

Suggerimenti sul lavoro a tempo parziale nel ramo pittura e gessatura

Sintesi dei vari strumenti e suggerimenti su altre tematiche.
Le frecce → rinviano a informazioni complementari.

Assunzione

- All’inizio: organizzare un colloquio per accertare le aspettative reciproche e definire gli obblighi e i canali d’informazione.
 - Contratto di lavoro: definire per iscritto l’orario di lavoro e i giorni di lavoro individuali (→ [Contratto tipo](#)).
 - Cassa pensioni: iscrivere la collaboratrice o il collaboratore, verificare il piano di previdenza ed eventualmente adeguarlo in funzione del lavoro a tempo parziale (→ [Guida LPP](#)).
 - Gimafonds: effettuare la deduzione a carico dei lavoratori in funzione del grado di occupazione (calcolo: CHF 24.- x grado di occupazione). Il personale con un grado di occupazione inferiore al 20% non versa alcun contributo.
- [Lista di controllo Assunzione](#)

Passaggio di consegne del lavoro

- Effettuare il passaggio di consegne del lavoro in modo diretto e autonomo tra i dipendenti che lavorano all’incarico.
 - Avvalersi dei mezzi di comunicazione moderni (video, foto, messaggi audio).
 - Nel passaggio di consegne del lavoro spetta alla persona che consegna l’incarico lavorativo farsi parte attiva.
 - Aggiornare la documentazione dell’incarico durante i lavori nel cantiere (depositarla nel cantiere o organizzare una documentazione digitale, p.es. tramite Cloud).
 - Comunicare a voce le informazioni supplementari (tramite messaggio vocale, videomessaggio o telefonicamente) relative ad accordi complementari o deroghe al piano originario, i prossimi passi, materiale ecc.
 - Comunicare apertamente gli errori.
 - Chi prende in carico il lavoro, chiede chiarimenti in caso di dubbi o informazioni mancanti.
 - Comunicare all’interlocutore (cliente) il nome della persona che subentra nell’incarico.
- Strumento Passaggio di consegne del lavoro: [guida Passaggio di consegne del lavoro](#), [lista di controllo Passaggio di consegne del lavoro](#), [guida Comunicazione con la clientela](#)

Qualità del lavoro: chiarire la procedura

- Risolvere le divergenze sui metodi di lavoro (p.es. esecuzione dei lavori di copertura).
- Definire il comportamento da adottare in caso di errori (comunicazione interna e nei confronti dei clienti).
- Sviluppare una cultura degli errori costruttiva.
- Definire un interlocutore vicino (sistema della madrina/del padrino per consolidare la cultura aziendale).

Riduzione dell’orario di lavoro: la collaboratrice o il collaboratore desidera ridurre il grado di occupazione

- Chiarire la percentuale di lavoro che deve essere riassegnata.
- Creare altri posti di lavoro a tempo parziale (→ [Guida Reclutamento di personale qualificato](#), [Modelli di lavoro a tempo parziale](#)).

Stabilire l’orario di lavoro (art. 7.2 CCL)

- Stabilire l’orario di lavoro in rapporto all’orario di lavoro normale.
- Concordare giorni di lavoro fissi (p.es. lun.-mer. o mer.-ven.). → [Contratto tipo](#)

Controllo dell'orario di lavoro: registrazione delle assenze

- Per la registrazione delle assenze retribuite (vacanze, malattia ecc.) ai sensi dell'art. 8.6 CCL, esistono due metodi che non possono essere mischiati.
 - Metodo del tempo: l'assenza nei giorni di lavoro fissi viene registrata con 8 ore (per un giorno di lavoro intero).
 - Metodo del valore: l'orario di lavoro giornaliero medio viene accreditato a prescindere dal fatto che il giorno di assenza coincida o meno con un giorno lavorativo (calcolo: orario di lavoro settimanale/5). In caso di malattia o infortunio, il datore di lavoro deve correggere le eventuali ore negative sorte applicando tale metodo.
- [Guida Registrazione delle assenze](#)

Contributo professionale (deduzione Gimafonds)

- Deduzione a carico dei lavoratori in funzione del grado di occupazione.
- Calcolo: percentuale di occupazione x CHF 24.- (stato 2022).
- Il personale con un grado di occupazione inferiore al 20% non versa alcun contributo.

