

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

PROGRAMMA SHARED WORK (LAVORO CONDIVISO)

La tua alternativa al licenziamento

IN CHE MODO SHARED WORK PUÒ AIUTARE LA MIA AZIENDA?

Il programma Shared Work ti offre un'alternativa al licenziamento dei lavoratori in caso di diminuzione del giro di affari permettendo loro di lavorare con orari di lavoro ridotti e ricevere dei sussidi di disoccupazione parziali. Invece di licenziare lo staff, puoi ridurre il numero di ore di tutti i dipendenti o soltanto di un determinato gruppo.

Ad esempio: La fabbrica XYZ presenta un piano di Shared Work al Dipartimento del Lavoro dello Stato e riceve l'approvazione per ridurre le ore del suo dipartimento di cucitura del 20% per dieci settimane. Questi dipendenti possono richiedere il sussidio di disoccupazione. Possono ricevere il 20% del loro tasso di indennità settimanale.

Un dipendente che guadagna 400\$ a settimana può ricevere 200\$ in sussidi di disoccupazione se totalmente disoccupato. Ai sensi del Programma Shared Work, riceverebbe uno stipendio di 320\$ a settimana dal suo datore di lavoro (il 20% di 400\$ equivale a una riduzione di 80\$), più 40\$ in sussidi di Shared Work (il 20% di 200\$). Il totale è di 360\$ tra stipendio e sussidi Shared Work per ogni settimana del piano dopo una settimana di attesa non pagata.

Il programma Shared Work ti dà di avere dei dipendenti sempre allenati e produttivi sul lavoro durante la diminuzione temporanea del volume di affari. Ciò significa che potrai recuperare rapidamente il ritmo alla ripresa delle condizioni lavorative. Tutti i dipendenti, inclusi quelli governativi e non profit, possono disporre del piano Shared Work. Potrai risparmiare le spese di ricerca, assunzione e formazione di nuovi dipendenti. Inoltre, puoi evitare ai tuoi dipendenti le difficoltà che comporta una disoccupazione completa. Shared Work fa capire ai dipendenti che li apprezzi come membri del team. Evitando i licenziamenti, stai dicendo ai tuoi dipendenti che apprezzi il loro lavoro e che li vuoi trattenere, nonostante le difficoltà.

CHE COSA SERVE PER UN PIANO SHARED WORK?

Il tuo piano Shared Work deve:

- Applicarsi ai dipendenti che lavorano solitamente per massimo 40 ore a settimana
- Ridurre le ore di lavoro e il compenso corrispondente in un intervallo compreso tra il 20% e il 60%
- Sostituire il licenziamento di una percentuale equivalente della tua forza lavoro
- Conservare i benefici accessori dei dipendenti, eccetto nel caso in cui siano ridotti o eliminati per l'intera forza lavoro
- Non superare le 53 settimane
- Coprire tutti i dipendenti di un'unità coinvolta e ridurre le loro ore della stessa percentuale. Puoi ridurre diverse unità con percentuali diverse

Non puoi assumere altri dipendenti per il gruppo di lavoro coperto dal Piano quando il piano è in vigore. Se c'è un accordo di contrattazione collettiva in vigore, l'unità di contrattazione collettiva dovrà accettare di partecipare al Programma Shared Work.

SUSSIDI E IDONEITÀ PER I DIPENDENTI

I dipendenti possono partecipare a Shared Work se sono idonei a ricevere i normali sussidi di disoccupazione dello Stato di New York. L'importo settimanale di Shared Work sarà pari all'importo di sussidio settimanale di un lavoratore moltiplicato per la percentuale della riduzione delle sue ore e del suo stipendio ai sensi del Piano Shared Work. I lavoratori che partecipano a Shared Work:

- Possono ricevere fino a un massimo di 26 volte l'importo dei loro sussidi settimanali durante un anno di sussidio
- In un anno di sussidi Shared Work, non possono ricevere un importo di sussidi Shared Work, combinato con quello dei consueti sussidi di disoccupazione, superiore a quello che avrebbero potuto ricevere ai sensi del solo programma di disoccupazione consueto (26 volte l'importo dei consueti sussidi)

- Devono essere completamente disponibili a lavorare per il datore di lavoro Shared Work, ma non sono obbligati a cercare un altro lavoro
- Non sono idonei ai sussidi di Shared Work per nessuna settimana in cui ricevono dei Sussidi di Compensazione della Disoccupazione Supplementari (pagamenti SUB)
- Si vedranno ridotti i sussidi di Shared Work se lavorano per un altro datore di lavoro o come lavoratori autonomi

COME POSSO PRESENTARE LA DOMANDA?

