali:** alle aziende colpite dalla crisi potrà essere concessa una proroga temporanea, senza interessi, per il pagamento dei contributi dovuti alle assicurazioni sociali (AVS/AI/IPG/AD). Le imprese hanno inoltre la facoltà di far adeguare l'importo degli acconti periodici versati ad AVS/AI/IPG/AD qualora la loro massa salariale abbia subito una sostanziale diminuzione. Lo stesso vale per i lavoratori indipendenti che registrano un crollo del fatturato. La valutazione delle proroghe di pagamento e della riduzione degli acconti è di competenza delle casse di compensazione AVS.
- **Apporto di liquidità in ambito fiscale e per i fornitori della Confederazione:** le imprese avranno la possibilità di dilazionare i termini di pagamento, senza interessi di mora. Di conseguenza, dal 20 marzo 2020 al 31 dicembre 2020 l'interesse sarà azzerato (0,0%) per l'imposta sul valore aggiunto, per i dazi doganali, per particolari tasse al consumo e per le tasse d'incentivazione. Durante questo periodo non verranno fatturati interessi di mora. All'imposta federale diretta si applica la stessa regola dal 1 marzo 2020 al 31 dicembre 2020. Infine, l'Amministrazione federale delle finanze ha esortato le unità amministrative della Confederazione ad esaminare con celerità le fatture dei creditori e a bonificarle prontamente, a prescindere dai termini di pagamento, rafforzando così le liquidità dei fornitori della Confederazione.
- **Principio della «sospensione» secondo la legge federale sulla esecuzione e sul fallimento (LEF):** in tutta la Svizzera dal 19 marzo 2020 al 4 aprile compreso non si può procedere ad atti esecutivi contro

un debitore. Il Consiglio federale ha disposto la cosiddetta «sospensione» nella seduta del 18 marzo 2020.» (www.seco.admin.ch, consultato 10.06.2020)

6.2 Sostegni in termini di liquidità per le start-up

Il 22 aprile 2020 il Consiglio federale ha deciso di sostenere, per mezzo di fideiussioni, le start-up promettenti che hanno problemi di liquidità a causa della crisi dovuta al coronavirus. Le organizzazioni di fideiussione riconosciute dalla Confederazione agevolano le start-up nell'ottenimento di crediti bancari. La Segreteria di Stato dell'economia SECO, in accordo con i Cantoni interessati e le organizzazioni di fideiussione, ha ora messo a punto i presupposti pratici a tal fine. Le richieste di fideiussione possono essere presentate dal 7 maggio al 31 agosto 2020.

Sulla base dell'attuale regime di fideiussioni è stata creata una procedura di fideiussione particolare per garantire crediti bancari a start-up qualificate. Questa fideiussione è garantita al 65 per cento dalla Confederazione e al 35 per cento dal Cantone o da terzi reperiti dal Cantone. In questo modo, la Confederazione e il Cantone (o eventuali terzi) garantiscono congiuntamente al 100 per cento un importo massimo di un milione di franchi per ciascuna start-up. La somma complessiva garantita può corrispondere al massimo a un terzo delle spese correnti della start-up relative al 2019. In casi giustificati, il Cantone può derogare da questo principio nella sua valutazione.

Le start-up presentano una richiesta di fideiussione tramite il sito web <https://covid19.easygov.swiss/it/per-le-start-up>. Tale richiesta viene trasmessa al Cantone aderente insieme a tutti i documenti necessari attraverso EasyGov. Un servizio designato dal Cantone verifica i requisiti e inoltra la valutazione della richiesta all'organizzazione di fideiussione competente. Quest'ultima decide in via definitiva in merito alla fideiussione tenendo conto della valutazione espressa dal servizio designato dal Cantone.

Su tale base, l'impresa può richiedere un credito garantito presso qualsiasi banca. Vengono prese in considerazione le richieste di fideiussione presentate in forma completa dal 7 maggio al 31 agosto 2020 attraverso la piattaforma summenzionata.

Quali imprese vi hanno diritto?

- Start-up con sede in un Cantone aderente e costituite dopo il 1° gennaio 2010 ma prima del 1° marzo 2020
- Società anonime (SA) o società a garanzia limitata (Sagl) con sede in Svizzera.
- Start-up che non sono attive nel settore dell'agricoltura.
- Nei confronti dell'impresa non è in corso una procedura di fallimento o concordataria né una procedura di liquidazione.
- Start-up che, in seguito alla pandemia di COVID-19, subiscono un notevole pregiudizio economico e si ritrovano a corto di liquidità.

Quali dati sono richiesti?

- Spese correnti. Le spese correnti comprendono soprattutto i salari, gli investimenti non iscrivibili all'attivo, gli affitti, le spese per le domande di brevetti e i consulenti in brevetti, nonché quelle per i processi di ricerca e sviluppo (R&S) interni o esternalizzati.

- Rendiconti annuali a riprova delle spese correnti del 2019 o, se queste ultime non sono disponibili, di quelle del 2018.
- Business plan.
- Dati relativi all'impresa, inclusi i dati di contatto di un interlocutore all'interno dell'impresa.
- Dati relativi alla banca creditrice.
- Richieste di credito pendenti e/o accordi per crediti eventualmente già ottenuti ai sensi dell'ordinanza sulle fidejussioni solidali COVID-19 del 25 marzo 2020

Ulteriori requisiti

- La start-up conferma di non avere, al momento della presentazione della richiesta, un'eccedenza di debiti ai sensi dell'art. 725 CO.
- Il modello di business è scalabile, innovativo, basato sulla scienza o sulla tecnologia.
- Si tiene conto di eventuali crediti ai sensi dell'ordinanza sulle fidejussioni solidali COVID-19 del 25 marzo 2020.
- L'organizzazione di fideiussione decide in merito alla fideiussione tenendo conto della valutazione espressa dal Cantone. Su tale base, l'impresa può richiedere un credito presso qualsiasi banca.

Comunicato stampa del 04.05.2020 (consultato il 04.06.2020):

<https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/seco/nsb-news.msg-id-79006.html>

6.3 Piani di protezione

Il Consiglio federale ha deciso che le strutture menzionate nell'articolo 6 capoverso 3 dell'ordinanza 2 COVID-19 **potranno riaprire dal 27 aprile 2020 se disporranno di un piano di protezione** che consenta di **ridurre al minimo il rischio di trasmissione**. Il piano dovrà illustrare in che modo vadano rispettate **le norme di igiene e di comportamento dell'UFSP**. **Spetterà a ogni struttura elaborare un piano di protezione**, tenendo conto delle **prescrizioni legali in materia di salute e lavoro dell'UFSP e della SECO**.

Non è prevista l'approvazione dei piani da parte dei servizi cantonali o federali.

L'obbligo di dotarsi di un piano di protezione **vige anche per le imprese che non hanno dovuto interrompere le attività**. Se ne hanno già uno devono accertarsi che sia conforme alle prescrizioni del modello e, se necessario, completarlo; possono anche ripensarlo sulla falsariga della struttura predefinita (documento in formato Word). Se invece non hanno ancora un piano di protezione devono elaborarlo e metterlo in pratica, entro un termine ragionevole che viene loro impartito.

Conferenza stampa del 24.04.2020 (consultato il 09.06.2020):

https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/neues_coronavirus/schutzkonzepte.html

Modello di piano di protezione:

Il seguente piano di protezione descrive le disposizioni che le strutture devono adempiere nel quadro dei propri doveri di protezione generale della salute nei confronti dei loro lavoratori e per la protezione della popolazione secondo l'ordinanza 2 COVID-19. Le prescrizioni si rivolgono ai gestori di strutture, agli organizzatori di manifestazioni e ai datori di lavoro e servono a stabilire misure di protezione interne all'azienda da attuare con la collaborazione dei lavoratori.

<https://backtowork.easygov.swiss/it/>

Modelli per la realizzazione di piani di protezione:

Troverete qui sotto modelli per la realizzazione di piani di protezione per aziende, strutture e manifestazioni:

<https://backtowork.easygov.swiss/musterschutzkonzept/>

6.4 Indennità di perdita di guadagno per i lavoratori indipendenti

«I lavoratori indipendenti che subiscono una perdita di guadagno a causa delle misure decise dalle autorità per combattere il coronavirus saranno indennizzati, a condizione che non ricevano già altre indennità o prestazioni assicurative. I casi contemplati sono i seguenti:

- Chiusura delle scuole
- Quarantena ordinata dal medico
- Chiusura di un esercizio a conduzione personale e accessibile al pubblico

Questa regola vale anche per gli artisti indipendenti costretti a interrompere l'attività lavorativa perché gli ingaggi vengono cancellati in seguito alle suddette misure o perché devono essi stessi cancellare un evento in programma.

