

Domande relative all'interpretazione poste dalle CPP e relative decisioni del Comitato CPSA in merito al CNM 2023

Categoria 4: modello di orario di lavoro;

Modello di orario di lavoro conformemente al NUOVO art. 26 secondo la convenzione del 29 novembre 2022

Le parti contraenti del CNM hanno modificato il modello di orario di lavoro in vigore sinora conformemente all'art. 26 CNM come segue [le modifiche apportate sono sottolineate]:

Art. 26 Ore supplementari e ore in difetto

1 Le ore prestate in più rispetto all'orario di lavoro settimanale stabilito dal calendario di lavoro sono considerate ore supplementari, mentre quelle prestate in meno ore in difetto. Gli apprendisti possono essere chiamati a prestare lavoro supplementare solo con moderazione; va tenuto conto della loro età e dei loro obblighi scolastici. L'azienda può scegliere una delle seguenti varianti (cpv. 2); la relativa scelta deve tuttavia essere comunicata in modo vincolante alla Commissione paritetica entro la fine di aprile di ogni anno. La variante scelta si applica per almeno un anno di conteggio. Se non viene effettuata alcuna scelta, si applica la variante a).

2 Tutte le ore prestate che superano le 48 ore danno diritto ad un supplemento del 25%. Possono essere trasferite sul nuovo conto al massimo due ore; le restanti ore devono essere retribuite con un supplemento il mese successivo insieme al salario base. Il supplemento deve in ogni caso essere corrisposto nel mese successivo. Complessivamente, tuttavia, ogni mese possono essere trasferite sul nuovo conto al massimo 25 ore supplementari prestate nel mese in corso, sempre che il saldo complessivo non sia superiore per la variante a) alle 100 ore e per la variante b) alle 80 ore. Il resto delle ore supplementari prestate durante il mese in corso sono da retribuire parimenti alla fine del mese successivo con il salario base. Nella variante b), le ore in difetto possono essere riportate su un nuovo conto alla fine del mese, sempre e fintanto che il saldo complessivo di 20 ore in difetto non venga superato. Ulteriori ore in difetto decadono a carico del datore di lavoro sempre che questi non dimostri che le stesse sono riconducibili a una colpa personale del lavoratore.

2^{bis} Il limite di 25 ore si applica invariato per tutti i rapporti di lavoro a partire da un grado di occupazione del 70%.

3 Il datore di lavoro è autorizzato a chiedere ai lavoratori la compensazione totale o parziale del saldo esistente delle ore supplementari con tempo libero di pari durata. Nel limite del possibile, egli tiene conto dei desideri e delle esigenze dei lavoratori, concedendo in modo particolare giornate intere. Per evitare l'attività lavorativa in caso di canicola o maltempo, è possibile disporre che la compensazione avvenga in ore.

4 Il saldo delle ore supplementari deve essere completamente azzerato entro la fine di aprile di ogni anno. Nel caso in cui, per motivi aziendali eccezionali, ciò non dovesse essere possibile, il saldo rimanente dovrà essere retribuito a fine aprile con il salario base e un supplemento del 25 %. Per il riporto di ore in difetto si applica l'art. 26 cpv. 2, sempre che sia mantenuto il sistema di conteggio previsto dalla variante b).

5 In caso di interruzione del rapporto di lavoro durante l'anno di conteggio, occorre effettuare il calcolo pro rata dell'orario annuale di lavoro e procedere analogamente a quanto previsto dal cpv. 4.

6 Ore in difetto (ore mancanti) possono essere computate con il conguaglio alla fine del rapporto di lavoro solo se imputabili a una colpa del lavoratore e se l'ammontare è congruo.

1. Due nuove varianti per il trasferimento delle ore supplementari sul nuovo conto

Secondo il NUOVO art. 26 cpv. 2 CNM, l'impresa può scegliere una delle seguenti varianti per il trasferimento di ore supplementari sul nuovo conto dell'orario flessibile del lavoratore. A tal fine, possono essere trasferite sul nuovo conto complessivamente al massimo 25 ore supplementari prestate nel mese in corso, sempre che il saldo complessivo non sia superiore a 100 ore (variante a) risp. a 80 ore (variante b).

