

Titel	Ammissibilità e quantità dei giorni di compensazione nel calendario di lavoro aziendale
Dokumentnummer	CPSA 107/2019; rinvio a CPSA 115/119/2010
Datum	06.02.2020

Kategorien

Arbeitszeit / Reisezeit

SVK Zusammenfassung / Hinweise

L'art. 25 cpv. 2 CNM definisce la durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (minimo 37,5 ore settimanali [= 5 x 7,5 ore], massimo 45 ore settimanali [= 5 x 9 ore]).

Le Commissioni professionali paritetiche locali allestiscono ogni anno un calendario di lavoro sezionale. Possono scostarsi dalla durata predefinita in caso di condizioni geografiche o climatiche particolari e, in virtù di una recente modifica, per la posa di pavimentazioni.

Per quanto concerne l'ammissibilità dei giorni di compensazione (cosiddetti giorni a zero ore), la CPSA ha stabilito che in caso di mancato raggiungimento dell'orario di lavoro minimo sono possibili deroghe sotto forma di giorni di compensazione. Riguardo al numero di giorni di compensazione nel calendario di lavoro aziendale, ha disposto quanto segue:

«In linea di principio il CNM non prevede giorni di compensazione. Ciò nonostante è successo in passato che le parti contraenti e le CPP locali inserissero nei loro calendari giorni di questo tipo per i mesi invernali, per Natale e per altri ponti in concomitanza con giorni festivi. Un calendario di lavoro aziendale può quindi prevedere giorni di compensazione purché il loro numero non superi quello del calendario di lavoro locale (art. 25 cpv. 1 CNM)».

In altre parole, l'unico vincolo che le imprese devono rispettare quando fissano i giorni di compensazione nei calendari di lavoro aziendali è il numero dei giorni di compensazione previsti dal calendario di lavoro sezionale. Ciò significa che possono fissare liberamente il momento in cui questi giorni di compensazione cadono.