Le indennità sono assegnate su base giornaliera e in analogia con la legislazione sulle indennità di perdita di guadagno. L'importo corrisposto è pari cioè all'80 per cento del reddito e non può superare i 196 franchi al giorno. I lavoratori indipendenti in quarantena o impegnati in compiti di assistenza possono ricevere rispettivamente un massimo di 10, rispettivamente 30 indennità giornaliere. Le casse di compensazione AVS sono incaricate di verificare la sussistenza del diritto alle prestazioni e di erogare le prestazioni stesse.» (www.seco.admin.ch, consultato il 10.06.2020)

Nella sua seduta del 16 aprile 2020, il Consiglio federale ha deciso di ampliare il diritto all'indennità di perdita di guadagno per il coronavirus. Potranno quindi beneficiare dell'indennità anche i lavoratori indipendenti che sono colpiti solo indirettamente dai provvedimenti ordinati dalle autorità per combattere la pandemia, come ad esempio i tassisti, i quali, pur potendo continuare a lavorare, hanno meno lavoro o non ne hanno più. La condizione è che il loro reddito annuo dell'attività lucrativa soggetto all'AVS ammonti almeno a 10 000 franchi, ma non superi i 90 000 franchi.

Come per gli altri beneficiari di questa prestazione, l'importo dell'indennità sarà limitato a 196 franchi al giorno, ovvero 5880 franchi al mese. Il diritto nascerà retroattivamente a partire dal primo giorno della riduzione del reddito, ma al più presto dal 17 marzo 2020, e cesserà dopo due mesi, ma al più tardi con la revoca dei provvedimenti adottati per combattere il coronavirus. Le casse di compensazione potranno chiedere la restituzione delle prestazioni riscosse indebitamente. I costi per l'estensione del diritto all'indennità di perdita di guadagno per il coronavirus ai casi di rigore sono stimati a 1,3 miliardi di franchi nel caso di una durata di due mesi.

Il diritto all'indennità sarà inoltre esteso ai genitori che devono rimanere a casa per accudire figli con disabilità di età inferiore a 20 anni compiuti. Avranno così diritto all'indennità i genitori di giovani che frequentano una scuola speciale o che ricevono un supplemento per cure intensive dell'AI. La condizione è che la

chiusura della scuola speciale oppure della scuola o del centro d'integrazione sia dovuta ai provvedimenti adottati per combattere il coronavirus.

Il diritto inizierà a partire dal quarto giorno dall'adempimento di tutte le condizioni di diritto, vale a dire al più presto dal 19 marzo 2020, dato che le scuole in Svizzera sono state ufficialmente chiuse il 16 marzo 2020, e cesserà con la revoca dei provvedimenti adottati per combattere il coronavirus. Per i genitori che esercitano un'attività lucrativa indipendente il diritto sarà limitato a 30 indennità giornaliere, analogamente a quanto vale per i genitori di figli senza disabilità. Per i genitori di giovani che vengono integrati in una scuola regolare e non ricevono un supplemento per cure intensive, il diritto all'indennità cesserà quando il figlio avrà compiuto i 12 anni, come previsto già oggi. I costi per l'estensione ai genitori di figli con disabilità fino a 20 anni compiuti sono stimati a circa 33 milioni di franchi nel caso di una durata di sei mesi.

Comunicato stampa del 16.04.2020 (consultato il 05.06.2020):

<https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/seco/nsb-news/medienmitteilungen-2020.msg-id-78813.html>

6.4.1 Quando cessa il diritto all'indennità?

In seguito alla decisione del Consiglio federale di allentare gradualmente i provvedimenti adottati per combattere il coronavirus, l'indennità per i lavoratori indipendenti che, rispettando determinate misure di protezione, hanno potuto riprendere l'attività il 27 aprile o l'11 maggio è versata fino al 16 maggio (compreso). Questo termine corrisponde a quello previsto per gli indipendenti indirettamente colpiti dai provvedimenti per combattere il coronavirus (regolamentazione per i casi di rigore). I lavoratori interessati non devono fare nulla: le casse di compensazione hanno cessato di versare le prestazioni a partire dal 17 maggio.

I lavoratori indipendenti che per ordine delle autorità non hanno potuto riprendere la loro attività a partire dall'11 maggio hanno diritto all'indennità anche dopo il 16 maggio. Non potendo tuttavia stabilire automaticamente se una struttura rimanga chiusa o meno, le casse di compensazione hanno informato al riguardo tutti i lavoratori indipendenti e invitato ad annunciarsi quelli che non hanno potuto riprendere l'attività.

Nella seduta del 27 maggio 2020 il Consiglio federale ha revocato l'obbligo di chiusura per tutte le strutture a partire dal 6 giugno 2020. Per principio, dunque, da quella data tutte le strutture possono riaprire, rispettando le regole d'igiene e di distanziamento sociale previste. Se però non sono in grado di rispettare il pertinente piano di protezione, devono rimanere chiuse e continua a sussistere il diritto all'indennità. Le persone in questione devono rivolgersi alla cassa di compensazione competente.

Anche i lavoratori indipendenti colpiti dal divieto di svolgere manifestazioni continuano ad avere diritto all'indennità dopo l'11 maggio o il 6 giugno. Le casse di compensazione continueranno a versare loro l'indennità, senza che debbano presentare una nuova richiesta.

Fonte: Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS)

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/it/home/assicurazioni-sociali/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/eo-corona.html> (consultato il 04.06.2020)

6.5 Indennità di perdita di guadagno per i dipendenti

«Hanno diritto all'indennità di perdita di guadagno i genitori che devono interrompere la propria attività lavorativa per accudire i figli a seguito della chiusura delle scuole e le persone in quarantena ordinata dal medico. Come nel caso dei lavoratori indipendenti, le indennità sono corrisposte su base giornaliera e in analogia alla legislazione sulle indennità di perdita di guadagno (IPG e indennità in caso di servizio o di maternità). L'importo corrisposto è pari cioè all'80 per cento del reddito e non può superare i 196 franchi al giorno. I lavoratori in quarantena possono percepire al massimo 10 indennità giornaliere.» (www.seco.admin.ch, consultato 10.06.2020)

6.6 Possibile riduzione dell'affitto per i locali commerciali

«Gli imprenditori che utilizzano i locali commerciali, ad esempio come parrucchiere o ristorante, non sono attualmente in grado di gestirli a causa delle restrizioni legali d'emergenza imposte dalla crisi corona. La perdita di reddito significa che l'affitto per l'azienda non può più essere pagato da molti imprenditori.

Riguardando la situazione attuale è certamente presente la volontà dei proprietari di negoziare soluzioni reciproche nell'interesse dell'intera società - circostanze straordinarie richiedono soluzioni straordinarie. In ogni caso, è consigliabile parlarne con il vostro padrone di casa in una fase iniziale e trovare insieme una via praticabile per tutte le parti coinvolte prima di intraprendere un'azione legale. Se vi è ancora possibile pagare l'affitto in tempo, dovrete comunque continuare a farlo.

A nostro avviso, il fatto che attualmente non siate in grado di gestire la vostra azienda a causa della restrizione operativa d'emergenza imposta dal Consiglio federale, costituisce chiaramente come difetto dell'immobile. Data l'attualità della questione, i tribunali non si sono ancora pronunciati in merito. In linea di principio, è possibile richiedere una riduzione dell'affitto al locatore. Ma ciò non vi esonera tuttavia dall'obbligo di pagare l'affitto. È possibile richiedere una riduzione dell'affitto anche in un secondo momento, se è chiaro se il governo federale fornirà fondi per coprire le perdite di affitto o per pagare l'affitto.

Se non siete più in grado di pagare l'affitto, è consigliabile di contattare il proprietario per iscritto. Descrivete la vostra situazione e chiedete il proprietario di rinunciare al vostro affitto. In allegato più trovare un documento che vi fornisce una lettera di esempio per richiesta di riduzione dell'affitto. Se il vostro proprietario è consapevole della vostra situazione e rinuncia oppure riduce l'affitto, fatelo confermare per iscritto. Se invece il vostro proprietario non è disposto a rinunciare al vostro affitto e vi sollecita di pagarlo in termine di 30 giorni con minaccia di disdetta, dovete presentare per scritto la richiesta di riduzione all'autorità conciliazione. È essenziale chiedere consiglio all'associazione degli inquilini.

Se il locatore invece disdice il rapporto, non dovete semplicemente accettarla. Contestate il licenziamento! Dovete farlo entro 30 giorni dal ricevimento della disdetta o, se dovete ritirare la disdetta presso l'ufficio postale a causa di una mancata consegna da parte del postino, entro 30 giorni dal primo giorno del periodo di ritiro presso l'autorità di conciliazione competente. Una volta ricevuta la notifica della disdetta, è necessario richiedere immediatamente una consulenza dettagliata all'assicurazione di protezione giuridica o all'associazione degli inquilini.» (www.mietverband.ch, consultato 10.06.2020).

