

Titolo: Ammissibilità e portata dei giorni di compensazione nel calendario di lavoro aziendale e sezionale

Numero di documento: CPSA 101/2023, CPSA 107/2019; CPSA 115/119/2010, rinvio a CPSA 123a/2022

Pubblicazione: pubblica

Data: 11.07.2023

Categoria: Orario di lavoro / tempo di viaggio

Riassunto CPSA / indicazioni

L'art. 25 cpv. 2 CNM stabilisce il quadro di riferimento per l'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 redigono ogni anno calendari di lavoro sezionali. Se necessario possono discostarsi dal quadro di riferimento su menzionato in caso di condizioni geografiche o climatiche particolari, nonché, di recente, anche nel caso della posa di pavimentazioni.

Prassi valida fino al 31 dicembre 2022

Per quanto riguarda l'ammissibilità dei giorni di compensazione (i cosiddetti giorni a zero ore), la CPSA ha stabilito che sono possibili scostamenti nel caso in cui si scenda al di sotto dell'orario di lavoro minimo nel senso di giorni di compensazione. In merito alla questione del numero di giorni di compensazione nel calendario di lavoro aziendale, si stabilisce quanto segue:

«In linea di massima il CNM non prevede giorni di compensazione. Tuttavia, in passato, i partner contrattuali e le CPP locali hanno previsto tali giorni nei loro calendari di lavoro nei mesi invernali, a Natale e in occasione di altri ponti festivi. Un calendario di lavoro aziendale può dunque comprendere soltanto un numero di giorni di compensazione pari a quello previsto dal calendario di lavoro locale (art. 25 cpv. 1 CNM)».

In altre parole, nel fissare i giorni di compensazione nei loro calendari di lavoro aziendali, le imprese sono vincolate solo al numero di giorni di compensazione indicato nel calendario di lavoro sezionale. Sono, tuttavia, libere di stabilire il momento dei giorni di compensazione.

Prassi valida a partire dal 1° gennaio 2023

Nuova modifica: art. 25 cpv. 2 CNM 2023 – 2025 (CA del 29 novembre 2022, DOG per il 1° maggio 2023 secondo DCF del 6 aprile 2023)

Le parti contraenti del CNM hanno integrato l'art. 25 cpv. 2 CNM nel senso che, su richiesta dei datori di lavoro, i calendari di lavoro annuali sezionali e aziendali possano comprendere fino a cinque giorni a zero ore (giorni di compensazione). La Commissione paritetica competente può prevedere ulteriori giorni a zero ore. La nuova disposizione sostituisce quindi la summenzionata decisione della CPSA.

Quanto precede si applica, sulla base del CNM 2019 – 2022, a tutti i controlli salariali avviati prima della sottoscrizione della convenzione addizionale da parte delle parti contraenti o prima della scadenza del CNM 2019 – 2022.