Disciplinare l'LPP in funzione del lavoro a tempo parziale

- Adeguare la deduzione di coordinamento al grado di occupazione nel piano di previdenza.
 - In caso di gradi di occupazione bassi, assicurare i salari inferiori alla soglia d'entrata LPP o versare un contributo al 3° pilastro dei dipendenti interessati.
- [Guida Lavoro a tempo parziale e previdenza professionale](#)

Genitorialità: affrontare l'argomento del lavoro a tempo parziale

- Quando i dipendenti stanno per diventare genitori, affrontare sollecitamente l'argomento del tempo parziale.
- Comunicare l'apertura dell'azienda nei confronti dei modelli di lavoro a tempo parziale.
- Riflettere su vari modelli (→ [Modelli di lavoro a tempo parziale](#)).

Chiarire la flessibilità

- Esistono orari fissi che devono assolutamente essere rispettati (p.es orari di apertura degli asili)?
- Esiste un'ulteriore disponibilità in caso di forte carico lavorativo? (p.es. giorno di lavoro supplementare se annunciato con sufficiente anticipo? In via eccezionale il sabato?).
- Promuovere una comunicazione franca (se la collaboratrice o il collaboratore non può ad esempio farsi carico di giorni di lavoro supplementari, deve comunicarlo in modo chiaro).
- In caso di mancata flessibilità, cercare il dialogo, comunicare le delusioni, lavorare insieme per trovare una soluzione.

Contratto collettivo di lavoro (CCL)

- I pittori e i gessatori che lavorano a tempo parziale sottostanno a pieno titolo al Contratto collettivo di lavoro per il ramo pittura e gessatura. Il grado di occupazione, le ore di lavoro da prestare, i giorni lavorativi abituali e il salario devono essere convenuti per iscritto (art. 7.2).
- Per il personale con un grado di occupazione inferiore all'80%, trova applicazione un orario di lavoro giornaliero massimo di 9,6 ore (art. 8.3).
- Generalmente la retribuzione avviene su base mensile (art. 9.2).
- Le parti sociali hanno precisato l'interpretazione di alcune disposizioni relative al lavoro a tempo parziale → Utilizzare il [contratto tipo](#) e → consultare il [promemoria della Commissione professionale paritetica centrale \(CPPC\)](#).

Comunicazione digitale

- Utilizzare i social media: creare gruppi parziali («chat») per gli incarichi con passaggio di consegne del lavoro.
- Definire direttive chiare per la comunicazione nella chat: solo informazioni relative all'incarico, nessuna comunicazione privata e nessun annullamento.
- Garantire l'accesso ai documenti digitali (Cloud).
- Dotare il personale di tablet o smartphone per il passaggio di consegne del lavoro.

Processo di apprendimento

- Comunicare apertamente quando sorgono problemi.
- Concordare sin dall'inizio un appuntamento per stilare un bilancio intermedio (p.es. dopo due mesi).
- All'occorrenza ammettere di aver sbagliato giudizio.
- Non lasciarsi destabilizzare dalle delusioni, ma considerare l'intera esperienza come processo di apprendimento e cercare altre soluzioni.

Informare attivamente la clientela

- Messaggio da trasmettere: «siamo un'azienda moderna con posti di lavoro a tempo parziale».
 - In caso di reazioni negative: per quell'incarico è preferibile non avvalersi di personale a tempo parziale.
 - Comunicare che a causa del lavoro a tempo parziale ci saranno avvicendamenti di personale, che comunque non influiranno sulla consegna dei lavori. Il cliente non deve preoccuparsi di nulla.
- [Guida Comunicazione con la clientela](#)

Organizzazione: modelli di lavoro a tempo parziale

- Pianificazione come tempo parziale: per eseguire piccoli incarichi che possono essere conclusi direttamente o per garantire sostegno ad altri team (p.es.: 1x60%).
 - Pianificazione come tempo pieno: almeno due posti di lavoro a tempo parziale vengono combinati per formare un posto di lavoro a tempo pieno («job sharing»). Senza sovrapposizione (p.es.: 1x40%, 1x60%) o con presenza doppia un giorno a settimana (p.es.: 2x60%).
- [Modelli di lavoro a tempo parziale](#)

