



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

20.406

## **Iniziativa parlamentare**

**«Gli imprenditori che pagano i contributi per  
l'assicurazione contro la disoccupazione devono anche  
essere assicurati contro la disoccupazione»**

**Rapporto della Commissione della sicurezza sociale e della sanità del  
Consiglio nazionale**

3 luglio 2023

---

---

## Compendio

*La Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio nazionale ritiene che le persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro e i loro coniugi occupati nell'azienda non siano al momento sufficientemente assicurati in caso di disoccupazione. In base alla legislazione attuale (legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti, LAVS), queste persone sono tenute a pagare i contributi per l'assicurazione contro la disoccupazione come lavoratori dipendenti. Allo stesso tempo, oggi hanno diritto all'indennità di disoccupazione (ID) solo quando rinunciano definitivamente a una posizione analoga a quella dei datori di lavoro, ad esempio se si dimettono dal consiglio d'amministrazione, se vendono le azioni, se l'azienda viene venduta, o se questa viene liquidata e il processo di liquidazione è stato completato. Fino ad allora, tuttavia, non hanno diritto all'indennità.*

*Con il presente progetto preliminare, la Commissione presenta due varianti per tutelare meglio in caso di disoccupazione le persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro e i loro coniugi occupati nell'azienda. La variante della maggioranza prevede che queste persone abbiano diritto all'ID analogamente agli altri dipendenti, a determinate condizioni e se hanno lavorato nell'azienda per almeno due anni prima di perdere il posto di lavoro. La minoranza, invece, propone di esentare completamente sia queste persone sia i loro coniugi occupati nell'azienda dall'obbligo di pagare i contributi all'assicurazione contro la disoccupazione.*

# Rapporto

## 1 Genesi del progetto

Il 12 marzo 2020 il consigliere nazionale Andri Silberschmidt ha presentato l'iniziativa parlamentare «Gli imprenditori che pagano i contributi per l'assicurazione contro la disoccupazione devono anche essere assicurati contro la disoccupazione», in cui chiedeva di adeguare la legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, (LADI<sup>1</sup>) in modo che le persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro e che pagano i contributi all'assicurazione contro la disoccupazione (AD) abbiano diritto all'ID come tutti gli altri dipendenti.

L'autore contesta il fatto che alcuni dipendenti – in particolare le persone che, come socie, compartecipi finanziarie o membri di un organo decisionale supremo dell'impresa che prendono o possono influenzare in modo sostanziale le decisioni del datore di lavoro – non godono del diritto immediato all'indennità in caso di disoccupazione, nonostante i contributi all'AD. Sostiene che si tratta di una situazione ingiusta e che contraddice il principio di un'assicurazione fondata sulla concordanza tra i contribuenti e i fruitori dei servizi.

Il 5 marzo 2020 la Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio nazionale (CSSS-N) ha dato seguito all'iniziativa parlamentare con 18 voti contro 7. Il 31 agosto 2021 la Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio degli Stati (CSSS-S) ha approvato questa decisione con 7 voti contro 5. In virtù dell'articolo 112 capoverso 1 della legge sul Parlamento (LParl<sup>2</sup>), la Commissione ha consultato gli esperti della Segreteria di Stato dell'economia (SECO) per ottenere tutte le informazioni giuridiche e tecniche necessarie.

Nella riunione del 18 agosto 2022 la CSSS-N ha discusso i punti chiave del progetto preliminare sulla base del lavoro degli esperti della SECO e ha deciso che le persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro dovranno avere diritto all'ID, ma non all'indennità per lavoro ridotto (ILR). Ha inoltre stabilito che i possibili abusi vanno possibilmente definiti *ex ante* a livello di legge.

Nella riunione del 13 gennaio 2023 la CSSS-N ha votato con 16 voti contro 7 a favore del progetto preliminare preparato dall'Amministrazione sulla base di quanto emerso dall'incontro del 18 agosto 2022. Ha deciso di perseguire due possibili varianti, e ha incaricato gli esperti della SECO di formulare i relativi testi. In particolare, oltre all'estensione del diritto all'indennità, la Commissione ha deciso di considerare anche una variante che prevede di esentare dall'obbligo di pagare i contributi all'AD le persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro.

Il 27 aprile 2023 la Commissione ha ribadito il suo sostegno al progetto preliminare, definendo ulteriori dettagli e incaricando l'Amministrazione di adeguare il relativo testo.

1 RS 837.0

2 RS 171.10

Nella riunione del 3 luglio 2023 la Commissione ha deciso con 18 voti contro 7 di sostenere la variante della maggioranza «Indennità di disoccupazione per persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro». La minoranza è invece a favore della variante «Obbligo di pagare i contributi solo per le persone che hanno diritto alle prestazioni». Con 18 voti favorevoli, 6 contrari e un'astensione la CSSS-N ha quindi deciso di porre in consultazione il progetto preliminare con le varianti della maggioranza e della minoranza, e il relativo rapporto.

## 2 Situazione iniziale e legislazione attuale

In sistema svizzero di sicurezza sociale si basa sul principio di solidarietà. Le singole assicurazioni sociali sono quindi finanziate in anticipo dagli assicurati, che in generale sottostanno all'obbligo di pagare i contributi. Il diritto a una prestazione sociale non è garantito a priori, ma solo quando sono soddisfatti i rispettivi requisiti legali applicabili alla relativa assicurazione sociale. Ciò significa che anche le persone assicurate che non ricoprono una posizione analoga a quella dei datori di lavoro non hanno necessariamente tale diritto (sebbene debbano adempiere all'obbligo di pagare i contributi).

L'AD offre ai datori di lavoro un'alternativa al licenziamento durante le fasi congiunturali difficili, ossia l'ILR, le cui disposizioni sono disciplinate dalla LADI (art. 31 e segg.). Il versamento dell'ILR ha lo scopo di compensare un calo temporaneo dell'occupazione, contribuendo così a conservare i posti di lavoro. I dipendenti rimangono comunque occupati nell'azienda, mentre il datore di lavoro risparmia i costi legati alla rotazione del personale (introduzione al lavoro, perdita di know-how, ecc.) e può rioccuparli in qualsiasi momento, anche con breve preavviso. Hanno diritto all'ILR i lavoratori il cui tempo normale di lavoro è ridotto per motivi economici o il cui lavoro è integralmente sospeso.