Viste le circostanze attuali, aumenta fortemente il rischio di mora nel pagamento delle pigioni di locali d'abitazione o commerciali e, di conseguenza, quello di ingiunzioni e disdette. Per ridurre le tensioni, il Consiglio federale proroga ora da 30 a 90 giorni il termine previsto all'articolo 257d capoverso 1 del Codice delle obbligazioni (CO) per i locali d'abitazione o commerciali in mora nel pagamento a causa dei provvedimenti ordinati dalle autorità per combattere il coronavirus. La proroga del termine vale per le pigioni e le spese accessorie che giungono a scadenza nel periodo compreso tra il 13 marzo e il 31 maggio 2020. Alle stesse condizioni viene prorogato da 60 a 120 giorni il termine di pagamento di «fitti» scaduti previsto all'articolo 282 capoverso 1 CO.

Comunicato stampa del 27.03.2020 (consultato il 05.06.2020):

<https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-78605.html>

Il Consiglio federale non intende intervenire nei rapporti di diritto privato tra locatari e locatori, ma esorta le parti interessate a cercare soluzioni costruttive e pragmatiche attraverso il dialogo.

Comunicato stampa dell' 08.04.2020 (consultato il 05.06.2020):

<https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-78746.html>

6.7 Settore culturale – aiuti immediati e indennità

«Il Consiglio federale si adopera per evitare che il settore svizzero della cultura subisca danni durevoli e per mantenerne al tempo stesso la diversità. L'impatto economico causato dal divieto di svolgere eventi a sfondo culturale (arti dello spettacolo, design, cinema, arti visive, letteratura, musica e musei) sarà arginato grazie ad aiuti immediati e indennità. In un primo tempo il governo mette a disposizione uno stanziamento iniziale di 280 milioni di franchi per due mesi, durante i quali la Confederazione seguirà gli sviluppi in collaborazione con i Cantoni e le organizzazioni culturali. Sono previste le seguenti misure:

- In primo luogo, la Confederazione mette a disposizione fondi per concedere aiuti immediati alle imprese e ai singoli che operano nel settore della cultura. Le imprese senza scopo di lucro, ad esempio fondazioni, possono ottenere prestiti rimborsabili senza interessi per preservare la propria liquidità. Gli operatori culturali possono richiedere aiuti immediati per coprire le spese finalizzate a mantenere il proprio tenore di vita, a condizione che tali spese non siano già coperte dalla nuova indennità di perdita di guadagno concessa in analogia alla legislazione sulle indennità di perdite di guadagno. I fondi sono versati dai Cantoni (alle imprese culturali) o da Suisseculture Sociale (agli operatori culturali).
- In secondo luogo, le imprese e gli operatori culturali possono chiedere ai Cantoni un'indennità per i danni finanziari causati in particolare dalla cancellazione o dal rinvio di eventi o dalla chiusura degli esercizi. L'indennità copre al massimo l'80 per cento dei danni. La Confederazione si assume la metà dei costi sostenuti dai Cantoni.
- Infine, le associazioni amatoriali attive nel campo della musica e del teatro possono ricevere un contributo finanziario a risarcimento dei danni finanziari associati alla cancellazione o al rinvio di eventi.» (www.seco.admin.ch, consultato 10.06.2020).

Prorogate le misure dell'ordinanza COVID cultura

Il Consiglio federale ha inoltre deciso di prorogare di quattro mesi, fino al 20 settembre 2020, le misure di sostegno al settore della cultura. Il 20 marzo scorso aveva stanziato 280 milioni di franchi per un periodo di due mesi a complemento delle misure per attenuare l'impatto economico generale dell'emergenza coronavirus. Gli effetti della pandemia di COVID-19 sul settore della cultura si faranno sentire per un periodo di gran lunga superiore alla durata di validità delle misure di sostegno previste. A titolo di esempio, tutte le grandi manifestazioni con oltre 1000 persone restano vietate almeno sino alla fine di agosto e numerose istituzioni culturali sono chiuse almeno fino all'8 giugno. L'importo complessivo degli aiuti stanziati rimane per il momento limitato a 280 milioni di franchi, ma i mezzi originariamente destinati a finanziare i prestiti senza interessi alle imprese culturali saranno in futuro impiegati in parte per le indennità per perdita di guadagno. A tutt'oggi le richieste di aiuto finanziario pervenute ammontano a 234 milioni di franchi.

Comunicato stampa del 13.05.2020 (consultato il 05.06.2020):

<https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/seco/nsb-news.msg-id-79103.html>

6.8 Sostegno attività sportive

«I club, le associazioni e le organizzazioni si trovano in una situazione critica a causa della cancellazione di eventi sportivi sia amatoriali che agonistici, per non parlare dei campionati. Per evitare che lo sport svizzero subisca danni strutturali massicci, il Consiglio federale ha deciso di stanziare:

- 50 milioni di franchi sotto forma di prestiti rimborsabili per superare i problemi di liquidità delle organizzazioni coinvolte in campionati, prevalentemente professionistici, dello sport svizzero o in competizioni agonistiche professionistiche.
- 50 milioni di franchi sotto forma di sussidi per le organizzazioni di volontariato che promuovono soprattutto eventi sportivi amatoriali e il cui futuro è ora a repentaglio.

Il sostegno offerto è subordinato all'obbligo da parte di federazioni e associazioni sportive di adottare le misure necessarie per garantire la propria liquidità in situazioni di crisi. Tale obbligo sarà sancito nella convenzione annuale tra la Confederazione e Swiss Olympic.

L'ordinanza adottata quest'oggi e valida per sei mesi permetterà inoltre di trovare soluzioni accomodanti in caso di interruzioni delle formazioni e formazioni continue nell'ambito dei programmi Gioventù+Sport e di sport per gli adulti. Lo stesso vale per i corsi di studi alla scuola universitaria federale dello sport di Macolin.» (www.seco.admin.ch, consultato 10.06.2020).

6.9 Turismo e politica regionale

«Nell'ambito degli strumenti di promozione della politica turistica sono in atto misure immediate già da febbraio di quest'anno. Queste riguardano innanzitutto le attività d'informazione e di consulenza nonché gli interventi per superare i problemi di liquidità. La Confederazione sta rafforzando il suo sostegno rinunciando per esempio a incassare il rimborso per il resto del prestito supplementare concesso alla Società svizzera di credito alberghiero (SCA) e scaduto a fine 2019. La SCA dispone così di altri 5,5 milioni di franchi per prestiti destinati a finanziare retroattivamente gli investimenti che le aziende alberghiere hanno coperto negli ultimi due anni con il proprio flusso di cassa.

Nell'ambito della politica regionale la Confederazione ha concesso finora circa 530 milioni a titolo di prestiti attualmente investiti per progetti, 60 per cento dei quali riguardano il settore del turismo. La gestione di questi prestiti è delegata per legge ai Cantoni. Per rafforzare la liquidità dei beneficiari, la Confederazione offre ai Cantoni più flessibilità per quanto riguarda le possibilità di moratoria. Ciò permette di sostenere a breve termine soprattutto il settore delle ferrovie di montagna, dove gli ammortamenti sono spesso in scadenza dopo la stagione invernale.» (www.seco.admin.ch, consultato 10.06.2020).

6.10 Altri provvedimenti nell'ambito della legge sul lavoro

«Nelle circostanze attuali gli ospedali e le cliniche sono messi a dura prova. L'entità dei servizi da erogare è assolutamente fuori dal comune, le risorse di personale scarseggiano e dunque è materialmente impossibile pianificare gli effettivi e ottemperare alle norme di legge. Per questo motivo viene concessa loro, per quanto possibile, maggior flessibilità negli orari di lavoro e nei tempi di riposo. Il principale obiettivo resta quello di proteggere adeguatamente i medici, il personale infermieristico, i collaboratori specializzati e tutti coloro che si stanno adoperando con impegno e professionalità per dominare questa situazione eccezionale.» (www.seco.admin.ch, consultato 10.06.2020).

6.11 Provvedimento nell'ambito della previdenza professionale

Il Consiglio federale ha inoltre deciso che i datori di lavoro saranno temporaneamente autorizzati ad attingere alle riserve dei contributi da essi accumulate per pagare i contributi della previdenza professionale dei loro dipendenti. I datori di lavoro potranno così superare più facilmente eventuali problemi di liquidità e i lavoratori non subiranno alcuna ripercussione: i datori di lavoro continueranno a detrarre dal salario dei loro dipendenti la quota dei contributi a carico dei lavoratori, come in tempi normali, e gli istituti di previdenza accrediteranno a questi ultimi la totalità dei contributi.

Comunicato stampa del 25.03.2020 (consultato il 05.06.2020):

<https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa/comunicati-stampa-consiglio-federale.msg-id-78573.html>

6.12 Indirizzi per domande

- SECO Infoline für Unternehmen, Tel. 058 462 00 66, coronavirus@seco.admin.ch
- Comunicazione DEFR, Tel. 058 462 20 07, info@gs-wbf.admin.ch
- Comunicazione DFF, Tel. 058 462 60 33, info@gs-efd.admin.ch
- Ufficio federale della cultura UFC, Anne Weibel, telefono +41 58 462 79 85, Anne.Weibel@bak.admin.ch
- Ufficio federale dello sport UFSP, tel. 058 467 61 33, info@baspo.admin.ch
- La tua assicurazione di protezione giuridica <https://www.myright.ch/it/consigli-giuridici/corona-imprese>
- Consulenza della Consulta SA (a pagamento), Stephan Illi, Tel. 055 250 55 55, axa@consulta.swiss

7 Avviso legale

Questo documento informativo è una raccolta e una sintesi delle più importanti informazioni disponibili al pubblico. Non pretende di essere completo e assolutamente corretto. Di conseguenza è escluso un risarcimento legale.

