

| | |
|----------------|---|
| Titel | Diminuzione scaglionata del salario nelle classi salariali Q e A: applicazione delle relative disposizioni ai prestatori di personale |
| Untertitel | Art. 43 cpv. 2 e 3 CNM DOG 2012-2015 |
| Dokumentnummer | CPSA 13/2013 |
| Datum | 19.04.2013 |

Kategorien

| |
|--------------------|
| Lohn / Lohnklassen |
| Personalverleih |

SVK Zusammenfassung / Hinweise

Applicabilità delle disposizioni ai prestatori di personale nell'ambito del CNM 2012-2015 DOG (applicazione dell'art. 43 cpv. 2 nell'ambito del CNM 2008 DOG in CA-CPPS 45/2006, disposizioni transitorie dal CNM 2008 DOG al CNM 2012-2015 DOG in CPSA 37/2013)

L'art. 43 cpv. 2 CNM è stato modificato nel CNM 2012-2015 e completato con un nuovo cpv. 3. Nel caso di riferimento CPSA 90/2016 è stato deciso che l'art. 43 cpv. 2 CNM fosse applicabile a tutti i lavoratori della classe salariale Q e quindi anche a quelli in possesso di un attestato federale di capacità (AFC) che lavorano in imprese affini del settore principale della costruzione ai sensi del n. 2.2 appendice 15 CNM DOG.

Nella presa di posizione si specificano le condizioni per l'applicazione dei due capoversi nel settore del prestito di personale.

In sintesi, quando stipula un contratto di impiego a tempo indeterminato il prestatore di personale può applicare per analogia l'art. 43 cpv. 2-3 CNM se rispetta integralmente le disposizioni del CNM, in particolare quelle relative ai termini di disdetta.

Entscheid

Applicazione e interpretazione dell'art. 43 cpv. 2-3 CNM 2012-2015 in riferimento al prestito di personale

Meno restrittivo del CNM 2008 («in casi eccezionali»), il CNM 2012-2015 permette di diminuire per un certo periodo il salario base di un lavoratore diplomato della classe salariale Q (e anche quello di un aiuto muratore e di un costruttore stradale pratico della classe salariale A) che abbia assolto con successo l'apprendistato e abbia un impiego fisso a tempo indeterminato.

Per determinare se questa regola è applicabile anche ai prestatori di personale, si devono innanzitutto considerare le differenze tra un impiego fisso a tempo indeterminato e un impiego temporaneo. Le condizioni di lavoro per un impiego fisso a tempo indeterminato nel settore dell'edilizia sono parzialmente diverse da quelle di un impiego temporaneo, soprattutto per quanto concerne i termini di disdetta previsti dal Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera e le disposizioni sul periodo di prova previste dal Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale.

- Secondo l'art. 10 CCL Prestito di personale DOG, per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato la cui assunzione determina l'inizio di un nuovo rapporto di lavoro, i primi tre mesi di impiego sono considerati periodo di prova (l'art. 10 cpv. 4 CCL Prestito di personale, di obbligatorietà generale, prevede un termine di disdetta di due giorni lavorativi durante il periodo di prova*). L'art. 18 CNM 2012-2015 DOG stabilisce invece che durante il periodo di prova di due mesi, prorogabile per un massimo di un mese previo accordo scritto, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di cinque giorni lavorativi.
- L'art. 19 CNM 2012-2015 DOG definisce i termini di disdetta del rapporto definitivo di lavoro dopo il periodo di prova:

1° anno di servizio: termine di un mese

2°-9° anno di servizio: termine di due mesi

dal 10° anno di servizio: termine di tre mesi.

Il CCL Prestito di personale DOG non contempla invece disposizioni sui termini di disdetta (durante il periodo di prova o per gli impieghi a tempo indeterminato). Di conseguenza si applicano le disposizioni speciali dell'art. 19 cpv. 4 della legge sul collocamento che prevede, per gli impieghi di durata indeterminata, un preavviso notevolmente più breve rispetto a quello del settore dell'edilizia principale:

dal 1° al 3° mese di impiego ininterrotto, di durata indeterminata: preavviso di almeno due giorni (come per il periodo di prova)

dal 4° al 6° mese compreso di impiego: preavviso di almeno sette giorni.

Nel settore del prestito di personale, i termini di disdetta di cui all'art. 335c cpv. 1 o 2 CO si applicano solo dal 7° mese di impiego ininterrotto.

In considerazione di questi elementi, la CPSA stabilisce quanto segue:

L'art. 43 cpv. 2 CNM 2012-2015 DOG prevede che il salario base per i lavoratori della classe salariale Q che hanno assolto con successo l'apprendistato e che hanno un impiego fisso a tempo indeterminato può essere diminuito nel primo anno al massimo del 15%, nel secondo anno al massimo del 10% e nel terzo anno al massimo del 5%. Secondo l'art. 43 cpv. 3 CNM, per gli aiuti muratori o i costruttori stradali pratici della classe salariale A che hanno assolto con successo l'apprendistato, il salario può essere diminuito in modo scagionato addirittura sull'arco di quattro anni.

Il presupposto è dunque sempre che il lavoratore, dopo aver concluso con successo l'apprendistato nel settore dell'edilizia principale, abbia un «impiego fisso a tempo indeterminato».

Alla luce di quanto suesposto, risulta chiaro che nel settore del prestito di personale il termine «impiego fisso a tempo indeterminato» comprende altri elementi e ha una valenza diversa rispetto al Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera.

Per dimostrare di essere effettivamente intenzionato a impiegare un lavoratore in un'impresa edile in modo fisso e a tempo indeterminato, il prestatore di personale deve rispettare integralmente le disposizioni del CNM, in particolare quelle relative ai termini di disdetta nel contratto di impiego a tempo indeterminato. Se soddisfa i requisiti del CNM sotto ogni punto di vista, specie in materia di termini di disdetta, il rapporto di lavoro è comparabile a un impiego fisso a tempo indeterminato. Di conseguenza, il prestatore può applicare per analogia le disposizioni sulla diminuzione scagionata del salario secondo l'art. 43 cpv. 2/3 CNM 2012-2015 DOG.

Ovviamente l'art. 43 cpv. 2/3 CNM 2012-2015 non si applica ai contratti di impiego di durata determinata.

* Con DCF del 29 marzo 2016 (DOG in vigore dal 1° maggio 2016), il Consiglio federale ha conferito obbligatorietà generale alla seguente disposizione del CCL Prestito di personale:

«Art. 11 Disdetta

1. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di due giorni lavorativi. (...)»

L'art. 10 cpv. 4 CCL Prestito di personale, che non era stato dichiarato di obbligatorietà generale, è così stato sostituito dall'art. 11 cpv. 1 CCL Prestito di personale DOG.