Secondo la LADI non hanno diritto all'ILR i datori di lavoro, coloro che ricoprono una posizione dirigenziale, o coloro che sono legati a una tale persona da matrimonio o unione domestica registrata e sono occupati nell'azienda di tale persona (art. 31 cpv. 1 e 3 lett. b e c LADI)<sup>3</sup>, dato che l'assenza dal lavoro è difficile da determinare o risulta persino autodeterminata (poteri decisionali determinanti). L'esclusione ha lo scopo di prevenire gli abusi: dato che tali persone hanno una grande influenza sull'andamento degli affari e sulle decisioni, in particolare sull'introduzione del lavoro ridotto o sui licenziamenti, sussiste un potenziale di

<sup>3</sup> Queste disposizioni escludono da una parte il coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo (lett. b) e dall'altra il coniuge della persona che determina o può influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro, qualora il coniuge sia occupato nell'azienda (lett. c). La lettera b. si riferisce al caso di una persona legata da matrimonio o unione domestica registrata a una persona con status di lavoratore indipendente ai sensi della legislazione sull'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti, ad esempio il proprietario di una ditta individuale. La lettera c. si riferisce al caso di una persona legata da matrimonio o unione domestica registrata a un dipendente in una posizione dirigenziale in una società a responsabilità limitata (persona giuridica). Questa distinzione viene fatta in diversi punti del rapporto e rimane valida in tutto il testo.

abuso intrinseco che deve essere contrastato (cfr. DTF 123 V 234, consid. 7b). La posizione dirigenziale menzionata non coincide con il concetto di impiegato con funzione di quadro o di membro della Direzione, ma comprende persone che influenzano risolutivamente le decisioni del datore di lavoro. Per questo motivo nella prassi e nella dottrina si è diffuso il concetto di persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro. Secondo la legge, tale posizione sussiste nel caso di persone che, come soci, compartecipi finanziari o membri di un organo decisionale supremo dell'azienda, determinano o possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro (art. 31 cpv. 3 lett. c LADI; cfr. DTF 123 V 234, consid. 7a).

Per analogia, anche il Tribunale federale (TF) nella sua giurisprudenza ha applicato questa esclusione dall'ID, in quanto le persone considerate disoccupate ai sensi dell'articolo 10 LADI, ma che non hanno rinunciato alla loro posizione analoga a quella dei datori di lavoro, possono riacquisire il loro posto di lavoro o «riattivare» la loro azienda. Un'azienda non redditizia è solitamente venduta o liquidata, e viene dunque meno lo status di persona in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro. Se, invece, l'azienda non è né venduta né liquidata e la persona in posizione analoga a quella dei datori di lavoro fosse successivamente reimpiegata in questa attività, l'ID indennizzerebbe solo una perdita temporanea di lavoro, il che significherebbe aggirare le disposizioni sull'ILR (esclusione di persone in posizione analoga quella dei datori di lavoro dal diritto a indennità).

Sulla base della legislazione vigente, le persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro hanno diritto all'ID non appena rinunciano definitivamente a tale posizione, a condizione che siano soddisfatti tutti gli altri presupposti per il diritto a questa indennità di cui all'articolo 8 LADI (p. es. il periodo di contribuzione). In pratica, queste persone hanno già oggi diritto all'ID nelle situazioni descritte di seguito:

- dopo sei mesi d'impiego in un'azienda di terzi (senza ricoprire una posizione analoga a quella dei datori di lavoro);
- una volta giunta al termine la liquidazione (il che esclude quindi la ripresa dell'attività), ma la ditta non è ancora stata cancellata dal registro di commercio;
- se le persone hanno rassegnato le dimissioni da membri del consiglio d'amministrazione e la relativa notifica è depositata a titolo di prova presso l'Ufficio del registro di commercio. A tal fine, è sufficiente l'iscrizione nel registro di commercio o un estratto autenticato del verbale della riunione del consiglio d'amministrazione in cui sono state date le dimissioni. Non è necessario attendere la cancellazione dal registro di commercio;
- se la posizione analoga a quella dei datori di lavoro è stata definitivamente abbandonata, ad esempio attraverso la vendita dell'azienda o il trasferimento della partecipazione;
- se l'azienda fallisce senza che la persona sia stata nominata liquidatore.

## **2.1 Necessità d'intervento e obiettivi**

La CSSS-N e la CSSS-S hanno dato seguito all'iniziativa parlamentare, ritenendo importante che le persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro abbiano accesso alle prestazioni dell'AD se versano i relativi contributi.

## **2.2 Alternative esaminate e opzione scelta**

La CSSS-N e la CSSS-S concordano sul fatto che l'estensione delle prestazioni dell'AD alle persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro debba essere limitata all'ID.

La CSSS-N è a favore di un accesso più rapido all'ID per queste persone, sostenendo che, in alternativa, queste debbano essere esentate dall'obbligo di pagare i contributi.

## **3 Punti essenziali del progetto preliminare**

Per la CSSS-N è importante che le persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro possano accedere più rapidamente all'ID, riducendo al contempo il rischio di abusi (variante della maggioranza). In alternativa, dovrebbero essere esentate dall'obbligo di pagare i contributi (variante della minoranza).

La variante della maggioranza mira a concedere il diritto all'ID mantenendo la posizione analoga a quella dei datori di lavoro. Per ridurre il rischio di abusi è obbligatorio il rispetto di diversi requisiti, elencati nel progetto preliminare. Una proposta di una minoranza relativa a la variante maggioranza prevede ulteriori requisiti contro gli abusi. A differenza della variante della minoranza, il rischio di abusi concerne le prestazioni dell'AD e non l'obbligo degli assicurati di pagare i contributi (cfr. capitolo 4).