La Consulta SA e l'AXA non si assumono alcuna responsabilità per danni derivanti dall'utilizzo di questo opuscolo informativo.

Questo opuscolo informativo non vi esonera nemmeno dall'obbligo di esaminare attentamente ogni caso individualmente. Si prega di consultare un consulente di gestione, un esperto fiscale e/o un avvocato per questioni commerciali, fiscali e/o legali.

Nota generale: il virus Covid-19 e le sue conseguenze sono una novità per la quale né la Confederazione né il sistema giuridico svizzero sono stati preparati. Di conseguenza, vi è un gran numero di nuovi argomenti e casi giuridici per i quali non esiste una base giuridica o una decisione del Tribunale federale. Poiché alcuni tribunali svizzeri saranno chiusi nelle prossime settimane, a breve termine non verrà presa alcuna decisione in questa sede. Di conseguenza, una volta superata la crisi, saranno condotte molte controversie legali e saranno prese decisioni da parte dei tribunali federali.

8 Domande frequenti (FAQ)

8.1 FAQ Lavoro Ridotto

Domande generali

1) Che cos'è il lavoro ridotto?

Per lavoro ridotto si intende una riduzione temporanea o una sospensione completa dell'attività dell'azienda, pur mantenendo i rapporti contrattuali di lavoro. Il lavoro ridotto è generalmente da ascrivere a motivi economici. Le perdite di lavoro dovute a provvedimenti ordinati dalle autorità o a circostanze indipendenti dalla volontà del datore di lavoro.

2) Qual è lo scopo dell'indennità per lavoro ridotto (ILR)?

L'assicurazione contro la disoccupazione (AD) copre con l'indennità per lavoro ridotto (ILR) una parte dei costi salariali dei datori di lavoro toccati dal lavoro ridotto, per un certo periodo di tempo. L'indennità per lavoro ridotto è stata creata per prevenire i licenziamenti nel caso di perdite di lavoro temporanee e inevitabili.

Contrariamente a quanto avviene per l'indennità di disoccupazione, le prestazioni vengono pagate al datore di lavoro. Ogni lavoratore ha comunque il diritto di rifiutare l'indennità per lavoro ridotto, nel qual caso il datore di lavoro è tenuto a continuare a versare l'intero salario. Tuttavia, per i lavoratori che non accettano l'indennità aumenta il rischio di licenziamento.

3) Che cosa è cambiato per l'ILR con il COVID-19?

Per apportare un sostegno rapido e semplice ai datori di lavoro che si trovano in difficoltà a causa del nuovo coronavirus, la SECO ha semplificato le procedure amministrative connesse all'annuncio di lavoro ridotto in relazione al coronavirus. La Confederazione ha inoltre adottato ulteriori misure per fornire un sostegno efficace alle persone interessate, ossia:

Processo / svolgimento

- Il termine per i preannunci di lavoro ridotto inoltrati entro fine maggio è stato abolito. Il preannuncio deve tuttavia essere inoltrato all'ufficio cantonale competente.
- La durata di autorizzazione del lavoro ridotto è prolungata da 3 a 6 mesi. Ciò permette di diminuire il numero di domande e di accelerare la procedura di autorizzazione.
- La giustificazione per richiedere l'ILR può ora essere meno dettagliata, a condizione tuttavia di essere credibile.
- La contabilità relativa all'ILR è semplificata (un unico formulario che contiene cinque campi da compilare); ciò consente un versamento delle indennità più facile e più rapido.

Aventi diritto

- Il diritto all'ILR è esteso alle persone con un impiego temporaneo, un posto d'apprendistato o che sono al servizio di un'organizzazione di lavoro temporaneo. Il diritto straordinario al lavoro ridotto per le persone con un posto d'apprendistato sarà revocato per la fine di maggio.
- Il diritto all'ILR è parimenti esteso alle persone che occupano una posizione analoga a quella di un datore di lavoro o che lavorano nell'azienda del coniuge o del partner registrato. Queste persone saranno indennizzate con un importo forfettario netto di 3320 franchi a fronte di un'occupazione a tempo pieno e di una perdita lavorativa del 100%. Il diritto straordinario al lavoro ridotto per queste persone sarà revocato per la fine di maggio.
- Il diritto all'ILR è stato esteso anche alle persone considerate particolarmente a rischio e che soffrono delle seguenti malattie: ipertensione, diabete, malattie del sistema cardiocircolatorio, malattie croniche delle vie respiratorie, cancro, malattie che indeboliscono il sistema immunitario. Un diritto all'ILR sussiste se il datore di lavoro ha intrapreso tutto quanto ragionevolmente possibile per mantenere le persone in questione nel processo lavorativo (es. telelavoro), ma a causa delle peculiarità aziendali non è stato possibile attuare le misure cautelative obbligatorie.
- Il Consiglio federale ha deciso che l'indennità per lavoro ridotto può essere concessa a un numero allargato di lavoratori su chiamata.

Prestazioni / versamento dello stipendio

- Il periodo di attesa è stato soppresso (le aziende non devono più pagare nessuna franchigia).
- I lavoratori non devono più compensare le ore straordinarie prima di poter beneficiare dell'ILR.
- Per venire incontro alle imprese il Consiglio federale ha abolito, per tutta la durata della situazione straordinaria, il numero massimo di periodi di conteggio (attualmente pari a quattro mesi) nei quali la perdita di lavoro può superare l'85 per cento dell'orario normale di lavoro.
- Il reddito derivante da un'occupazione provvisoria non inciderà sull'ILR.

4) Il Consiglio federale ha già apportato modifiche ai provvedimenti concernenti l'AD prima dell'abrogazione dell'ordinanza di necessità il 31 agosto?

Sì, il 20 maggio il Consiglio federale ha deciso quanto segue con effetto al 1° giugno:

- Il diritto al lavoro ridotto per i lavoratori retribuiti con funzione analoga a quella del datore di lavoro sarà revocato affinché possano riprendere rapidamente il loro lavoro in vista di un ritorno alla normalità nell'attività dell'impresa, pressoché in corrispondenza con la fine delle misure adottate in relazione alla COVID-19 per le perdite di guadagno dei lavoratori indipendenti direttamente o indirettamente interessati che sono giunte a termine il 16 maggio 2020.
- Il diritto al lavoro ridotto per le persone che seguono un apprendistato sarà revocato affinché possano riprendere rapidamente la formazione. Qualora necessario, i maestri di tirocinio possono continuare a riscuotere l'ILR purché l'assistenza agli apprendisti sia sempre garantita.
- Il termine di preannuncio di lavoro ridotto sarà reintrodotta.

Nonostante la reintroduzione del termine di preannuncio a decorrere dal 1° giugno 2020, le imprese che nel maggio 2020 dispongono già di un preannuncio ILR approvato non devono presentare una nuova domanda. Se il preannuncio dovesse scadere, sarà prorogato dal servizio cantonale competente.

Aveti Diritto:

5) I datori di lavoro vogliono richiedere l'ILR a causa del coronavirus. Quando è possibile?

È possibile richiedere l'ILR a due condizioni:

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 i timori di contagio (motivi economici).

a) 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.

b) 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.

In entrambi i casi sopra menzionati devono essere soddisfatte segnatamente anche le **seguenti condizioni** per avere diritto all'ILR:

- il rapporto di lavoro non è stato disdetto (art. 31 cpv. 1 lett. c LADI)
- la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i posti di lavoro (art. 31 cpv. 1 lett. d LADI)
- il tempo di lavoro è controllabile (art. 31 cpv. 3 lett. a LADI)
- per ogni periodo di conteggio, la perdita di lavoro è di almeno il 10 per cento delle ore di lavoro (art. 32 cpv. 1 lett. b LADI)
- la perdita di lavoro non è dovuta a circostanze rientranti nella sfera normale del rischio aziendale (art. 33 cpv. 1 lett. a LADI)

6) L'insorgere del coronavirus fa parte dei normali rischi aziendali?

Secondo la SECO, la comparsa inattesa del nuovo coronavirus e i suoi effetti non rientrano nella sfera normale del rischio aziendale.

7) Le imprese hanno diritto di chiedere l'ILR facendo valere un riferimento generale al coronavirus?

No. Il 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.

8) Quali dipendenti sono assicurati/aventi diritto?

Il datore di lavoro può pretendere l'indennità di lavoro ridotto per i lavoratori che hanno concluso la scuola dell'obbligo e che non hanno ancora raggiunto l'età del pensionamento AVS. I rapporti di lavoro, inoltre, non devono essere stati disdetti.

