

---

n° 953: ILR (lavoro ridotto) e vacanze

Alla conferenza stampa di ieri la SECO ha risposto ad una precisa domanda posta da un giornalista RSI. Si tratta dello stesso quesito posto da noi alla SECO la scorsa settimana, rimasta a tutt'ora senza risposta.

Si tratta di sapere se – visto che i dipendenti sono comunque assunti e impiegati – è possibile predisporre le vacanze in aprile, in modo da avere poi il collaboratore nei mesi successivi a tempo pieno. Tecnicamente possibile, visto che il rapporto di lavoro continua e il datore di lavoro fissa i turni, pur tenendo riguardo delle esigenze dei propri dipendenti.

L'on. Parmelin ha girato la domanda al rappresentante della SECO. A sua volta, il rappresentante della SECO ha risposto richiamandosi alla logica: trattandosi di lavoro ridotto, se si fanno le vacanze non vi è riduzione del lavoro rispetto alla situazione originaria. In altre parole, obbligare le persone a fare oggi le vacanze porterebbe a problemi pratici con la SECO per le ILR, salvo che le vacanze non fossero state esplicitamente pattuite di comune accordo (prima).

Il rappresentante SECO ha precisato che si appellano ad un criterio di plausibilità. In altre parole, si analizzerebbe caso per caso a sapere se vi sono stati degli abusi rispetto agli altri anni, con obbligo poi di restituire le indennità. Una risposta chiara, a bene vedere, non è stata data e questo permette di comprendere perché la nostra domanda è a tutt'ora formalmente pendente.

Ticinonews ha così riassunto l'intervento:

"Non voglio analizzare i casi singoli, ma fondamentalmente l'idea dell'indennità di lavoro ridotto non è di compensare le perdite come fatturato, ma compensare le ore che vengono a cadere. Se un'azienda manda a casa i propri lavoratori non si tratta di ore che vengono a cadere, l'obiettivo del lavoro ridotto quindi è mantenere la gente nel proprio contatto di lavoro. Le richieste verranno esaminate uno per uno, ed eventualmente si chiederà di risarcire queste indennità"

Conclusione: di per sé non è proibito conteggiare le vacanze ma le autorità verificheranno se vi sono stati abusi, non tollerandoli (anche per ragioni politiche: evitare che nessuno possa poi andare in ferie in estate). In pratica, le vacanze durante le ILR sono pensabili ma devono rientrare in un motivato piano aziendale in caso di richieste. Per esempio, se è il dipendente che le chiede o se le ha sempre fatte in quel periodo.