La variante della maggioranza prevede che la persona non eserciti più un'attività lucrativa nell'azienda in cui ricopre una posizione analoga a quella dei datori di lavoro: non deve dunque più del tutto lavorare in questa azienda. Inoltre, il rientro in questa attività è generalmente vietato per cinque anni (termine quadro per la riscossione dell'ID più altri 3 anni). Non è nemmeno possibile ricoprire la carica di membro del consiglio d'amministrazione. È inoltre previsto un periodo di attesa di 20 giorni (la proposta di una minoranza prevede 120 giorni, in analogia con la giurisprudenza del Tribunale federale: se la persona ha lavorato per sei mesi in un'azienda terza, viene meno il legame di causalità tra la perdita di lavoro e la posizione analoga a quella dei datori di lavoro; cfr. DTFA C 171/03 del 31.3.2004). Questi requisiti sono necessari per ridurre il rischio di abusi e per verificare concretamente l'idoneità al collocamento. Inoltre, questa variante comporta una riduzione dell'importo dell'indennità giornaliera nel senso di una limitazione delle prestazioni (70 % dell'indennità giornaliera o 50 % dell'indennità giornaliera nella proposta di una minoranza). A integrazione della variante della maggioranza, un'altra minoranza propone che gli utili da partecipazioni finanziarie nell'azienda distribuiti alle persone di cui all'articolo 8 capoverbo 3 siano dedotti dall'ID, per

evitare che queste persone possano ricevere contemporaneamente sia l'ID sia i profitti derivanti da partecipazioni finanziarie.

La proposta di una minoranza relativa alla variante della maggioranza mira a ridurre ulteriormente il rischio di abusi attraverso condizioni aggiuntive, ovvero la liquidazione, l'esclusione *ex lege* dei soci, la partecipazione massima al capitale del cinque per cento e l'esclusione del coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda.

Se i presupposti sono soddisfatti, sussiste il diritto all'ID. Allo stesso tempo, e in linea con lo scopo dell'AD, le persone devono essere reintegrate nel mercato del lavoro, motivo per cui il presupposto dell'idoneità al collocamento (art. 8 cpv. 1 lett. f LADI) è di importanza fondamentale.

Secondo l'articolo 15 capoverso 1 LADI, il disoccupato è idoneo al collocamento se è disposto, capace e autorizzato ad accettare un'occupazione adeguata e a partecipare a provvedimenti di reintegrazione (provvedimenti inerenti al mercato del lavoro, PML). L'assegnazione ai PML non solo servirebbe a migliorare l'idoneità al collocamento e a promuovere qualifiche professionali in linea con le esigenze del mercato del lavoro, ma contribuirebbe anche a ridurre il rischio di abusi (chi deve partecipare a un PML non ha difatti il tempo di rientrare nella precedente azienda o non può occuparsi della liquidazione).

Questi principi di base si applicano anche ai coniugi di persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro occupati nell'azienda e, in linea di massima, anche al coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo.

Infine, per quanto riguarda l'abuso dell'ID, va sottolineato che sono applicabili le disposizioni penali di cui all'articolo 105 LADI e all'articolo 148a CP (frode assicurativa), secondo cui chiunque, mediante indicazioni non veritiere o incomplete o in altro modo, ottiene indebitamente per sé o per altri una prestazione assicurativa, è punito con la detenzione o con una pena pecuniaria.

La variante di una minoranza esenta dall'obbligo di pagare i contributi i lavoratori con una partecipazione finanziaria nell'azienda superiore al cinque per cento, i membri del consiglio d'amministrazione di una società anonima (SA), i soci di una società a garanzia limitata (Sagl) e i lavoratori che possono determinare o influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro. Allo stesso tempo, queste persone sono escluse dal diritto alle prestazioni dell'AD, così come i relativi coniugi e il coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo. Il datore di lavoro è una persona che esercita un'attività lucrativa indipendente ai sensi della legislazione in materia di AVS.

Le persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro sono considerate dipendenti ai sensi della legislazione in materia di AVS. È compito del datore di lavoro dedurre i contributi per i propri dipendenti dal salario di questi ultimi e versarli alla cassa di compensazione AVS. Questa nuova categoria speciale di persone tenute al pagamento dei contributi comporterebbe nuovi compiti e ostacoli per le casse di compensazione AVS e le casse di disoccupazione (CAD), e renderebbe più costoso il versamento dei contributi AVS. Questi oneri supplementari dovranno essere rimborsati dal fondo di compensazione dell'AD alla CAD.

Nell'anno successivo la cassa di compensazione AVS determina l'importo dei contributi definitivi da versare, sulla base dei salari dichiarati dal datore di lavoro. Se alcuni dipendenti sono esenti dal pagamento dei contributi AD, nel momento di notifica dei salari il datore di lavoro deve distinguere tra quelli soggetti all'AD e quelli invece esenti.

Di fatto, il datore di lavoro stesso potrebbe determinare, in una certa misura, il gruppo di persone tenute al pagamento dei contributi AD. Se esplicitamente richiesto, sulla base dell'obbligo d'informazione ai sensi dell'articolo 27 della legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA), nei singoli casi l'AD deve sostenere, consigliare e correggere le aziende nella determinazione dello status di «persona in posizione analoga a quella dei datori di lavoro». In ogni caso, la cassa di compensazione non sarebbe in grado di controllare sistematicamente la distinzione effettuata dal datore di lavoro e si vedrebbe costretta ad accettarla, tranne in caso di errori evidenti. Di solito le informazioni possono essere accertate solo diversi anni dopo nel corso di controlli dei datori di lavoro e, se necessario, vengono corrette retroattivamente.

Nel caso di dichiarazioni «false», ci sono due possibili situazioni:

- una persona assicurata in posizione analoga a quella dei datori di lavoro ha pagato i contributi, anche se in realtà non sarebbe stata tenuta. Ciononostante, non ha diritto all'ID e, secondo l'articolo 16 capoverso 3 LAVS in combinato disposto con l'articolo 41 OAVS, avrebbe quindi il diritto alla restituzione di questi contributi entro determinati termini;
- una persona assicurata non ha pagato i contributi, anche se avrebbe dovuto farlo. Questa persona avrebbe diritto alle prestazioni e sarebbe tenuta ad adempiere retroattivamente al suo obbligo di pagare i contributi.