Non hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto i lavoratori:

- il cui rapporto di lavoro è stato disdetto;
- che non accettano il lavoro ridotto;
- il cui orario di lavoro non può essere sufficientemente controllato;
- che per motivi personali – es. malattia, timore del contagio o impegni familiari – non possono effettuare la prestazione lavorativa.

9) I lavoratori hanno diritto all'ILR se, a causa del coronavirus, viene emanato un divieto di esercizio che impedisce loro di svolgere il proprio lavoro?

In questo caso la perdita di lavoro è imputabile a un provvedimento ordinato dalle autorità. Se gli altri presupposti del diritto all'ILR sono soddisfatti, i lavoratori hanno diritto all'ILR in caso di divieto di esercizio.

10) Un lavoratore ha diritto all'ILR se, a causa del coronavirus, è messo in quarantena e non può pertanto recarsi sul posto di lavoro?

In questo caso la perdita di lavoro è imputabile a un provvedimento ordinato dalle autorità. Il lavoratore in quarantena ha diritto all'ILR se gli altri presupposti sono soddisfatti e se non percepisce prestazioni da un'altra assicurazione sociale (ad. es. assicurazione malattia). Se, invece, non sono soddisfatti tutti gli altri presupposti, ha diritto a un'indennità secondo la legislazione sulle indennità di perdita di guadagno (indennità di perdita di guadagno per il coronavirus), a condizione che la quarantena sia stata ordinata dal medico. In tal caso il lavoratore dovrà rivolgersi al proprio ufficio AVS/AI (si veda l'opuscolo «Indennità di perdita di guadagno Corona»).

11) I lavoratori pagati a ore hanno diritto all'ILR?

Sì, a condizione che siano soddisfatti gli altri presupposti del diritto. Per i lavoratori pagati a ore valgono le stesse condizioni applicabili ai lavoratori che percepiscono uno stipendio mensile. Di conseguenza il diritto all'indennità per lavoro ridotto sussiste soltanto se il tempo di lavoro è stato concordato per contratto.

12) Le persone che lavorano a tempo determinato e i dipendenti temporanei hanno diritto a ILR?

Sì, il Consiglio federale ha esteso il diritto all'ILR alle persone che esercitano un'attività a tempo determinato o sono al servizio di un'organizzazione di lavoro temporaneo.

13) Le persone che lavorano a chiamata hanno diritto all'ILR?

Sì, Il Consiglio federale ha deciso che l'indennità per ILR può essere concessa a un numero allargato di lavoratori su chiamata. La cerchia degli aventi diritto all'indennità per ILR viene estesa a un maggior numero di lavoratori su chiamata. Finora i lavoratori su chiamata il cui grado di occupazione subiva oscillazioni superiori al 20 per cento non avevano diritto all'ILR. Ora le aziende possono invece richiedere l'indennità se impiegano questi collaboratori da oltre sei mesi.

14) Le agenzie di fornitura di personale a prestito/di collocamento hanno diritto all'ILR?

Sì, a condizione che i lavoratori interessati siano vincolati da un contratto di lavoro a tempo indeterminato e adempiano tutti gli altri presupposti per l'ILR.

15) Gli apprendisti e i loro formatori hanno diritto all'ILR?

Con effetto al 1° giugno il Consiglio federale ha revocato il diritto all'ILR per le persone che seguono un apprendistato, affinché possano riprendere rapidamente la formazione. Qualora necessario, i maestri di tirocinio possono continuare a riscuotere l'ILR purché l'assistenza agli apprendisti sia sempre garantita.

Per i mesi di marzo, aprile e maggio è possibile continuare a conteggiare il lavoro ridotto per apprendisti, anche se il conteggio sarà presentato solo in seguito, al più tardi 3 mesi dopo la scadenza del periodo di rendiconto. Queste persone non potranno più essere incluse nel conteggio a partire da quello concernente il mese di giugno (né nelle ore di lavoro previste, né nelle ore perse, né nella massa salariale).

16) Le persone particolarmente a rischio hanno diritto all'ILR?

Sì, se il datore di lavoro ha intrapreso tutto quanto ragionevolmente possibile per mantenerle nel processo lavorativo (es. telelavoro), ma a causa delle peculiarità aziendali non è stato possibile attuare le misure cautelative obbligatorie. In tal caso si può richiedere e calcolare l'ILR solo per alcuni collaboratori a condizione che la perdita di lavoro imputabile a motivi economici rappresenti almeno il 10 per cento delle ore di lavoro normalmente fornite in complesso dai lavoratori dell'azienda o dell'unità aziendale.

Sono considerate particolarmente a rischio le persone che soffrono delle seguenti malattie: ipertensione, diabete, malattie del sistema cardiocircolatorio, malattie croniche delle vie respiratorie, cancro, malattie e terapie che indeboliscono il sistema immunitario. Sono tenute a presentare un certificato medico oppure una giustificazione plausibile.

17) I lavoratori remunerati con posizione analoga a quella di un datore di lavoro hanno diritto all'ILR?

Con effetto al 1° giugno il Consiglio federale ha revocato il diritto transitorio all'ILR per i lavoratori che occupano una posizione analoga a quella di un datore di lavoro affinché possano riprendere rapidamente

il loro lavoro in vista di un ritorno alla normalità nell'attività dell'impresa, pressochè in corrispondenza con la fine delle misure adottate in relazione alla COVID-19 per le perdite di guadagno dei lavoratori indipendenti direttamente o indirettamente interessati che sono giunte a termine il 16 maggio 2020.

Entro la fine di maggio i lavoratori con posizioni analoghe a quella di un datore di lavoro (tra gli altri) ricevono un'indennità forfetaria netta di 3320 franchi se hanno un'occupazione a tempo pieno e la perdita di lavoro computabile è pari al 100 per cento. Per il conteggio viene dunque considerato un importo forfetario lordo di 4150 franchi, che dà diritto a un'ILR di 3320 franchi netti (80 %).

Per i mesi di marzo, aprile e maggio è possibile continuare a conteggiare il lavoro ridotto per queste persone, anche se il conteggio sarà presentato solo in seguito, al più tardi 3 mesi dopo la scadenza del periodo di rendiconto. Queste persone non potranno più essere incluse nel conteggio a partire da quello concernente il mese di giugno (né nelle ore di lavoro previste, né nelle ore perse, né nella massa salariale).

18) Le imprese di diritto pubblico o quelle con una garanzia statale di deficit possono richiedere l'IRL?

Lo scopo dell'ILR è prevenire la disoccupazione e preservare i posti di lavoro. La struttura organizzativa delle istituzioni di diritto pubblico (incl. le imprese di trasporto pubblico) evita che eventuali sviluppi negativi sul piano economico comportino una riduzione immediata di posti di lavoro. Di conseguenza, il versamento di prestazioni ILR contravverrebbe al principio base dell'ILR.

Di norma, le imprese di diritto pubblico non soddisfano quindi le condizioni per ottenere l'ILR, poiché non sono esposte a un reale rischio operativo.

Processo / svolgimento:

19) In che modo i datori di lavoro possono fare domanda di lavoro ridotto?

Spetta al datore di lavoro far valere il diritto all'indennità per lavoro ridotto, presentando il preannuncio al servizio cantonale competente (SC). Il datore di lavoro deve accertare in via preliminare che il lavoratore accetti tale riduzione dell'orario di lavoro e confermarlo per iscritto nel preannuncio.

Il preannuncio viene esaminato dal SC del Cantone in cui si trova la sede dell'azienda, il quale risponderà anche a eventuali domande relative al diritto all'indennità per lavoro ridotto. [Links Cantoni](#)

Nel preannuncio viene scelta anche la cassa competente. Se l'Ufficio cantonale del lavoro autorizza il lavoro ridotto, il datore di lavoro deve far valere il diritto all'indennità e le relative pretese presso la cassa da lui stesso designata. Quest'ultima esamina in dettaglio i presupposti di tale diritto e, in caso di decisione positiva, procede al versamento dell'indennità per lavoro ridotto. [Indirizzi delle casse](#)

20) Di quali moduli hanno bisogno i datori di lavoro per l'ILR legata al COVID-19?

I datori di lavoro devono utilizzare entrambi i moduli «Preannuncio» e «Domanda e calcolo». I moduli per l'ILR legata al COVID-19 sono qui: [Moduli per indennità per lavoro ridotto](#)

21) Il datore di lavoro dove deve mandare il modulo per il preannuncio di lavoro ridotto?

I preannunci di lavoro ridotto vanno inoltrati dal datore di lavoro al servizio cantonale competente (SC) che risponderà anche a eventuali domande relative al diritto all'ILR. I preannunci vengono esaminati dal SC del Cantone in cui si trova la sede dell'azienda. [Link a Cantoni](#)

22) È stato semplificato l'onere amministrativo che comporta l'annuncio del lavoro ridotto in relazione al coronavirus?

