

Titel	Categoria 3: calendario di lavoro - Domande relative all'interpretazione poste dalle CPP CNM 2023
Untertitel	Art. 24 e 25 CNM 2023
Datum	01.03.2023

Kategorien

Arbeitszeit / Reisezeit

Entscheid

Nuovi artt. 24 e 25 secondo la convenzione del 29 novembre 2022

Le parti contraenti del CNM hanno modificato i NUOVI artt. 24 e 25 CNM come segue [le modifiche apportate sono sottolineate risp. barrate]:

Art. 24 cpv. 1: orario di lavoro annuale

Per orario di lavoro annuale si intende il totale lordo delle ore del periodo compreso tra il 1° maggio e il 30 aprile dell'anno successivo (anno di conteggio), durante le quali il lavoratore deve svolgere il suo lavoro, prima della deduzione delle ore non lavorative generali, come i giorni festivi infrasettimanali retribuiti, e delle ore individuali non lavorate, come vacanze, malattia, infortunio, giorni di servizio civile, ecc.

Art. 25 cpv. 1: orario di lavoro settimanale (orario di lavoro normale):

l'orario di lavoro settimanale per l'anno successivo viene fissato dall'impresa in un calendario di lavoro, al più tardi entro la fine di aprile per il successivo anno di conteggio. Il calendario viene elaborato secondo i criteri di cui al cpv. 2. Le parti contraenti mettono a disposizione dei modelli di calendari di lavoro elaborati congiuntamente. Se l'impresa omette di allestire il calendario di lavoro e di comunicarlo ai lavoratori, viene applicato il calendario sezionale in vigore nel luogo d'impiego, che viene elaborato ogni anno dalle Commissioni professionali paritetiche locali. Se necessario, queste ultime possono scostarsi dal cpv. 2 in caso di condizioni geografiche o climatiche particolari o per parti d'impresa o unità che dedicano oltre il 60 per cento del tempo di lavoro alla posa di pavimentazioni. Il calendario di lavoro aziendale non può superare i limiti fissati dalla Commissione professionale paritetica (fascia di oscillazione) e deve essere consegnato a detta Commissione entro metà maggio.

Cpv. 2: durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale:

l'orario di lavoro settimanale si articola di regola nel modo seguente:

- a) minimo 37,5 ore settimanali (= 5 x 7,5 ore) e
- b) massimo 45 ore settimanali (= 5 x 9 ore).

Su richiesta del datore di lavoro, i calendari di lavoro annuali sezionali e aziendali possono inoltre contenere fino a cinque giorni a zero ore (giorni di compensazione). La Commissione paritetica competente può prevedere ulteriori giorni a zero ore.

Le disposizioni vigenti sinora nelle regioni non subiranno modifiche durante il periodo di validità del presente contratto.

Art. 3^{ter}: gestione delle ore perse non lavorate:

se il lavoro supplementare da compiere a posteriori risulta di entità minore rispetto alla riduzione precedente del tempo di lavoro, la differenza va a carico del datore di lavoro, vale a dire che quest'ultimo non è autorizzato a ridurre proporzionalmente il salario del lavoratore alla fine dell'anno, anche se questi nel complesso ha lavorato meno del dovuto. ~~Non è possibile un riporto sotto forma di ore di riserva.~~ Per il riporto di ore in difetto si applica l'art. 26 cpv. 2.

1. Data di pubblicazione del calendario di lavoro sezionale

Giusta l'art. 25 cpv. 1 della convenzione CNM del 29 novembre 2022, l'orario di lavoro settimanale per l'anno di conteggio successivo (dal 1° maggio al 30 aprile dell'anno successivo) viene fissato dall'impresa in un calendario di lavoro al più tardi entro la fine di aprile. Le parti contraenti mettono a disposizione dei modelli di calendari di lavoro elaborati congiuntamente.

Domanda

Ci si chiede quando, ai sensi del NUOVO art. 25 cpv. 1 CNM, le CPP regionali debbano mettere a disposizione un modello del nuovo calendario di lavoro. Ci si domanda inoltre per quale periodo le CPP dovranno redigere un calendario di lavoro per la fase transitoria del 2023 e del 2024.