## 4 **Commento ai singoli articoli**

### Variante della maggioranza

#### *Art. 8 cpv. 3*

La formulazione «persone che come soci, compartecipi finanziari o membri di un organo decisionale supremo dell'azienda, determinano o possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro, come anche i loro coniugi occupati nell'azienda» riprende l'articolo 31 capoverso 3 LADI. Il Tribunale federale ha introdotto il termine «posizione analoga a quella dei datori di lavoro» più di 20 anni fa, perché queste persone hanno lo status di lavoratori dipendenti ai sensi della LAVS. Questo termine deriva quindi dalla giurisprudenza del Tribunale federale e dalla prassi. Non è facile formulare una definizione di «posizione analoga a quella dei datori di lavoro» più ristretta e precisa di quella esistente in una norma che deve essere redatta in termini generali astratti, dato che nei singoli casi il fattore decisivo è sempre l'effettivo potere decisionale interno così come viene «vissuto» quotidianamente. Siccome le situazioni possono essere diverse, la CAD deve valutare in ogni caso concreto se la persona ha facoltà di influenzare le decisioni.

È comunque necessario soddisfare i presupposti di base di cui all'articolo 8 cpv. 1 LADI affinché si possa avere diritto alle prestazioni sulla base dei nuovi presupposti aggiuntivi.

La legislazione attuale prevede che le persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro abbiano diritto all'ID solo quando l'azienda è liquidata e il processo di liquidazione è stato completato. In questi casi, il diritto di tali persone all'ID è generalmente negato fino alla conclusione della procedura di liquidazione poiché, almeno in questa fase e fino alla cancellazione dal registro di commercio, non si può escludere una ripresa dell'attività.

Con la variante della maggioranza il criterio della liquidazione non è più richiesto: il diritto all'ID può essere già concesso anche se l'azienda non è in liquidazione e la persona è stata comunque licenziata, ad esempio a causa di un cambiamento di strategia della direzione.

Questo criterio è invece mantenuto nella proposta di una minoranza. Tuttavia, l'accesso all'ID non è escluso a priori: viene concesso o accelerato se l'azienda è in liquidazione e non appena si presume che la persona non ricopra più una posizione analoga a quella dei datori di lavoro. In qualità di elemento essenziale per combattere gli abusi *ex ante*, il requisito della liquidazione serve a prevenire quelle situazioni in cui le persone non intendono reinserirsi nel mercato del lavoro, non rinunciano a una posizione analoga a quella dei datori di lavoro e possono successivamente reimpiegarsi o riattivare la loro azienda. Durante il processo di liquidazione queste persone devono quindi continuare a essere idonee al collocamento ai sensi dell'articolo 15 LADI, ossia disposte, capaci e autorizzate ad accettare un'occupazione a tempo indeterminato.

La formulazione «come soci» si riferisce alle forme societarie non escluse *ex lege* (cfr. spiegazioni relative all'art. 8 cpv. 3 lett. c, di seguito) dal diritto all'ID, tra cui la società semplice (art. 530 CO), la società in nome collettivo (art. 552 CO) o la società in accomandita (art. 594 CO). Sono inoltre inclusi i soci di una Sagl.

#### *Art. 8 cpv. 3 lett. a*

Il requisito della disoccupazione totale nella propria azienda serve a evitare il più possibile che le persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro aggirino l'esclusione dall'ILR (art. 31 cpv. 1 e 3 lett. c LADI). Se fosse consentita anche la disoccupazione parziale, ci sarebbe il rischio di abusi: in caso di perdita temporanea del lavoro, le persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro potrebbero infatti registrarsi come parzialmente disoccupati, aggirando così l'esclusione dall'ILR. Tutto ciò riguarda solo il tempo di lavoro nell'azienda in cui la persona ricopre una posizione analoga a quella dei datori di lavoro; è escluso un eventuale ulteriore impiego a tempo parziale in un'azienda terza non coinvolta finanziariamente.

#### *Art. 8 cpv. 3 lett. a<sup>bis</sup> (proposta di una minoranza)*

Questa disposizione prevede venga concesso il diritto all'ID a una nuova categoria di persone, ovvero coloro che partecipano finanziariamente all'azienda per una quota massima del cinque per cento. «In modo diretto» significa una partecipazione finanziaria in prima persona, mentre con la dicitura «in modo indiretto» si intende la

partecipazione di membri della famiglia o di un'altra azienda in cui la persona stessa detiene a sua volta una partecipazione (conglomerato aziendale). Questi due termini dovranno essere definiti in modo concreto a livello di ordinanza.

Per poter accertare chi detiene effettivamente delle quote dell'azienda nonché l'entità di queste ultime è necessario che siano resi pubblici tutti i dati relativi alle partecipazioni finanziarie. Vanno rese note anche le partecipazioni ad altre aziende delle persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro, con lo scopo di impedire ugualmente la partecipazione attraverso conglomerati aziendali. Deve assolutamente essere esclusa la possibilità di esercitare un influsso considerevole attraverso la partecipazione al capitale dell'azienda originaria tramite un'altra azienda anch'essa appartenente alla persona interessata. L'obbligo di collaborare e informare comprende la trasmissione di tutte le informazioni necessarie, anche se tali informazioni riguardano terzi. Se non vengono trasmesse, il diritto alle prestazioni può essere subito negato a causa di documentazione incompleta e impossibilità di verificare l'effettiva sussistenza di questo diritto.

La partecipazione al capitale non è l'unico fattore decisivo per stabilire se una persona ricopre una posizione analoga a quella dei datori di lavoro: sono importanti gli effettivi poteri decisionali interni. Infatti una persona può trasferire con relativa facilità le partecipazioni al capitale, continuando a detenere i poteri decisionali (ad esempio, trasferendo la partecipazione a un prestanome o a un familiare).

*Art. 8 cpv. 3 lett. b*

Sono escluse *ex lege* dal diritto all'ID le persone che sono membri del consiglio d'amministrazione di una SA e per legge (CO) detengono potere decisionale.

*Art. 8 cpv. 3 lett. b (proposta di una minoranza)*

Conformemente alla volontà del legislatore, l'organizzazione stessa di una Sagl secondo il diritto svizzero prevede un'influenza significativa da parte dei soci (con o senza funzione dirigenziale). Ai sensi dell'articolo 811 capoverso 1 CO, i soci di una Sagl hanno non solo il diritto, ma anche l'obbligo di partecipare alla gestione della società, aspetto confermato dalla prassi della giurisprudenza del Tribunale federale. In tal senso, i soci assumono congiuntamente una posizione paragonabile a quella del consiglio d'amministrazione di una SA.

