



Informazioni sul lavoro a tempo parziale

La nostra attitudine fondamentale nei riguardi alla disoccupazione parziale

Il lavoro ridotto è possibile ai dipendenti di Chrischona Svizzera. Se è indicato o no annunciarlo dipende dal volume reale dei doni e del lavoro da compiere nelle chiese

La riduzione del tempo di lavoro può avere un effetto negativo sulla vita della comunità. Ogni colloquio, ogni meditazione condivisa via video e ogni investimento personale in progetti innovativi utilizzando l'informatica è benefico allo sviluppo presente e futuro della comunità. Rallentandone il ritmo è possibile lasciare spazio libero alla propria creatività. Non tocca a noi ridurre l'ingaggio dei nostri collaboratori, ma può dimostrarsi appropriato quando gli sviluppi finanziari ce lo impongono o quando c'è davvero meno lavoro da compiere.

In poche parole: nessuno vuole andare in disoccupazione parziale. Malgrado ciò questo passo può rivelarsi necessario. Prima di agire la faccenda va discussa con il proprio responsabile regionale.

In quanto direzione di Chrischona Svizzera (comitato esecutivo) abbiamo preso contatto con le autorità competenti. Sappiamo dove informarci e abbiamo già annunciato verbalmente che delle richieste di disoccupazione parziale potrebbero risultare necessarie.

Informazioni di base sul lavoro a tempo parziale

(fonte: Centre Patronal del 17 marzo 2020)

Dal 16.3.2020, il Consiglio federale ha qualificato "straordinaria" la situazione in Svizzera e ha rinforzato le misure di protezione. Queste colpiranno con forza molti datori di lavoro. Sono numerosi chi deve ridurre o cessare le loro attività e perciò sono nell'impossibilità di beneficiare delle risorse dei loro dipendenti.

Il lavoro a tempo ridotto è uno strumento efficace per compensare le riduzioni temporanee nell'ambito dell'impiego, com'è successo con l'apparizione inattesa del coronavirus. L'obiettivo della disoccupazione parziale è di preservare i posti di lavoro ed evitare i licenziamenti.

L'indennità per il lavoro ridotto (ILR) offre la possibilità di un compenso adeguato alla perdita di lavoro. La ILR offre al datore di lavoro un'alternativa ai licenziamenti che gli sembrano inevitabili.

Il datore di lavoro risparmia così i costi collegati alla rotazione del personale (come pure i costi collegati all'inserimento e la perdita del Know-how). Inoltre rimane sempre possibile far capo a degli impiegati disponibili a breve. I vantaggi per i dipendenti: non vanno in disoccupazione, la protezione sociale completa è mantenuta nell'ambito di una relazione lavorativa e non ci sono lacune nei contributi di previdenza professionale.

Il dipendente percepisce un'indennità di lavoro ridotto che corrisponde all'80% alla mancanza di reddito, cioè all'80% del salario perso.

Esempio semplificato di calcolo per una riduzione del tempo di lavoro del 40% con un salario mensile di 6000 CHF:

60% del salario = 3'600 CHF

La riduzione del 40% corrisponde a 2'400 CHF

Questo ammanco di 2'400 viene compensato all'80%, ossia 1'920 CHF

Versamento totale: 3'600 CHF + 1'920 CHF = 5'520 CHF

Quest' esempio non tiene conto dei contributi che il datore di lavoro deve continuare a versare integralmente per il salario lordo di 6'000 CHF (AVS/AI/IPG/Assicurazione Previdenza Professionale). È pure ancora dedotto dal salario il contributo dovuto dal dipendente. Il salario assicurato rimane dunque di 6'000 CHF

Il lavoro a tempo ridotto non incide sui contributi d'assicurazione sociale (AVS, AI, IPG e Assicurazione Previdenza Professionale) sia i datori di lavoro che i salariati continuano a versare le quote integralmente.