Pianificazione

- Pianificare i singoli posti di lavoro a tempo parziale in modo che non sia necessario un passaggio di consegne del lavoro (assegnare lavori che corrispondono al grado di occupazione od organizzare il lavoro in gruppi) → [Modelli di lavoro a tempo parziale](#).
- Personale occupato a tempo parziale: effettuare consultazioni regolari con i superiori per consentire una reazione rapida nei casi in cui non sia possibile terminare il lavoro.
- I passaggi di consegne del lavoro vengono effettuati in modo diretto tra il personale interessato → [Passaggio di consegne del lavoro](#).

Marketing del personale: comunicare l'apertura nei confronti del lavoro a tempo parziale

- Menzionare la posizione dell'azienda favorevole al lavoro a tempo parziale nel sito web dell'azienda (→ [Guida Reclutamento di personale qualificato](#)),
- nelle riunioni interne del team,
- in occasione dei colloqui di reclutamento.

Ricerca di personale

- Comunicare attivamente la possibilità di optare per il lavoro a tempo parziale in tutti i canali (annuncio di lavoro nel sito web, passaparola, social media ecc.).
- Anche le agenzie di collocamento forniscono personale a tempo parziale.
- [Guida Reclutamento di personale qualificato](#)

Assicurazioni sociali

- Disciplinare l'LPP in funzione del lavoro a tempo parziale e consegnare al personale part-time la guida → [Lavoro a tempo parziale e previdenza professionale](#).
- Informare le collaboratrici e i collaboratori che percepiscono assegni familiari che l'occupazione a tempo parziale potrebbe modificare i presupposti del diritto.
- Segnalare ai dipendenti che lavorano meno di 8 ore a settimana che devono concludere privatamente un'assicurazione contro gli infortuni non professionali.

Annuncio di lavoro

- Il titolo dell'annuncio di lavoro dovrebbe contenere la parola «tempo parziale» o la percentuale di lavoro (ev. la fascia di ore di lavoro).
- Pubblicare le posizioni vacanti nel sito web dell'azienda ed eventualmente in un portale di offerte di lavoro.
- Rispettare l'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti (anche nelle candidature spontanee)!
- [Guida Reclutamento di personale qualificato](#)

Salario orario

- Generalmente la retribuzione avviene su base mensile (art. 9.2 CCL).
- Dopo alcuni mesi si raccomanda di convertire in salario mensile i rapporti di lavoro che in via eccezionale prevedono una retribuzione su base oraria.

Team: tenere conto del tempo parziale

- Organizzare il flusso d'informazione in modo tale da garantire che anche il personale occupato a tempo parziale sia informato (questioni amministrative, informazioni relative al team).
- Eventi organizzati per il team: alternare i giorni se non esiste un giorno della settimana in cui sono presenti tutti.
- Le riunioni del team durante il tempo libero del personale occupato a tempo parziale sono da considerare tempo di lavoro retribuito.

Team: lavoro a tempo parziale come argomento di discussione

- Occorre discutere all'interno del team l'organizzazione del lavoro a tempo parziale, la collaborazione e la comunicazione. In tale contesto va promossa la comprensione reciproca, esortando i membri del team a venirsene incontro.
- Discutere le ragioni del lavoro a tempo parziale, gli orari di apertura degli asili ecc.
- A volte i dipendenti a tempo pieno devono farsi carico dei lavori dei colleghi occupati a tempo parziale.
- A volte i dipendenti a tempo parziale devono essere impiegati come «jolly» e si vedono assegnare meno progetti propri.

Creare posti di lavoro a tempo parziale

- È possibile farlo in occasione di ogni variazione del personale.
- Organizzare i posti di lavoro a tempo parziale come posti di lavoro a tempo pieno (→ [Modelli di lavoro a tempo parziale](#))

- Se ad esempio una collaboratrice o un collaboratore vuole ridurre il suo grado di occupazione al 60%, è possibile integrare la sua posizione cercando una seconda persona al 40%.
- [Guida Reclutamento di personale qualificato](#)