Per questi motivi sono esclusi *ex lege* dal diritto all'ID i mandati come quello di membro del consiglio d'amministrazione di una SA o di socio di una Sagl, che per legge (CO) sono obbligatoriamente dotati di potere decisionale.

*Art. 8 cpv. 3 lett. c*

Le persone di cui all'articolo 8 capoverso 3 del presente progetto preliminare (PP-LADI) devono aver lavorato nell'azienda per almeno due anni.

*Art. 8 cpv. 4*

Il PP-LADI mira ad accelerare l'accesso all'ID sia per le persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro e i rispettivi coniugi occupati nell'azienda, sia per il coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo. Anche tale soggetto ha diritto all'ID se rispetta i presupposti di cui al capoverso 3.

*Art. 8 cpv. 4 (proposta di una minoranza)*

L'articolo 8 capoverso 4 è stato formulato sulla base della differenziazione tra il coniuge della persona in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro ai sensi dell'articolo 8 capoverso 3 e il coniuge del datore di lavoro (quest'ultimo considerato lavoratore indipendente secondo lo statuto di contribuente AVS). Di conseguenza, i coniugi di persone che esercitano un'attività indipendente sono esclusi dal diritto all'ID. Secondo la proposta di una minoranza relativa alla variante della maggioranza, il PP-LADI mira esclusivamente ad accelerare l'accesso all'ID per le persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro e per i loro coniugi occupati nell'azienda. Il coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo continua invece a essere esplicitamente escluso dall'ID, in analogia con le disposizioni di legge relative all'ILR, che negano esplicitamente a tale soggetto il diritto all'ILR (cfr. 31 cpv. 3 lett. b LADI).

*Art. 18 cpv. 1ter (a cui si aggiunge la proposta di una minoranza)*

Il periodo di attesa (straordinario) di 20 giorni (o di 120 giorni nella proposta di una minoranza) serve a verificare l'effettiva volontà di ricoprire una nuova posizione in qualità di dipendente a tempo indeterminato, ed è un prerequisito per la lotta *ex ante* contro gli abusi. I 120 giorni di attesa derivano dalla giurisprudenza del Tribunale federale, secondo cui se la persona ha lavorato per sei mesi in un'azienda terza, viene meno il legame di causalità tra la perdita di lavoro e la posizione analoga a quella dei datori di lavoro.

Se durante il periodo di attesa la persona interessata perde il suo status ai sensi dell'articolo 8 capoversi 3 e 4 in maniera definitiva e dimostrabile, si applicano immediatamente i «normali» periodi di attesa sanciti dall'articolo 18 LADI.

*Art. 18d (proposta di una minoranza relativa alla variante della maggioranza)*

Secondo la proposta di una minoranza che integra la variante della maggioranza, gli utili da partecipazioni finanziarie distribuiti alle persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro che rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 8 capoversi 3 e 4 devono essere dedotti dall'indennità di disoccupazione.

La cassa di disoccupazione (CAD) può dedurre solo gli utili distribuiti per il periodo in cui la persona riceve l'ID; non tiene quindi in considerazione quelli realizzati prima della riscossione dell'ID e distribuiti durante il periodo di riscossione della stessa. Gli utili derivanti dalla vendita di azioni non sono interessati dall'articolo 18d.

Dato che gli utili da partecipazioni finanziarie sono solitamente distribuiti nell'anno successivo, la deduzione si effettua retroattivamente, determinando così una correzione dell'ID e un rimborso sulla base dell'articolo 95 capoverso 1<sup>quinquies</sup> PP-LADI. È la persona assicurata che, nell'ambito del suo obbligo di collaborare, che deve informare la CAD di tale distribuzione. Tuttavia, sussiste il rischio che la persona assicurata, una volta non più iscritta all'AD, non adempia più a quest'obbligo. La CAD deve quindi effettuare le opportune indagini, ad esempio presso le autorità fiscali, al fine di ottenere le informazioni rilevanti sul caso specifico (mediante richiesta scritta motivata).

Questa proposta di una minoranza relativa alla variante della maggioranza prevede il presupposto della liquidazione. Sono quindi esclusi gli utili ottenuti da partecipazioni finanziarie: se secondo la sua iscrizione nel registro di commercio l'azienda è in stato di liquidazione, non genera difatti utili da distribuire successivamente, ad esempio sotto forma di dividendi. In questa versione non è prevista la deduzione degli utili da partecipazioni finanziarie nell'azienda.

*Art. 22 cpv. 2bis (a cui si aggiunge la proposta di una minoranza)*

Il diritto all'ID è esteso alle persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro. Al fine di evitare abusi l'indennità è limitata (70 % del guadagno assicurato o 50 % nella proposta di una minoranza), garantendo la copertura assicurativa e riducendo anche l'incentivo agli abusi. Il supplemento destinato agli assegni per i figli e agli assegni di formazione sottostà alle stesse condizioni sancite dall'articolo 22 capoverso 1 LADI.

Se lo status di cui all'articolo 8 capoversi 3 e 4 PP-LADI viene meno, si applicano nuovamente le regole generali di cui all'articolo 22 capoverso 1 o 2 LADI (ossia l'80 % o il 70 % del guadagno assicurato).

*Art. 95 cpv. Iquater*

Entro il termine quadro per la riscossione dell'indennità e per i tre anni successivi non può aver luogo alcuna rioccupazione nella stessa azienda, altrimenti i presupposti per il diritto all'indennità decadono completamente con effetto retroattivo alla data della notifica. Tutte le prestazioni saranno pertanto considerate come indebitamente (illecitamente) erogate, rendendo obbligatorio il rimborso completo e immediato di tutte le prestazioni ricevute.

Nell'ambito dell'assistenza giudiziaria e amministrativa (art. 32 LPGa), la CAD può richiedere alle casse di compensazione AVS competenti di comunicare dati specifici (ad es. estratto conto individuale). Sulla base dell'estratto conto individuale ricevuto, la CAD può verificare se sono stati versati contributi per persone che occupano una posizione analoga a quella dei datori di lavoro così come per i loro coniugi occupati nell'azienda, o per il coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo, e quindi se queste persone operano nuovamente nella stessa azienda.