L'epidemia di coronavirus quale motivo per il lavoro ridotto

Il Segretariato di Stato all'Economia (SECO) considera che l'inattesa apparizione del nuovo coronavirus e dei suoi effetti non faccia parte del normale rischio dell'impresa. Le ditte possono dunque richiedere un'indennità di lavoro ridotto (ILR) riferendosi al coronavirus. Ma un semplice riferimento generale al nuovo coronavirus non basta a giustificare una domanda d'indennizzo per una riduzione dell'orario lavorativo (ILR). *I datori di lavoro sono tenuti a spiegare in modo credibile l'incidenza del coronavirus sulle riduzioni dei tempi di lavoro previste.*

Argomenti a favore della disoccupazione parziale per i salariati delle comunità

Tecnicamente, i «prodotti» del lavoro ecclesiastico delle nostre chiese sono servizi e eventi di ordine spirituale come culti, accompagnamenti spirituali, insegnamento teologico, attività per i bambini e i giovani sotto diverse forme, come colonie, a gruppi etc. I parrochiani sono «consumatori» che «pagano» per questi «prodotti» con i loro contributi forfettari e liberi. Una chiesa ha i mezzi d'offrire dei «prodotti spirituali» nella misura in cui i membri della stessa (i consumatori) finanziano liberamente quest'attività facendo capo a volontari e a dei dipendenti salariati. In questo modo il tipo e il numero di «prodotti» proposti dipendono dai bisogni effettivi e di tutte le contribuzioni apportate dai membri e amici della chiesa.

La crisi del Corona ha un impatto negativo sul volume dei doni e offerte, visto che non ci sono collette durante i culti, e sulla maggior parte delle attività della chiesa. La «produzione» d'eventi in diretta è stata resa impossibile dalle misure imposte dal Consiglio federale. Il carico di lavoro si ridurrà dunque secondo il ritmo del calo dei mezzi finanziari a disposizione, e del numero di servizi da prestare.

È possibile far capo alla disoccupazione parziale soltanto se il carico di lavoro è effettivamente diminuito perché è importante che i nostri dipendenti siano protetti finanziariamente.

Siamo pure solidali con le istituzioni statali e abbiamo dei principi etici che ci proibiscono di approfittare indegnamente delle protezioni sociali.

Iscrizione al lavoro ridotto

Tocca al datore di lavoro, e non al dipendente, informare il Cantone per iscritto sul lavoro ridotto previsto, questo prima del suo effettivo inizio. Il Cantone verifica l'effettiva giustificazione della disoccupazione parziale e se serve a preservare dei posti di lavoro.

Per quanto concerne Chrischona Svizzera, tutte le richieste delle chiese vanno presentate alla Cassa di disoccupazione di Basilea-Città, indipendentemente del cantone nel quale si trovi la chiesa. Per questo i formulari vanno mandati dalle chiese all'ufficio di Chrischona Svizzera che inoltrerà le richieste raccolte al Cantone, e che informa la chiesa quando e se la disoccupazione parziale viene accettata.

Prima di sottomettere la richiesta di disoccupazione parziale, Chrischona Svizzera, in quanto datore di lavoro, deve dapprima ottenere l'accordo scritto dei dipendenti su questo punto. Questi hanno il diritto di rifiutare il lavoro ridotto. In questo caso il datore deve continuare a versare il salario completo conformemente al contratto di lavoro oppure adattare la relazione contrattuale alla situazione.

Su richiesta, l'ufficio di Chrischona Svizzera fornisce alle chiese i formulari riguardanti l'iscrizione alla disoccupazione parziale. Se la disoccupazione parziale sembra indicata, noi chiediamo ai responsabili della chiesa e ai pastori di compilare insieme questo formulario e che il responsabile regionale possa pure dare il suo parere. Prima di inviare la richiesta di disoccupazione parziale il formulario deve essere approvato dalla direzione della chiesa, il salariato implicato e il responsabile regionale. Le richieste sono trattate da noi il 15 e il 30 di ogni mese. La procedura è simile per gli impiegati dell'ufficio amministrativo e dei servizi nazionali.

Ancora una volta: come comitato direttore di Chrischona Svizzera non intendiamo promuovere la disoccupazione parziale. Bisogna aspettarsi un impatto negativo sulla vita della chiesa quando c'è una riduzione del tempo di lavoro. Comunque, la responsabilità finanziaria può costringerci a compiere questo passo.