Sì. Il termine per i preannunci di lavoro ridotto inoltrati entro fine maggio è stato abolito. Dal momento che è stato necessario introdurre il lavoro ridotto in marzo a causa di eventi improvvisi e imprevedibili, non era possibile osservare il termine di preannuncio. Nel frattempo le misure adottate dal Consiglio federale sono note e il loro impatto sulla situazione economica è più facilmente pronosticabile. Ormai è ragionevole attendersi che le imprese provvedano al preannuncio in modo da far coincidere l'inizio o il proseguimento del lavoro ridotto con l'inizio dell'indennità. Per questo motivo, dal 1° giugno vige un termine di preannuncio di 10 giorni.

Nel preannuncio la giustificazione del lavoro ridotto può essere più breve. La contabilità relativa all'ILR è semplificata (un unico formulario con soli cinque campi da compilare); il formulario può essere utilizzato anche per richiedere anticipi.

23) Vi è il rischio che i Cantoni trattino i preannunci in modo diverso?

I presupposti del diritto all'ILR sono stabiliti nella legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) e nella relativa ordinanza (OADI). I Cantoni devono esaminare le condizioni nello stesso modo. Sussiste quindi il divieto di disparità di trattamento. La SECO esercita una funzione di vigilanza in questo senso, controllando a campione la conformità legale dei preannunci di lavoro ridotto.

24) È stato ridotto il periodo di attesa?

Il Consiglio federale ha la facoltà di fissare la durata del periodo di attesa, a condizione che non superi tre giorni per mese. Dal 20 marzo 2020, il periodo di attesa per beneficiare dell'ILR è revocato. Ciò significa che le aziende avranno il diritto di ricevere immediatamente le indennità per lavoro ridotto, senza doversi fare carico della perdita di un certo numero di giorni lavorativi al mese.

25) Che cosa cambia per il termine di preannuncio?

Il termine di preannuncio per il lavoro ridotto è stato abolito per i preannunci inoltrati fino alla fine di maggio. Fino ad allora il preannuncio può essere inoltrato al servizio cantonale competente subito prima dell'inizio o del proseguimento del lavoro ridotto.

Il 20 maggio 2020 il Consiglio federale ha deciso di reintrodurre dal 1° giugno 2020 il termine di preannuncio di 10 giorni per il lavoro ridotto. Ciò significa che il datore di lavoro è tenuto a preannunciare al servizio cantonale competente l'introduzione del lavoro ridotto con 10 giorni di anticipo. I preannunci presentati con ritardo implicano un differimento del versamento dell'ILR (il diritto nasce 10 giorni dopo la data di notifica).

26) Ora che il termine di preannuncio verrà reintrodotta il 1° giugno, un datore di lavoro deve presentare una nuova domanda di indennità per lavoro ridotto se la sua azienda ha ancora bisogno dell'ILR anche dopo il mese di maggio?

No. Nonostante la reintroduzione del termine di preannuncio a decorrere dal 1° giugno 2020, le imprese che nel maggio 2020 dispongono già di un preannuncio ILR approvato non devono presentare una nuova domanda. Se il preannuncio dovesse scadere, sarà prorogato dal servizio cantonale competente.

27) Posso richiedere l'ILR per una durata indeterminata?

No, ma il 25 marzo scorso il Consiglio federale ha deciso che il preannuncio di lavoro ridotto non deve più essere rinnovato, come avveniva sinora, se dura più di 3 mesi, ma solo se si protrae per oltre 6 mesi. Dal momento che questa possibilità termina con l'abrogazione dell'ordinanza di necessità il 31 agosto, dal 1° giugno i Cantoni torneranno ad accordare l'ILR per 3 mesi.

L'8 aprile ha inoltre stabilito di abolire, per la durata della situazione straordinaria, il numero massimo di periodi di conteggio dell'IRL (attualmente pari a quattro mesi) nei quali la perdita di lavoro può superare l'85 per cento del normale tempo di lavoro. Le aziende con una perdita di lavoro superiore all'85 per cento possono quindi superare quattro periodi di rendiconto.

L'indennità per lavoro ridotto viene corrisposta per un massimo di 12 mesi entro un periodo di due anni.

28) Quali sono gli obblighi dei datori di lavoro in relazione con l'ILR e quando avviene il versamento?

L'AD garantisce i salari mediante l'indennità per lavoro ridotto. I datori di lavoro devono attenersi a quanto segue:

- Il pagamento dell'ILR per un determinato mese avviene sempre nel mese successivo.
- Le imprese che hanno fatto domanda di lavoro ridotto hanno l'obbligo di versare ai loro lavoratori l'80% della perdita di guadagno come salario, il giorno usuale di paga.
- Le imprese hanno l'obbligo di pagare interamente i contributi alle assicurazioni sociali sul 100% del salario; la quota a carico del datore di lavoro dei contributi per le ore perse gli è rimborsata via ILR.
- Le imprese hanno il diritto di dedurre dal salario dei lavoratori le quote intere dei contributi a loro carico, sulla base di un salario al 100%, purché non sia stato convenuto diversamente con i lavoratori.

Gli organi esecutivi cantonali stanno facendo tutto il possibile per velocizzare i versamenti affinché i datori di lavoro possano pagare i salari. Tuttavia, considerato l'elevato numero di domande di ILR, all'inizio i versamenti potrebbero subire ritardi.

29) Quali prestazioni ricevono i datori di lavoro con l'ILR?

L'indennità per lavoro ridotto viene pagata al datore di lavoro dopo il periodo di attesa e corrisponde all'80 per cento della perdita di guadagno imputabile alle ore di lavoro perse.

L'indennità per lavoro ridotto viene corrisposta per un massimo di 12 mesi entro un periodo di due anni.

In caso di indennità per lavoro ridotto, l'AD rimborsa anche la parte dei contributi versata dal datore di lavoro alle assicurazioni sociali AVS/AI/IPG/AD (cfr. gli opuscoli Info-Service e i moduli di conteggio). La parte dei contributi AVS/AI/IPG/AD versata dal datore di lavoro ammonta al 6,375 per cento.

30) L'AD garantisce i salari mediante l'ILR. A che cosa devono attenersi in particolare i datori di lavoro per quanto riguarda il pagamento dei salari?

- Il pagamento dell'ILR per un determinato mese avviene sempre nel mese successivo (esempio: un'impresa che ricevuto l'autorizzazione di lavoro ridotto per il mese di marzo invia il conteggio a inizio aprile e riceve il versamento dell'ILR per il mese di marzo).
- Le imprese che hanno fatto domanda di lavoro ridotto hanno l'obbligo di versare ai loro lavoratori l'80% della perdita di guadagno come salario, il giorno usuale di paga.
- Le imprese hanno l'obbligo di pagare interamente i contributi alle assicurazioni sociali previsti dalle disposizioni legali sul 100% del salario (come se il tempo di lavoro fosse normale); la quota a carico del datore di lavoro dei contributi AVS/AI/IPG/AD per le ore perse gli è rimborsata via ILR dalla cassa di disoccupazione.
- Le imprese hanno il diritto di dedurre dal salario dei lavoratori le quote intere dei contributi a loro carico, sulla base di un salario al 100%.
- Se un'impresa non è in grado di garantire il versamento del salario per mancanza di liquidità può chiedere un anticipo alla cassa di disoccupazione mediante il modulo «COVID-19 Domanda e calcolo di indennità per lavoro ridotto».
- Non viene più dedotto un termine di attesa dalla perdita di lavoro computabile: i datori di lavoro non devono più assumersi a proprio carico il finanziamento della perdita di lavoro.
- I lavoratori non devono più compensare le ore straordinarie prima di poter beneficiare dell'ILR.
- Al termine di ciascun periodo di conteggio la domanda di indennità per lavoro ridotto deve essere inoltrata alla cassa di disoccupazione indicata nel preannuncio.
- È obbligatorio conservare tutti i documenti dell'azienda per 5 anni, compreso il controllo delle ore di lavoro, e su richiesta presentarli all'ufficio di compensazione.

Il Consiglio federale e la SECO hanno modificato le disposizioni e i processi per poter concedere il lavoro ridotto senza lungaggini burocratiche. Gli organi esecutivi cantonali stanno facendo tutto il possibile per velocizzare i versamenti affinché i datori di lavoro possano pagare i salari. Tuttavia, considerato l'elevato numero di domande di ILR, all'inizio i versamenti potrebbero subire ritardi.

31) In caso di lavoro ridotto, è previsto un importo massimo per il salario assicurato?

Sì, l'importo massimo è fissato a 148 200.- franchi all'anno, ovvero 12 350.- franchi al mese, e si applica sia all'indennità di disoccupazione che all'indennità per lavoro ridotto, indipendentemente dall'attuale situazione legata al coronavirus.

32) Le imprese possono chiedere un anticipo dell'ILR?

Se l'impresa ha problemi di liquidità può chiedere un anticipo dell'ILR. Per maggiori informazioni rivolgersi alla propria cassa di disoccupazione. [Indirizzi delle casse](#)

Fonte: arbeit.swiss

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit/faq-kae.html> (consultato il 05.06.2020)

8.2 FAQ sull'aiuto credito transitorio COVID-19

Domande generiche:

1) Perché vengono concessi crediti transitori e non versati contributi a fondo perso?