Poiché in alcuni casi i rimborsi possono essere effettuati sei-sette anni dopo la registrazione presso la CAD, è necessario un periodo di perenzione assoluto più lungo rispetto ai cinque anni previsti dall'articolo 25 capoverso 2 LPGa. È esclusa la possibilità di presentare una domanda di condono.

*Art. 95 cpv. Iquinquies (proposta di una minoranza relativa alla variante della maggioranza)*

Le persone che rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 8 capoversi 3 e 4 PP-LADI e che percepiscono utili derivanti da partecipazioni finanziarie nell'azienda in cui hanno lavorato e dedotti dall'ID secondo l'articolo 18d sono ora tenute al rimborso nella misura degli utili o profitti percepiti. A seconda dell'importo di tali utili e profitti, l'obbligo di rimborso delle prestazioni potrebbe, in alcuni casi, essere pari alla totalità dell'ID. Anche in questo caso è previsto un periodo di perenzione assoluto più lungo dei cinque anni previsti dall'articolo 25

capoverso 2 LPGA. È ugualmente esclusa la possibilità di presentare una domanda di condono.

### Variante della minoranza

#### *Art. 2 cpv. 2 lett. g n. 1*

Sono esonerati dall'obbligo di pagare i contributi, e risultano dunque non più coperti dall'AD, coloro i quali detengono una partecipazione finanziaria superiore al cinque per cento nell'azienda in cui lavorano. «In modo diretto» significa una partecipazione finanziaria in prima persona, mentre con la dicitura «in modo indiretto» si intende la partecipazione di membri della famiglia o di un'altra azienda in cui la persona stessa detiene a sua volta una partecipazione (conglomerato aziendale). Questi due termini dovranno essere definiti in modo concreto a livello di ordinanza.

Per poter accertare chi detiene effettivamente delle quote dell'azienda nonché l'entità di queste ultime è necessario che siano resi pubblici tutti i dati relativi alle partecipazioni finanziarie. Vanno rese note anche le partecipazioni ad altre aziende delle persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro.

#### *Art. 2 cpv. 2 lett. g n. 2*

Conformemente alla volontà del legislatore, l'organizzazione stessa di una Sagl secondo il diritto svizzero prevede un'influenza significativa da parte dei soci (con o senza funzione dirigenziale). Ai sensi dell'articolo 811 capoverso 1 CO, i soci di una Sagl hanno non solo il diritto, ma anche l'obbligo di partecipare alla gestione della società, aspetto confermato dalla prassi della giurisprudenza del Tribunale federale. In tal senso, i soci assumono congiuntamente una posizione analoga a quella del consiglio d'amministrazione di una SA.

Per questi motivi, sono esclusi *ex lege* dall'obbligo di pagare i contributi i mandati come quello di membro del consiglio d'amministrazione di una SA o di socio di una Sagl, che per legge (CO) sono obbligatoriamente dotati di potere decisionale.

#### *Art. 2 cpv. 2 lett. g n. 3*

La formulazione «determinano o possono influenzare risolutivamente le decisioni del datore di lavoro, come anche i loro coniugi occupati nell'azienda» è stata necessariamente tratta dall'articolo 31 capoverso 3 lett. c LADI, che come definizione di «posizione analoga a quella dei datori di lavoro» deriva di fatto dalla giurisprudenza del Tribunale federale e non è contenuta nella LADI. Non è facile formulare una definizione di «posizione analoga a quella dei datori di lavoro» più ristretta e precisa di quella esistente in una norma che deve essere redatta in termini generali astratti, dato che nei singoli casi il fattore decisivo è sempre l'effettivo potere decisionale interno così come viene «vissuto» quotidianamente. Spetta al datore di lavoro chiarire in via preliminare l'obbligo di pagare i contributi o la possibilità di esenzione.

In caso di esplicita richiesta e in virtù dell'obbligo d'informazione e consulenza di cui all'articolo 27 LPGA, l'AD deve sostenere, consigliare e correggere le aziende nell'accertamento di una posizione analoga a quella dei datori di lavoro.

*Art. 2 cpv. 2 lett. h*

Sono esonerati dall'obbligo di pagare i contributi i coniugi delle persone di cui alla lettera g occupati nell'azienda di queste ultime.

*Art. 2 cpv. 2 lett. i*

È esonerato dall'obbligo di pagare i contributi il coniuge del datore di lavoro occupato nell'azienda di quest'ultimo.

*Art. 31 cpv. 3 lett. b e c*

Sono state abrogate le lettere b e c dell'articolo 31 capoverso 3. L'esenzione dall'obbligo di pagare i contributi per le persone che occupano una posizione analoga a quella dei datori di lavoro, nonché per i relativi coniugi e per i coniugi dei datori di lavoro (indipendenti), le esclude dal diritto all'insieme delle prestazioni dell'AD, compresa l'ILR. Secondo l'articolo 31 cpv. 1 lett. a LADI, il diritto all'indennità in caso di ILR è legato all'obbligo di pagare i contributi all'assicurazione contro la disoccupazione, come nel caso dell'ID nell'articolo 8 capoverso 1 lett. e LADI. Ciò significa che le lettere b (coniuge del datore di lavoro) e c (persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro e relativi coniugi occupati nell'azienda) dell'articolo 31 capoverso 3 devono essere abrogate.

## **5. Ripercussioni**

### **5.1 Effetti sulla Confederazione**

#### **5.1.1 Ripercussioni finanziarie**

La presente modifica di legge non ha ripercussioni finanziarie dirette per la Confederazione, bensì sulle entrate del fondo di compensazione dell'AD (varianti della maggioranza e della minoranza) e sui fondi di compensazione dell'AD (variante della minoranza).

#### *Ripercussioni dirette sui ricavi del fondo di compensazione dell'AD*

Circa il 90 per cento dei ricavi ordinari del fondo di compensazione dell'AD proviene dai contributi salariali dei dipendenti e dei datori di lavoro, e circa il 10 per cento dai contributi della Confederazione e dei Cantoni. Anche l'importo di questi contributi deriva da una percentuale ben definita della somma dei salari soggetti a contribuzione ed è vincolato per legge (art. 90a cpv. 1, art. 90b e art. 92 cpv. 7<sup>bis</sup> LADI). La variante della maggioranza non ha ripercussioni finanziarie dirette sui ricavi del fondo di compensazione, in quanto le persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro sono già tenute a versare i contributi.