Decisione del Comitato CPSA

Nell'ambito della riunione del 9 febbraio 2023 il Comitato CPSA ha deciso che le CPP dovranno pubblicare un calendario di lavoro sezionale con un totale di 2816 ore, valido per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 30 aprile 2024 (16 mesi). Le CPP sono invitate a informare le imprese entro fine aprile 2023 in merito alla validità del calendario di lavoro sezionale fino al 30 aprile 2024.

2. Data di inoltro dei calendari di lavoro aziendali e della loro approvazione da parte delle CPP regionali

Giusta l'art. 25 cpv. 1 della convenzione CNM del 29 novembre 2022, il calendario di lavoro aziendale deve essere trasmesso alla CPP entro la metà di maggio di ogni anno.

Domanda

Per la fase transitoria del 2023 e del 2024, ci si chiede quando e per quale periodo le imprese dovranno inoltrare i loro calendari di lavoro aziendali. In tale contesto si deve inoltre decidere se le CPP regionali debbano approvare i calendari di lavoro aziendali già ricevuti.

Decisione del Comitato CPSA

Nell'ambito della riunione del 9 febbraio 2023 il Comitato della CPSA ha stabilito che le imprese possono, a scelta, inoltrare alle CPP per approvazione un calendario di lavoro aziendale con 2'816 ore per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 30 aprile 2024 (16 mesi) o un calendario di lavoro con 2'112 ore valido dal 1° maggio 2023 al 30 aprile 2024. In entrambe le varianti, le ore dal 1° gennaio 2023 al 30 aprile 2023 riportate in un calendario di lavoro 2023 già presentato in precedenza non devono essere modificate.

3. Numero di giorni di compensazione

Giusta l'art. 25 cpv. 2 della convenzione CNM del 29 novembre 2022, su richiesta del datore di lavoro, i calendari di lavoro annuali sezionali e aziendali possono contenere fino a cinque giorni a zero ore (giorni di compensazione). La Commissione paritetica competente può prevedere ulteriori giorni a zero ore.

Domanda

Ci si chiede come procedere qualora, in base al NUOVO art. 25 cpv. 2 CNM, il calendario di lavoro sezionale preveda meno di cinque giorni di compensazione e venga inoltrato alla CPP competente un calendario di lavoro aziendale con cinque giorni di compensazione.

Decisione del Comitato CPSA

Nell'ambito della riunione del 9 febbraio 2023 il Comitato CPSA ha deciso che, qualora il calendario di lavoro aziendale preveda fino a cinque giorni di compensazione, mentre il calendario sezionale meno di cinque giorni di compensazione, deve essere approvato il calendario di lavoro aziendale.

4. Trattamento delle ore perse non lavorate a fine anno

Secondo l'art. 25 cpv. 3^{er} CNM 2019 non è possibile un riporto a fine anno sotto forma di ore di riserva. Questa frase è stata stralciata nel NUOVO art. 25 cpv. 3^{er} CNM. Per contro si rimanda all'art. 26 cpv. 2 CNM.

Domanda

Ci si chiede se, in base al NUOVO art. 25 cpv. 3^{er} CNM in combinato disposto con il NUOVO art. 26 cpv. 2 CNM, alla fine dell'anno sia possibile riportare all'anno successivo 20 ore non prestate. Si deve inoltre decidere se ciò sia possibile solo qualora l'impresa abbia scelto la variante b secondo l'art. 26 cpv. 2 CNM.

Decisione del Comitato CPSA

Nell'ambito della riunione del 9 febbraio 2023 il Comitato CPSA ha stabilito che, nel caso di un calendario di lavoro pluriennale (dal 1° gennaio 2023 al 30 aprile 2024), come pure nel caso della variante b) con 80 ore supplementari e 20 ore in difetto, alla fine dell'anno di conteggio è possibile riportare ore non prestate. Qualora l'impresa opti per la variante a) o non scelga esplicitamente un'opzione, si applica lo status quo, ossia alla fine dell'anno di conteggio il saldo delle ore mancanti deve essere fissato a zero.