Se l'impresa opta per la variante b), è tenuta a comunicare la propria scelta alla CPP competente entro la fine di aprile di ogni anno. Se non viene effettuata alcuna scelta, si applica la variante a).

Domanda

Ci si chiede se la variante a) debba valere anche nel caso in cui la scelta della variante b) sia stata effettuata all'interno dell'impresa, ma non comunicata alla CPP. Inoltre, si chiede alla CPSA di chiarire se l'indicazione della variante b) nel calendario di lavoro aziendale possa essere accettata come comunicazione alla CPP ai sensi del NUOVO art. 26 cpv. 2 CNM.

Decisione del Comitato CPSA

Nell'ambito della riunione del 9 febbraio 2023 il Comitato CPSA ha stabilito che la variante a) deve essere applicata anche nel caso in cui la variante b) sia stata scelta all'interno dell'impresa, ma non sia stata comunicata alla CPP.

La compilazione o l'inoltro del calendario di lavoro aziendale alla CPP competente con una chiara annotazione in merito alla scelta della variante b) può essere intesa come comunicazione alla CPP ai sensi del NUOVO art. 26 cpv. 2 CNM.

2. Riporto di ore mancanti

Secondo il NUOVO art. 26 cpv. 2 CNM, nella variante b) le ore in difetto possono essere riportate su un nuovo conto alla fine del mese, sempre e fintanto che il saldo complessivo di 20 ore in difetto

non venga superato. Le ulteriori ore in difetto decadono a carico del datore di lavoro sempre che questi non dimostri che le stesse sono riconducibili a una colpa personale del lavoratore.

Domanda

Ci si chiede se nella variante b) sia ammesso il riporto di più 20 ore mancanti su un nuovo conto quando tali ore mancanti sono dovute a colpa propria del lavoratore e se le stesse possono eventualmente essere dedotte dal salario. Occorre inoltre chiarire se anche nella variante a) è consentito un riporto di ore mancanti.

Decisione del Comitato CPSA

Nell'ambito della riunione del 9 febbraio 2023 il Comitato CPSA ha deciso che nella variante b) è consentito riportare sul nuovo conto più di 20 ore mancanti, soltanto se tali ore sono dovute a colpa propria del lavoratore. Se questa circostanza non viene chiaramente comunicata e documentata internamente dal datore di lavoro, quest'ultimo deve farsi carico delle conseguenze di un'eventuale mancanza di prove. In tal caso è ammessa anche una ritenuta sul salario in seguito alle ore mancanti, sempre che tale ritenuta sia documentata e comunicata dall'impresa al lavoratore.

Il riporto sistematico di ore mancanti (nella misura in cui rientra nella sfera di rischio del datore di lavoro) è escluso nel caso della variante a) fatta salva l'applicazione dell'accordo protocollare «Tempo di lavoro» del 14 aprile 2008 [appendice 1].

3. Azzeramento del saldo delle ore mancanti

Domanda

In considerazione del fatto che il saldo delle ore supplementari deve essere completamente azzerato entro la fine di aprile di ogni anno (art. 26 cpv. 4 CNM), ci si chiede come devono essere gestite le 20 ore mancanti secondo la variante b) fino alla fase transitoria di fine aprile 2023 e se sia previsto qualche tipo di sanzione per l'impresa nell'ambito del controllo salariale se in quel momento sono presenti tra 1 e 20 ore mancanti.

Decisione del Comitato CPSA

Nell'ambito della riunione del 9 febbraio 2023 il Comitato CPSA ha stabilito che la domanda concerne esclusivamente la compensazione delle ore mancanti nella fase transitoria fino al 30 aprile 2023. In caso di scelta esplicita della variante b), le ore mancanti presenti al 30 aprile 2023 potranno essere trasferite su un nuovo conto senza alcun rischio di incorrere in una sanzione; nella variante a) le ore mancanti devono essere saldate se rientrano nella sfera di rischio del datore di lavoro.