#### *Ripercussioni dirette sui costi del fondo di compensazione dell'AD*

I Cantoni vengono rimborsati dal fondo di compensazione dell'AD (art. 92 cpv. 7 LADI) per l'esecuzione della LADI e del servizio pubblico di collocamento secondo la legge sul collocamento. Per i servizi cantonali viene fissato un importo massimo destinato alle spese complessive computabili in funzione della percentuale e del

numero di disoccupati del loro Cantone. È previsto un indennizzo a favore dei Cantoni per le spese esecutive, pur nei limiti dell'importo massimo.

Poiché non esistono statistiche sulle persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro, risulta particolarmente difficile stimare le conseguenze finanziarie. In base ai dati della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), circa il 6,4 per cento dei dipendenti potrebbe trovarsi in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro<sup>4</sup>. Pertanto, la nuova norma (variante della maggioranza) comporterebbe un aumento della spesa annuale di circa il 6,4 per cento per l'ID. La variante della minoranza ridurrebbe invece i ricavi (contributi degli assicurati) dell'AD di circa il 6,4 per cento<sup>5</sup>.

La variante della minoranza comporta un costo aggiuntivo elevato (anche se non ancora quantificabile) per le casse di compensazione AVS, che riscuotono i contributi (art. 86 LADI). Questa spesa aggiuntiva deve essere loro rimborsata dal fondo di compensazione AVS (art. 92 LADI). La variante della minoranza comporta anche un onere supplementare per gli organi esecutivi dell'AD.

### **5.1.2 Ripercussioni sul personale**

La presente revisione non ha ripercussioni dirette sul personale.

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

### **5.2.1 Ripercussioni finanziarie**

La presente modifica di legge ha ripercussioni finanziarie dirette sugli organi cantonali d'esecuzione dell'AD. Ciononostante, i costi verranno loro rimborsati attraverso il relativo fondo di compensazione. Di seguito vengono illustrati gli effetti sulle loro mansioni e i costi amministrativi che verranno loro rimborsati attraverso l'intermediario del fondo di compensazione dell'AD.

La variante della maggioranza comporterà compiti aggiuntivi per gli organi esecutivi. Oltre a una procedura, a volte lunga e complessa, atta a verificare che la persona assicurata ricopra una posizione analoga a quella dei datori di lavoro, nel caso di una posizione dirigenziale le CAD dovranno ora anche verificare se i requisiti di cui all'articolo 8 capoverso 3 sono soddisfatti. Inoltre, le autorità cantonali dovranno verificare in modo approfondito e su base continuativa l'idoneità al collocamento, che certifica che la persona è disposta, capace e autorizzata una

<sup>4</sup> La stima è calcolata sulla base della RIFOS 2021. Per ottenere un'approssimazione del numero di persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro, sono stati considerati coloro che possiedono una propria azienda.

<sup>5</sup> Secondo un'ipotesi, il costo medio dell'ID e l'importo contributivo per una persona in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro sarebbe uguale rispettivamente al costo medio dell'ID e all'importo contributivo medio per una persona in cerca d'impiego registrata. Da un lato la quota legata alle persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro potrebbe però essere più elevata, poiché la definizione qui utilizzata non tiene conto di coniugi, partner e altri membri della famiglia che potrebbero ricoprire tale posizione. Dall'altro lato questa quota potrebbe essere inferiore, poiché una parte delle persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro ha già oggi diritto all'ID non appena abbandona tale posizione. Si tratta dunque di una stima notevolmente incerta.

posizione permanente come dipendente presso un nuovo datore di lavoro. Ciò può avvenire in particolare mediante la partecipazione a provvedimenti inerenti al mercato del lavoro. Gli organi cantonali d'esecuzione devono pertanto prestare attenzione alla funzione dirigenziale e all'adempimento dei compiti ad essa connessi, al fine di garantire che la persona sia idonea al collocamento durante il periodo di indennità.

Con l'articolo 95 capoverso 1<sup>quater</sup>, le CAD dovranno anche verificare che le persone non siano di nuovo nella stessa azienda entro il termine quadro per l'indennità di disoccupazione e per i tre anni successivi. A tal fine, dovranno avvalersi dell'assistenza amministrativa per ottenere le informazioni dalle casse di compensazione AVS.

Infine, le CAD dovranno eventualmente effettuare controlli supplementari in relazione alla proposta di una minoranza di dedurre dall'indennità di disoccupazione gli utili derivanti da partecipazioni finanziarie di persone che occupano una posizione analoga a quella dei datori di lavoro. Le CAD devono verificare retroattivamente, sulla base di un'autodenuncia o, ad esempio, mediante uno scambio di informazioni con le autorità fiscali, se le persone interessate abbiano percepito utili da partecipazioni finanziarie. In caso positivo, dovranno correggere retroattivamente i conteggi già effettuati ed emettere una decisione di rimborso.

La variante della minoranza implica un cambiamento nel sistema che comporterà la determinazione della posizione di datore di lavoro da parte delle imprese stesse. La prassi esecutiva e la giurisprudenza hanno sempre dimostrato che questa valutazione dei poteri decisionali effettivi è spesso difficile nel singolo caso concreto e che possono verificarsi valutazioni errate da parte del datore di lavoro stesso o dell'azienda. Non si può escludere che le aziende debbano chiedere alle CAD quali dipendenti abbiano una posizione analoga a quella dei datori di lavoro e debbano quindi essere esentati dall'obbligo di pagare i contributi. Pertanto, le CAD dovranno potenzialmente affrontare un aumento delle richieste di sostegno da parte delle aziende, soprattutto durante il suddetto cambiamento di sistema.

### **5.2.2 Ripercussioni sul personale**

In considerazione dell'aumento dei compiti descritto nel capitolo 5.2.1, l'attuale modifica della legge potrebbe avere ripercussioni dirette sul personale.

### **5.3 Ripercussioni sull'economia e sulla società**

Anche in Svizzera i rapporti di lavoro e le forme di lavoro si stanno diversificando. In futuro potrebbe quindi aumentare il numero di lavoratori in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro. L'estensione del diritto all'ID a questa categoria di persone terrebbe conto di questa evoluzione e tenderebbe quindi a rafforzare la funzione dell'AD di stabilizzazione automatica dell'economia; al contempo, però, aumenterebbe il rischio di abusi. Inoltre, con la presente modifica di legge l'AD si assume una parte del rischio aziendale semplificando l'accesso all'ID durante la procedura di liquidazione.