Le imprese ricevono già consistenti contributi a fondo perso attraverso l'assicurazione contro la disoccupazione (AD) e l'indennità per perdita di guadagno a seguito del coronavirus. Inoltre, su scala ridotta sono previsti contributi a fondo perso destinati a organizzatori di manifestazioni culturali e sportive attivi nel volontariato. Questo aiuto transitorio è un aiuto alla liquidità: un'impresa che prima dell'inizio della crisi si trovava in buone condizioni dovrebbe, grazie a questo aiuto, riuscire ad affrontare meglio la crisi e rientrare il più presto possibile nel ciclo economico. Per fare ciò, devono affluire alle imprese importi nell'ordine di miliardi. Il lungo termine di estinzione deve permettere alle imprese di estinguere i crediti. La collaborazione tra la Confederazione e il sistema bancario è la via migliore per consentire il disbrigo operativo e l'approntamento di sufficiente liquidità. L'approvvigionamento creditizio è un compito basilare delle banche. Al contrario, la definizione di criteri oggettivi per una corretta distribuzione dei contributi a fondo perso sarebbe molto difficile in questo momento (questo dipende in gran parte dalla durata della crisi) e la verifica del diritto ai sussidi richiederebbe molto più tempo.

2) Perché non si attinge alle eccedenze della Banca nazionale?

La distribuzione dell'utile della Banca nazionale svizzera (BNS) alla Confederazione e ai Cantoni è stata aumentata recentemente e contribuisce ad articolare il margine di manovra in termini di politica finanziaria. Attingere direttamente alle eccedenze della BNS non è, per motivi legati alla politica monetaria indipendente della banca centrale, né auspicabile né sensato. Infine, le uscite per contenere le ripercussioni dell'emergenza COVID-19 devono basarsi sul fabbisogno e non sulle risorse (apparentemente) disponibili. **Le banche sono state coinvolte nella preparazione dei crediti transitori COVID-19?**

I servizi federali competenti hanno lavorato a stretto contatto con il settore bancario. Da parte delle banche c'è totale disponibilità ad aiutare l'economia in questa difficile situazione.

4) Qual è il tasso d'interesse applicato ai crediti transitori COVID-19?

Anche se si tratta di una procedura semplificata, le banche hanno degli oneri. Per gli accordi di credito COVID-19 inferiori a 500 000 franchi svizzeri, attualmente il tasso d'interesse ammonta allo 0,0 per cento annuo. Per gli importi superiori, sull'85 per cento garantito dalla Con-federazione è applicato un tasso d'interesse massimo dello 0,5 per cento annuo. In questo caso le banche esigono un esame del credito e partecipano al rischio di credito nella misura del 15 per cento. La Confederazione può adeguare il tasso d'interesse.

5) Perché è stato revocato a PostFinance il divieto di concedere crediti?

In generale, per PostFinance questo divieto continua a essere valido. Tuttavia, PostFinance conta molte PMI tra i suoi clienti. Per permettere a queste PMI di accedere ai crediti COVID-19 in modo non burocratico, esse possono presentare richieste di credito fino a 500 000 franchi svizzeri anche presso PostFinance. Si tratta però di una misura speciale e di una deroga di portata e durata limitate; vale esclusivamente per i crediti COVID-19 e per le imprese che erano clienti di PostFinance già prima della crisi

6) Il freno all'indebitamento sarà derogato?

No. Per le situazioni straordinarie il freno all'indebitamento è strutturato in modo flessibile, così che possano essere attivate uscite supplementari di importo elevato.

7) Per quanto concerne le finanze federali: è necessario risparmiare altrove?

Al momento no. Grazie all'esiguo debito pubblico, la Svizzera ha una buona situazione finanziaria di partenza. Questo porta i suoi frutti nella crisi che stiamo attraversando.

8) Come saranno finanziate le uscite supplementari della Confederazione?

Le uscite supplementari saranno finanziate da un lato attraverso la liquidità esistente, dall'altro sarà necessario reperire maggiori risorse. Le uscite supplementari saranno finanziate da un lato attraverso la liquidità esistente, dall'altro sarà necessario reperire maggiori risorse.

9) A quanto ammonta il rischio globale degli aiuti alla liquidità per le casse federali?

Si stima che l'entità delle fidejussioni garantite dalla Confederazione ammonterà a 40 miliardi di franchi svizzeri. Questo rappresenta il rischio massimo di perdita qualora la totalità dei crediti transitori concessi non venga estinta. Ma questo è poco probabile. Non si può escludere che una parte dei prestiti non sarà in grado di soddisfare i requisiti, soprattutto se la crisi durerà a lungo.

10) Quanto sono precisi e affidabili i calcoli dei costi di questo pacchetto di aiuti?

Si tratta di stime molto approssimative. Sia il numero di imprese in difficoltà a causa della pandemia COVID-19 che l'importo delle singole domande di credito sono difficili da stimare. Si tratta di stime molto approssimative. Sia il numero di imprese in difficoltà a causa della pandemia COVID-19 che l'importo delle singole domande di credito sono difficili da stimare.

11) Potrà anche finire per costare molto meno o molto di più?

Il credito d'impegno urgente è limitato a 40 miliardi di franchi. Tutto il resto dipende da come evolverà la crisi e, naturalmente, dalle decisioni del Parlamento.

Domande sulla procedura:

12) Chi può presentare una domanda di credito COVID-19?

Tutte le imprese (imprese individuali, società di persone o persone giuridiche) con sede in Svizzera, costituite prima del 1 marzo 2020 e la cui cifra d'affari annua non supera i 500 milioni di franchi. Chi ha già beneficiato di prestazioni nell'ambito dei programmi di emergenza per promotori sportivi e culturali non ha diritto a un credito COVID-19.

13) Presso quali banche è possibile presentare le domande di credito COVID-19 e inviare i moduli?

Di regola presso la banca con la quale un libero professionista o una PMI ha normalmente relazioni bancarie. Un rapporto preesistente tra l'impresa e la banca semplifica (e accelera) ulteriormente il tutto. Sul sito covid19.easygov.swiss sono elencate le banche che hanno accettato le condizioni di fideiussione dell'ordinanza di necessità e che possono erogare crediti transitori COVID-19. L'elenco viene aggiornato continuamente. I moduli compilati devono essere inviati alla banca o a PostFinance per via elettronica (screenshot o fotografia) oppure per posta.

14) Come devono essere presentate le domande? Dove si possono trovare informazioni più dettagliate per le PMI e i moduli necessari?

Le informazioni necessarie e il modulo per i liberi professionisti e le PMI che hanno subito un danno economico a causa della pandemia di COVID-19 sono disponibili sul portale online delle autorità federali dedicato alle imprese all'URL <http://covid19.easygov.swiss>.

Il modulo compilato deve essere trasmesso alla banca o a PostFinance.

15) Da quando possono essere presentate le domande?

Dal 26 marzo 2020 alle ore 08:00, le domande possono essere presentate e gli accordi e i crediti transitori COVID-19 possono essere concessi dalle banche e garantiti dalla Confederazione. Le domande non possono essere presentate prima di tale data. Poiché nei primi giorni è atteso un gran numero di domande, saranno possibili ritardi nell'elaborazione finché tutti i processi non saranno regolarizzati

16) Fino a quando possono essere richiesti crediti transitori Covid-19?

Le richieste possono essere presentate fino al 31 luglio 2020.

17) Le domande possono essere presentate anche a PostFinance?

Sì. Gli attuali clienti di PostFinance possono presentare domande per accordi di credito per un ammontare massimo di 500 000 franchi.

18) Chi può ricevere dalla banca un credito transitorio COVID-19 e quale ammontare può chiedere?

Le imprese interessate e i liberi professionisti devono poter ottenere dalle banche importi al massimo pari al 10 per cento della cifra d'affari annua fino a un massimo di 20 milioni di franchi. Gli importi fino a 500 000 franchi possono essere pagati immediatamente dalle banche e sono garantiti al 100 per cento dalla Confederazione. Tali crediti fino a 500 000 franchi dovrebbero permettere di venire in aiuto a oltre il 90 per cento delle imprese svizzere interessate dal COVID-19.

19) Le domande di aiuto transitorio possono essere compilate anche elettronicamente?

Le domande compilate elettronicamente devono essere stampate e firmate. L'invio può essere effettuato per via elettronica (screenshot o fotografia) o per posta. Recarsi fisicamente allo sportello della banca è possibile, ma non obbligatorio. La trasmissione elettronica è il modo più veloce. Le domande compilate elettronicamente devono essere stampate e firmate. L'invio può essere effettuato per via elettronica (screenshot o fotografia) o per posta. Recarsi fisicamente allo sportello della banca è possibile, ma non obbligatorio. La trasmissione elettronica è il modo più veloce.

20) È possibile presentare più domande?

