

L'Associazione datori di lavoro banche (<https://www.arbeitgeber-banken.ch/>) ha fornito alcune informazioni riguardanti il diritto del lavoro nell'attuale situazione d'emergenza COVID-19 che vi trasmettiamo in versione italiana:

1. Autorizzazione globale per il lavoro di domenica e nei giorni festivi: proroga fino alla fine di aprile 2020

L'autorizzazione per i lavori domenicali e festivi per l'elaborazione dei prestiti COVID-19 scade il 15.4.2020. Poiché la maggior parte delle banche partecipanti al programma "Crediti COVID-19" si è avvalsa dell'autorizzazione solo di domenica e, a seconda della comunicazione del Consiglio federale sull'allentamento delle misure, è ipotizzabile un ulteriore picco nelle domande di credito dopo Pasqua, la SECO ha prorogato l'autorizzazione globale fino alla fine di aprile 2020. L'autorizzazione è stata quindi prorogata in termini di tempo, ma rimangono a disposizione in totale due domeniche o giorni festivi senza autorizzazione.

2. Festività: "recesso obbligatorio" e "annullamento" delle festività

- "Ritiro obbligatorio": in diverse banche o singoli dipartimenti, la questione della disposizione delle ferie da parte del datore di lavoro si pone a causa della diminuzione del carico di lavoro. L'Associazione datori di lavoro banche ha stabilito che, secondo l'art. 329c del Codice delle obbligazioni, in linea di principio è il datore di lavoro che determina il momento delle ferie. Nel fare ciò, tiene conto dei desideri del dipendente, nella misura in cui ciò è compatibile con gli interessi dell'azienda. L'Associazione è del parere che gli interessi dell'azienda nella situazione attuale possano giustificare l'ordine di ferie da parte del datore di lavoro. Si raccomanda naturalmente di discutere la situazione con i dipendenti.
- "Disdetta delle vacanze": molti collaboratori vorrebbero disdire le vacanze già inserite perché non è possibile raggiungere la destinazione della vacanza. I datori di lavoro sono naturalmente liberi di trovare soluzioni accomodanti in consultazione con i dipendenti. Tuttavia, al fine di chiarire la situazione giuridica, va sottolineato che la mancanza di disponibilità della destinazione di vacanza non ostacola, in linea di principio, lo scopo ricreativo delle vacanze e quindi non vi è alcun diritto di "annullare" le vacanze.

3. Straordinari

Il datore di lavoro può ordinare gli straordinari se il dipendente è in grado di farlo. Compensazione per gli straordinari: Secondo la cifra 17 Convenzione collettiva impiegati di banca (CCIB), il datore di lavoro può decidere il tipo di indennizzo per le "prime" 50 ore e quindi ordinare l'indennizzo nell'ambito del suo diritto di impartire istruzioni. Nelle aziende senza subordinazione CCIB, la possibilità di compensazione delle ore di lavoro straordinario si basa sul regolamento interno e sull'art. 321c CO (compensazione con il consenso del dipendente).

4. Genitori con obblighi di assistenza all'infanzia

A causa della chiusura delle scuole, molti genitori devono affrontare la sfida di conciliare la cura dei bambini e l'impegno lavorativo. Se l'assistenza all'infanzia non è disponibile e il lavoro diventa parzialmente o completamente impossibile, si pone la questione del pagamento del salario. Molte banche sono accomodanti in quanto continuano a pagare lo stipendio per un certo periodo di tempo. Le soluzioni individuali vengono poi ricercate nelle discussioni con i dipendenti interessati. In questo caso l'attenzione si concentra sulla compensazione delle ore di lavoro straordinario e sulle ferie (cfr. i commenti ai punti 2 e 3). In molte guide sulla situazione COVID-19 viene anche menzionata la pretesa di continuare a versare il salario ai sensi dell'art. 324a oppure poiché la causa dell'impedimento al lavoro non è imputabile al dipendente. L'Associazione datori di lavoro banche ritiene che tale rivendicazione sia controversa e che non esista una giurisdizione della Corte suprema in materia. Dal punto di vista del datore di lavoro, nell'attuale situazione di diffusa chiusura delle scuole, non si può più parlare di "prevenzione del rendimento da parte del lavoratore", per cui la richiesta di continuare a pagare il salario deve essere respinta. Il Consiglio federale ha attenuato questo problema con l'estensione dell'accesso al programma di sostituzione del reddito: i genitori con figli fino a 12 anni che devono interrompere l'attività lucrativa a causa della chiusura delle scuole per potersi prendere cura dei figli hanno diritto a un'indennità a partire dal quarto giorno. Ulteriori informazioni sulle condizioni, la durata e l'importo della richiesta di risarcimento si trovano nelle FAQ dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali. L'AVS ha inoltre pubblicato sul proprio sito web un foglio informativo e un modulo per la registrazione.

5. Guida al diritto del lavoro, all'ufficio a domicilio e al lavoro a tempo parziale

All'inizio di marzo l'Associazione datori di lavoro banche ha fornito ai propri membri una lista F&A sulle questioni più importanti in materia di diritto del lavoro in vista della situazione COVID-19. Nel frattempo sono sorte altre questioni in relazione alle ordinanze del Consiglio federale e in particolare al lavoro a orario ridotto. L'organizzazione partner "Centre Patronal" ha creato una piattaforma di consulenza costantemente aggiornata per i datori di lavoro. Contiene tutte le risposte alle domande legali relative alle domande e alle risposte delle banche datrici di lavoro, ma anche ai temi del lavoro a domicilio e del lavoro a tempo parziale. Ccollegamento: <https://www.centrepatronal>.

Per ulteriori informazioni rivolgersi a: Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz, Tel: 058 330 62 96, www.arbeitgeber-banken.ch