### **5.4 Ripercussioni su altre norme giuridiche**

Una modifica della legge, una volta introdotte le varianti sopra descritte, non comporta la modifica di ulteriori norme giuridiche.

## 5.5 Ripercussioni sull'ambiente

La presente modifica di legge non ha ripercussioni dirette sull'ambiente.

## 5.6 Altre ripercussioni

Non si attendono altre ripercussioni.

## 6 Aspetti giuridici

### 6.1 Costituzionalità

*Compatibilità con l'articolo 8 della Costituzione federale (Cost.)*

L'articolo 8 Cost. sancisce il principio generale dell'uguaglianza giuridica. Ciò vale anche per le diverse definizioni delle persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro nel momento in cui viene loro concessa un'ID/ILR. Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, il principio di uguaglianza è rispettato quando situazioni analoghe vengono trattate allo stesso modo e situazioni differenti vengono trattate in modo diverso. Si eccepisce a tale principio solo in caso di questioni di considerevole importanza. Il legislatore gode comunque di un ampio margine di discrezionalità.

Le persone in posizione analoga a quella dei datori di lavoro continuano a non avere diritto alle prestazioni ILR, che disciplinano la perdita temporanea di lavoro. Con la nuova norma (variante della maggioranza), invece, tali individui hanno diritto all'ID, a condizione che la perdita di lavoro sia definitiva e duratura. Esistono dunque situazioni diverse ma in linea con la giurisprudenza del Tribunale federale sopra citata.

Queste persone godono comunque di una situazione paragonabile a chi beneficia dell'ILR nel caso in cui vengano riassunti nella stessa azienda entro il termine quadro o durante i tre anni successivi (e la perdita di lavoro è quindi temporanea). In questa situazione, la parità di trattamento è garantita dalla restituzione dell'intera ID. Dato che la nuova disposizione dell'articolo 95 capoverso 1<sup>quater</sup> PP-LADI richiede la cessazione completa e permanente dell'attività lavorativa nell'azienda in cui la persona ricopriva una posizione analoga a quella dei datori di lavoro, è rispettato il principio dell'uguaglianza giuridica di cui all'articolo 8 Cost.

La nuova norma (variante della minoranza) esenta dall'obbligo di pagare i contributi tutte le persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro, nonché i loro coniugi occupati nell'azienda e i coniugi del datore di lavoro occupati nell'azienda di quest'ultimo, garantendo così la parità di trattamento tra ILR e ID ai sensi dell'articolo 8 Cost.

*Compatibilità con l'articolo 114 Cost.*

La norma prevista (variante della maggioranza) è compatibile con l'articolo 114 Cost.: ai sensi del capoverso 2 lettere a e b, l'assicurazione (obbligatoria per i dipendenti) deve garantire un'adeguata compensazione della perdita di guadagno.

L'esenzione dal pagamento dei contributi per le persone in una posizione analoga a quella dei datori di lavoro (variante della minoranza) è compatibile con l'articolo 114 capoverso 2 lettera b Cost., che consente espressamente alla legge di

prevedere eccezioni, a patto che queste non violino il principio dell'uguaglianza giuridica.

## **6.2 Compatibilità con gli impegni internazionali della Svizzera**

Dal momento che esiste un coordinamento internazionale dei singoli sistemi sociali, ma non un'armonizzazione, la determinazione dei requisiti (nazionali) per l'ID è regolamentata dal diritto interno.

Sia il regolamento (CE) n. 883/2004 che l'Accordo sulla libera circolazione delle persone (ALC) garantiscono la parità di trattamento dei cittadini dell'UE in Svizzera e viceversa. Il presente progetto preliminare non discrimina i cittadini dell'UE ed è pertanto conforme al suddetto regolamento e all'ALC.

Le regole per i cittadini dell'UE/AELS garantiscono la possibilità di beneficiare del cumulo dei periodi di contribuzione, a condizione di aver esercitato un lavoro dipendente in Svizzera. Tuttavia, non è previsto un periodo minimo di lavoro dipendente (teoricamente è sufficiente anche solo 1 giorno). Esiste dunque un rischio di abusi, in quanto il salario per l'attività lavorativa svolta in Svizzera potrebbe essere sopravvalutato così da rendere più elevato il guadagno assicurato, con conseguente aumento dell'ID.

Il presente progetto preliminare è pertanto compatibile con gli obblighi internazionali della Svizzera.

## **6.3 Forma dell'atto**

Secondo l'articolo 164 capoverso 1 Cost., tutte le disposizioni importanti che contengono norme di diritto sono emanate sotto forma di legge federale. Il presente progetto preliminare contiene importanti disposizioni per la concessione accelerata del diritto all'ID alle persone che continuano a ricoprire una posizione analoga a quella del datore di lavoro, o, in alternativa, per esentarle dall'obbligo di pagare i contributi.

## **6.4 Subordinazione al freno alle spese**

Il presente progetto preliminare non contiene né nuove disposizioni in materia di sussidi né nuovi crediti d'impegno o limiti di spesa (entrambi i casi comporterebbero spese superiori a una delle soglie previste). Di conseguenza, non sono applicabili le norme sul freno alle spese di cui all'articolo 159 capoverso 3 lettera b Cost.

## **6.5 Rispetto del principio di sussidiarietà e del principio dell'equivalenza fiscale**

Le indennità per perdita di guadagno come l'ID vengono finanziate dai contributi salariali. Il presente progetto preliminare non modifica la ripartizione dei compiti tra Confederazione e Cantoni. I principi di sussidiarietà e di equivalenza fiscale non vengono quindi toccati.

## **6.6 Conformità alla legge sui sussidi**

Il presente progetto preliminare non è interessato dalla legislazione sui sussidi.

**6.7 Delega di competenze legislative**

Il presente progetto preliminare non prevede nuove deleghe di competenze legislative al Consiglio federale.

**6.8 Protezione dei dati**

Il presente progetto preliminare non avrà alcun impatto né sulla legge sulla protezione dei dati né su altri atti legislativi in materia.