Devi avere almeno due dipendenti a tempo pieno che lavorano nello Stato di New York, e per quattro trimestri solari consecutivi, tuo o il tuo predecessore devi aver:

- Pagato i contributi del sussidio di disoccupazione
- Invece dei contributi, scelto di rimborsare i sussidi pagati ai tuoi precedenti dipendenti

Per inviare una domanda, vai sul nostro sito web www.labor.ny.gov. Clicca su “Aziende,” quindi su “Indennità di disoccupazione” e seleziona “Servizi online UI”. Accedi con il tuo account e la tua password NY.Gov, oppure segui le istruzioni per creare un account NY.Gov. Dopo aver eseguito l’accesso, seleziona “Visualizza le mie informazioni UI” sulla pagina “Esegui azioni per la mia azienda”. Clicca sul pulsante “Shared Work” in basso a sinistra.

DOMANDE PIÙ FREQUENTI SU SHARED WORK

QUANDO AVRÀ INIZIO IL MIO PIANO SHARED WORK?

Alla data specificata nel tuo modulo di richiesta o nel primo lunedì dopo l’approvazione del piano da parte nostra, se tale data risulta successiva. Invia la tua domande meno di un mese prima della data di inizio proposta ma almeno tre settimane prima della data di inizio desiderata del piano. Il piano Shared Work non può essere retroattivo.

UNA VOLTA APPROVATO UN PIANO SHARED WORK, POSSO CAMBIARLO?

Sì. Puoi cambiare la percentuale di riduzione delle ore dei tuoi dipendenti. Puoi inoltre ripristinare l’orario completo dei tuoi dipendenti per una o più settimane e quindi ripristinare il piano. Puoi rimuovere le persone dall’unità lavorativa coinvolta o assumere lavoratori in sostituzione. Tuttavia, se desideri aggiungere unità lavorative aggiuntive al tuo piano, dovrai inviare una domanda di modifica per ottenere l’approvazione.

POSSO LICENZIARE DEI LAVORATORI CHE ORIGINARIAMENTE FACEVANO PARTE DEL PIANO, TRATTENENDOLI COMUNQUE NEL PIANO?

Sì. Shared Work eviterebbe comunque il licenziamento dei dipendenti che rimangono, compiendo quindi l’intento originale del programma. In alternativa, puoi aumentare la percentuale di riduzione delle ore e dello stipendio dei dipendenti per evitare i licenziamenti.

UNA VOLTA ENTRATO IN VIGORE IL PIANO SHARED WORK, POSSO ASSUMERE UN SOSTITUTO DI UN DIPENDENTE CHE LASCIA IL LAVORO PER ANDARE A LAVORARE ALTROVE?

Sì. La legge ti proibisce soltanto di assumere dipendenti aggiuntivi da impiegare in un’unità coinvolta dal programma. Puoi assumere dei sostituti degli impiegati che vanno via mentre il piano è in vigore.

SE SCELGO SHARED WORK, DEVO USARLO PER L’INTERA AZIENDA?

No. Puoi usare Shared Work in uno o più dipartimenti, turni o unità lavorative. Il piano ti consente di scegliere le aree coinvolte. Dovrai applicare delle riduzioni di ore e stipendi uguali per tutti i dipendenti di un dipartimento o unità lavorativa. Puoi ridurre le ore e gli stipendi dei dipendenti di dipartimenti o unità lavorative diverse con percentuali variabili, specificandolo nel piano.