Ogni impresa può presentare una sola domanda di credito per un aiuto immediato garantito dalla Confederazione dell'ordine di 500 000 franchi al massimo. Per ulteriori aiuti transitori superiori a 500 000 franchi fino a un massimo di 20 milioni di franchi è necessario presentare una domanda separata, a causa dell'importo elevato. La procedura sarà molto semplice. Aiuti supplementari dai Cantoni sono di principio possibili dal punto di vista della Confederazione. Non ha diritto a un credito COVID-19 chi ha già beneficiato di prestazioni nell'ambito dei programmi di emergenza per promotori sportivi e culturali.

21) Qual è il termine di rimborso dei crediti transitori COVID-19?

Cinque anni, ma in caso di difficoltà è possibile una proroga a sette anni. Questi crediti non sono un regalo e devono essere rimborsati, ma il periodo è lungo per permettere alle imprese di riprendersi. Le imprese dovrebbero ammortizzare regolarmente i crediti concessi entro il termine di rimborso.

22) Quali regole si applicano ai crediti transitori COVID-19 di oltre 500 000 franchi svizzeri?

Importi che superano i 20 milioni di franchi svizzeri sono garantiti dalla Confederazione nell'ordine dell'85 per cento e necessitano di un breve controllo bancario. Dopo l'esame di credito, la banca presenta quindi una domanda alla cooperativa di fideiussione competente. Non appena essa ha firmato il contratto di fideiussione, la banca libera i crediti. Anche per questo tipo di credito si intende garantire una procedura rapida mettendo a disposizione documenti standardizzati e ampliando in modo mirato le risorse in termini di personale presso le organizzazioni che concedono fideiussioni.

23) I mutuatari devono aspettarsi un cambiamento delle condizioni di prestito per i crediti già concessi?

Come descritto nelle spiegazioni, il DFF può adeguare i tassi d'interesse agli sviluppi di mercato una volta all'anno al 31 marzo, dopo aver consultato le banche partecipanti e tenendo conto in particolare dell'andamento dei tassi di mercato. Questo meccanismo di aggiustamento è da intendere come misura precauzionale volta a evitare che gli interessi di mercato divergano troppo dagli interessi sui crediti transitori COVID-19. Al 31 marzo 2021 verrà deciso per la prima volta un eventuale adeguamento dei tassi d'interesse sui crediti correnti.

24) Le banche possono rifiutare domande di credito COVID-19?

Sì, le banche hanno il diritto di rifiutare le domande senza indicarne i motivi. Le banche non sono tenute a concedere crediti e non tutte sono attive nelle operazioni di credito. Cionondimeno è comunque nel loro interesse sostenere i propri clienti aziendali mediante la procedura semplificata.

25) La confederazione come affronta eventuali abusi?

In linea di principio, il Consiglio federale parte dal presupposto che i crediti di aiuto non saranno utilizzati in modo illecito. Tuttavia, la concessione dei crediti senza formalità burocratiche comporta anche un certo potenziale di abuso, cui il Consiglio federale intende opporsi con fermezza. Esso ha incaricato i dipartimenti competenti di attuare rapidamente un piano volto a contrastare gli abusi. Il piano contiene in particolare le seguenti misure:

- l'ufficio centrale designato dalle organizzazioni che concedono fideiussioni verifica tutti gli accordi di credito circa l'osservanza dei requisiti di base e l'utilizzazione multipla di crediti. I crediti che sono stati richiesti indebitamente o più volte saranno rapidamente revocati;
- inoltre, si procederà a un controllo sistematico dei crediti COVID-19, collegandoli ai dati sull'imposta sul valore aggiunto o ad altri dati, per permettere così di verificare le informazioni sulle cifre d'affari fornite dalle imprese e di monitorare palesi discrepanze;

- infine, il Dipartimento federale delle finanze è stato incaricato di presentare immediatamente al Consiglio federale possibili opzioni per inasprire le disposizioni penali e/o di responsabilità nell'ordinanza sulle fidejussioni solidali COVID-19. Oltre alle imprese mutuarie, anche i loro organi responsabili e quindi le persone fisiche sottostanti devono poter essere perseguiti.

26) Come devono comportarsi le banche in caso di richieste di credito abusive?

Una richiesta di credito transitorio COVID-19 garantito che risulti abusiva va respinta. Le banche sono inoltre tenute a denunciare al ministero pubblico cantonale competente i casi di abuso o i tentativi di frode riscontrati.

27) Nel contesto degli aiuti transitori, un'azienda può beneficiare sia delle garanzie federali che di quelle cantonali?

Fidejussioni federali e garanzie cantonali vengono valutati separatamente e sono considerati aiuti tra loro complementari.

28) Per quanto tempo un'azienda può continuare la propria attività con un credito transitorio COVID-19?

Partendo dal presupposto che il fatturato è composto, per circa un terzo ciascuno, di costi salariali (con copertura delle perdite tramite indennità per lavoro ridotto o per perdita di guadagno), costi variabili (che in caso di interruzione dell'attività vengono in gran parte meno) e costi fissi, un simile credito transitorio dovrebbe essere sufficiente per coprire i costi fissi di un'azienda per poco più di tre mesi.

29) Ci sono restrizioni per le aziende alle quali è stato concesso un credito COVID-19?

Sì, le relative restrizioni sono disciplinate nell'ordinanza della Confederazione. I crediti transitori hanno lo scopo esclusivo di coprire i costi correnti. Sono tra l'altro esclusi la distribuzione di dividendi, la restituzione di apporti di capitale e nuovi investimenti, diversi dagli investimenti di sostituzione, nelle immobilizzazioni. Non appena l'azienda si è ripresa e prevede quindi di riprendere il finanziamento di progetti di espansione o di distribuire nuovamente capitale, può rimborsare il credito COVID-19 garantito e finanziarsi tramite utili, «normali» crediti bancari o il mercato dei capitali.

30) Hanno diritto agli aiuti finanziari transitori COVID-19 anche le aziende agricole, anche se beneficiano già di eventuali sussidi o di altre misure di sostegno?

L'articolo 3 dell'ordinanza menziona quali beneficiari dei crediti transitori COVID-19 le imprese individuali, le società di persone e le persone giuridiche. Queste comprendono anche le aziende agricole, se adempiono le condizioni previste dall'ordinanza. Le aziende agricole che presentano richiesta di un credito devono poter fornire le dichiarazioni secondo l'articolo 3 capoverso 1 lett. a-d; la lettera d non riguarda i sussidi alle aziende agricole già in essere.

31) È ammessa la distribuzione dei dividendi per le holding?

Le spiegazioni (pag. 9) [all'articolo 6 capoverso 3 dell'ordinanza sulle fideiussioni solidali COVID-19](#) osservano in merito quanto segue: «Le disposizioni del capoverso 3 mirano in generale a evitare che i crediti ricevuti in virtù dell'ordinanza siano utilizzati per scopi diversi da quello previsto. In particolare, non devono defluire fondi o essere concesse garanzie per impegni finanziari nuovi o esistenti, se questi non servono a coprire esigenze indispensabili al mantenimento della continuità operativa.» Lo scopo dei crediti transitori COVID-19 è dichiarato all'articolo 6 capoverso 1 e consiste nella «garanzia di crediti bancari per le esigenze di liquidità correnti». Sono interessate tutte le società mutuarie, e quindi beneficiarie delle fideiussioni solidali, secondo l'ordinanza sulle fideiussioni solidali COVID-19. A partire dal momento del versamento del credito fino al suo completo ammortamento non possono più essere distribuiti dividendi.

Domande relative alle organizzazioni che concedono fideiussioni:

32) Che ruolo hanno le organizzazioni che concedono fideiussioni?

Le organizzazioni che concedono fideiussioni garantiscono i crediti transitori nei confronti delle banche. Le banche vantano quindi di una garanzia pari al 100 per cento da parte delle organizzazioni che concedono fideiussioni (per i crediti COVID-19 fino a CHF 500 000) o all'85 per cento (per i crediti COVID-19 PLUS di oltre CHF 500 000 fino a 20 mio.). Le organizzazioni che concedono fideiussioni dispongono a loro volta della completa copertura da parte della Confederazione per tutte le fideiussioni date nel quadro degli aiuti transitori.

33) Si sta parlando di regole semplificate per fideiussioni. Cosa significa concretamente?

Per ottenere un credito transitorio COVID-19, l'azienda coinvolta si rivolge alla propria banca di riferimento (vedi sopra). Il modulo è di una sola pagina. La banca controlla se la domanda di credito soddisfa i (pochi) requisiti richiesti e a quanto ammonta il credito garantito in funzione del fatturato. Per i crediti transitori fino a 500 000 franchi svizzeri vi è una fideiussione da parte dell'organizzazione con un contributo della Confederazione alla copertura delle perdite pari al 100 per cento. Il meccanismo è impostato in modo tale che la banca non deve aspettare l'«ok» da parte dell'organizzazione che concede fideiussioni. Ciò significa che le banche possono versare immediatamente il credito e le aziende hanno subito a disposizione la liquidità necessaria.

Fonte: Dipartimento federale delle finanze

<https://www.efd.admin.ch/efd/it/home/covid19-ueberbrueckungshilfe/faq.html>, consultato 05.06.2020)