La pratica vigente a partire dal 1° gennaio 2023

Modifica: Art. 26 LMV 2023 – 2025 (Accordo del 29 novembre 2022, DOG per il 1° maggio 2023 secondo DCF del 6 aprile 2023)

Poiché la decisione presa durante la riunione del 9 febbraio 2023 si è limitata alla fase di transizione dal 1° gennaio 2023 al 30 aprile 2023, era necessaria una soluzione per l'anno 2024 o una soluzione generale. Durante la riunione del 4 aprile 2024, il comitato della CPSA ha deciso che, con una scelta esplicita della variante b), le ore negative (fino a un massimo di -20 ore) possono essere trasferite senza rischio di sanzioni su un nuovo conto al 30 aprile 2024 o alla fine di aprile per gli anni successivi, purché la variante b) venga mantenuta.

4. Gestione delle ore supplementari

Domanda

In considerazione del nuovo periodo di conteggio dal 1° maggio al 30 aprile ai sensi del NUOVO art. 24 cpv. 1 CNM, ci si chiede come devono essere gestite le nuove ore supplementari accumulate tra il 1° gennaio 2023 e il 30 aprile 2023.

Decisione del Comitato CPSA

Nell'ambito della riunione del 9 febbraio 2023 il Comitato della CPSA ha stabilito che le ore supplementari risultanti a partire dal 1° gennaio 2023 possono essere riportate nel nuovo saldo delle ore supplementari. Queste ore supplementari dovranno essere azzerate entro il 30 aprile 2024. Nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 30 aprile 2023 le ore supplementari dell'anno precedente (2022) potranno essere azzerate o indennizzate entro la fine di aprile 2023 in base al sistema in vigore sinora del CNM 2022.

5. Limite di 25 ore per i rapporti di lavoro a partire da un grado di occupazione del 70%

Domanda

In relazione al NUOVO art. 26 cpv. 2^{bis} CNM, ci si chiede come si calcola il numero consentito di 25 ore supplementari al mese in caso di grado di occupazione inferiore al 70%.

Decisione del Comitato CPSA

Nell'ambito della riunione del 9 febbraio 2023 il Comitato CPSA ha deciso di calcolare il numero massimo di ore supplementari in percentuale rispetto al grado di occupazione. Il numero di ore supplementari consentito per un grado di occupazione del 60% è calcolato sulla base di un grado di occupazione del 100% come segue: $25 \text{ ore} / 10 \times 6 = 15 \text{ ore}$.

6. Supplemento per ore straordinarie in caso di compensazione dopo la fine di aprile

Domanda

Sorge la questione di come procedere nel caso in cui un datore di lavoro, dopo la fine dell'anno di rendicontazione al 30 aprile dell'anno successivo, non paghi le ore straordinarie rimanenti ai propri dipendenti secondo l'art. 26 cpv. 4 DOG CNM, ma le compensi con tempo libero a partire da aprile.

Decisione del Comitato CPSA

Secondo l'art. 26 cpv. 4 CBN, il saldo delle ore straordinarie deve essere completamente azzerato entro il 30 aprile. Se ciò non è possibile, il saldo rimanente alla fine di aprile deve essere compensato con il salario base più un supplemento del 25%. Una compensazione con tempo libero dopo la fine di aprile non è prevista dal CNM e quindi non è ammessa. Tuttavia, se il datore di lavoro ha compensato il saldo delle ore straordinarie dopo il 30 aprile tramite tempo libero, ciò costituisce una violazione del LMV, ma le ore straordinarie sono comunque state compensate. In tal caso, non è tuttavia sufficiente compensare le ore straordinarie solo con tempo libero, poiché la compensazione è avvenuta dopo il 30 aprile. È inoltre necessario pagare un supplemento del 25% al dipendente, come previsto dall'art. 26 cpv. 4 CNM in caso di saldo di ore straordinarie rimanente alla fine di aprile.