UN PIANO SHARED WORK PUÒ INCLUDERE UN’UNITÀ FORMATA DA UN SOLO DIPENDENTE?

No. L’unità coinvolta deve avere almeno due dipendenti per poter aderire al piano.

I DIPENDENTI CHE SOLITAMENTE LAVORANO IN ORE STRAORDINARIE, POSSONO RICEVERE I SUSSIDI DI SHARED WORK SE LE LORO ORE DI STRAORDINARIO VENGONO RIDOTTE?

No. I sussidi Shared Work sono destinati soltanto agli stipendi perduti a causa di una riduzione delle ore di “normale lavoro”. Le ore di “normale lavoro” solitamente non superano le 40 ore a settimana.

QUALE EFFETTO HANNO I SUSSIDI DI SHARED WORK SUL MIO TASSO DI PAGAMENTO DELLA DISOCCUPAZIONE?

I sussidi pagati ai partecipanti di Shared Work saranno coperti al 100% dal governo federale per tutti i dipendenti a tempo pieno e part-time del piano fino al 31 dicembre 2020. Anche i 600\$ aggiuntivi di sussidi settimanali pagati ai partecipanti idonei a Shared Work fino alla settimana di sussidi che termina il 26 luglio 2020 sono garantiti al 100% dal governo federale. Se hai domande sull’impatto di Shared Work sul tuo tasso di pagamento della disoccupazione, chiama la Sezione Liability and Determination al numero **518-457-2635**.

POSSO SPECIFICARE QUALI DIPENDENTI INCLUDERE NEL PROGRAMMA SHARED WORK?

Sì. Il tuo piano dovrà includere i nomi e i numeri di previdenza sociale di tutti i dipendenti che vi partecipano, le loro ore di lavoro normali e specificare se sono o meno dipendenti stagionali, temporanei o intermittenti.

DEVO COMPILARE DELLE RELAZIONI MENTRE IL PIANO SHARED WORK È IN VIGORE?

Sì. Tu e i dipendenti partecipanti dovete rilasciare una certificazione ogni settimana. Ciò è per assicurare che a ogni dipendente venga pagato l’importo adeguato dei sussidi di Shared Work.

I DIPENDENTI POSSONO RICEVERE I SUSSIDI SHARED WORK SE LE LORO CONSUETE ORE DI LAVORO E IL LORO STIPENDIO VENGONO RIDOTTI DI UNA PERCENTUALE INFERIORE AL 20% O SUPERIORE AL 60%?

No. Tuttavia, i dipendenti potrebbero avere l'idoneità per ricevere i sussidi ai sensi del consueto programma di disoccupazione, se le loro ore e i loro stipendi sono stati ridotti di una percentuale superiore al 60%.

SE IL MIO PIANO SHARED WORK SCADE MA I DIPENDENTI STANNO ANCORA LAVORANDO CON UN ORARIO RIDOTTO, I DIPENDENTI POSSONO CONTINUARE A RICEVERE I SUSSIDI DI SHARED WORK?

No. I sussidi di Shared Work vengono pagati solo mentre il piano è in vigore. Per evitare l'interruzione dei pagamenti dei sussidi, dovrai presentare una nuova domanda per Shared Work prima della scadenza del tuo piano attuale.

CHI POSSO CONTATTARE IN CASO DI DOMANDE SU SHARED WORK O SUL PROCESSO DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA?

La nostra Sezione Liability & Determination potrà rispondere alle tue domande su Shared Work, aiutarti a compilare la domanda o inviarti i moduli cartacei per la domanda, ove necessario. Chiama il **518-457-2635** o scrivi a:

Divisione Assicurazione contro la disoccupazione del Dipartimento del Lavoro dello Stato di New York, Sezione Liability and Determination State Office Campus Albany, NY 12240

Il programma Shared Work è flessibile. Puoi personalizzarlo per coprire diverse situazioni lavorative. Ti fa risparmiare denaro e ti fa salvare il lavoro dei tuoi dipendenti. Prendi in considerazione Shared Work prima di pensare al licenziamento!