

Titel	Possibili conseguenze di un impedimento al lavoro sul saldo vacanze e sul salario per le vacanze
Dokumentnummer	CPSA 68/2015
Datum	16.06.2016

Kategorien

Ferien / Feiertage

Krankheit / Unfall

SVK Zusammenfassung / Hinweise

In caso di impedimento al lavoro per un periodo prolungato, il diritto alle vacanze può essere ridotto in virtù dell'art. 329b CO purché le assenze superino una certa durata. Questa riduzione costituisce tuttavia l'unica «sanzione» possibile nel caso di impedimento lavorativo prolungato del dipendente. Né il CNM, né il CO prevedono un'ulteriore diminuzione del salario per le vacanze per unità di tempo. Durante una malattia non è tantomeno possibile ridurre l'importo del salario percentuale per le vacanze.

Entscheid

I. Riduzione del diritto alle vacanze a seguito di un impedimento al lavoro

a) Base legale

Secondo l'art. 329b Codice delle obbligazioni (CO), il datore di lavoro può ridurre il diritto alle vacanze di un lavoratore se quest'ultimo, in maniera frequente e per periodi di tempo prolungati, non può lavorare e le sue assenze superano così una certa durata. A questo proposito si distinguono i tre seguenti motivi di impedimento: impedimento per colpa del lavoratore (art. 329b cpv. 1 CO), impedimento senza colpa del lavoratore (art. 329b cpv. 2 CO) e impedimento per gravidanza (art. 329b cpv. 3 CO). Dato che il CNM non prevede disposizioni specifiche in materia, le disposizioni su menzionate si applicano anche nel settore dell'edilizia principale (cfr. art. 80 CNM).

Per il riconoscimento del diritto alle vacanze e la riduzione dello stesso, il CO si basa sull'anno di servizio del lavoratore interessato.

b) Impedimento al lavoro senza colpa del lavoratore

L'impedimento al lavoro per malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale (p. es. servizio militare) o esercizio di una funzione pubblica ecc. è considerato un impedimento senza colpa del lavoratore.

In tal caso a quest'ultimo è concesso un periodo di tolleranza durante il quale il diritto alle vacanze non può essere ridotto. In altre parole, se nel corso di un anno di servizio il lavoratore non può lavorare per più di un mese per motivi non imputabili a una sua colpa, il datore di lavoro non può ridurre il diritto alle vacanze. Se però l'impedimento supera complessivamente un mese (i mesi già iniziati non sono considerati), il datore di lavoro può ridurre il diritto alle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza.

I periodi di tolleranza vengono calcolati dall'inizio per ogni anno di servizio. Se il lavoratore è assente più volte nel corso del medesimo anno di servizio (p. es. malattia e servizio militare), i giorni di assenza vengono sommati. I periodi di tolleranza non vengono quindi cumulati.

c) Impedimento al lavoro per colpa del lavoratore

Se nel corso di un anno di servizio il lavoratore non può lavorare complessivamente per più di un mese per propria colpa, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza. In tal caso non è concesso un periodo di tolleranza e il datore di lavoro può ridurre il diritto alle vacanze già dal primo mese completo di assenza dal lavoro. Le singole assenze nel corso di un anno di servizio vengono sommate.

d) Impedimento al lavoro per gravidanza

Se una lavoratrice si assenta dal lavoro per gravidanza, il datore di lavoro può ridurre il diritto alle vacanze soltanto a partire dal terzo mese di assenza (art. 329b cpv. 3 CO). I primi due mesi sono considerati periodo di tolleranza e non vengono computati. Non è ammesso ridurre il diritto alle vacanze per un'assenza dovuta a congedo maternità.

II. Nessun'altra conseguenza in caso di assenza prolungata dal lavoro per malattia

La riduzione del diritto alle vacanze secondo l'art. 329b CO costituisce l'unica conseguenza di un impedimento al lavoro per un periodo prolungato. Né il CNM, né il CO prevedono una diminuzione ulteriore del salario per le vacanze per unità di tempo. Non è dunque possibile ridurre l'importo del salario percentuale per le vacanze durante una malattia. Ne consegue che nemmeno il salario orario lordo determinante per il calcolo delle indennità giornaliere per malattia può essere ridotto durante l'assenza del lavoratore per malattia.