

03 Promemoria – gestione delle ore negative

1 Panoramica

Accade regolarmente che alla fine dell'anno il saldo delle ore di un collaboratore presenti delle ore in più o in meno. I motivi possono essere diversi e il loro effetto varia in funzione della tipologia (ore in più o in meno) o anche in funzione di colui che ne è la causa (datore di lavoro o lavoratore). Il presente promemoria illustra come gestire le ore negative.

Di cosa tratta il presente promemoria? Il presente promemoria:

- illustra le disposizioni legali e contrattuali relative all'inadempienza del lavoratore;
- promuove la comprensione delle modalità di gestione delle ore negative;
- informa sulle diverse forme di ore negative;
- descrive la procedura da adottare nei confronti dei collaboratori che sono stati assunti nel corso dell'«ultimo quarto» dell'anno.

2 Disposizioni contrattuali

2.1 Art. 28 Durata normale del lavoro

28.1 La ripartizione dell'orario di lavoro (orario di lavoro giornaliero, settimanale e annuale) è di competenza del datore di lavoro. Essa può tuttavia avvenire in modo differenziato a seconda delle squadre e degli oggetti. I lavoratori partecipano per tempo alle discussioni per prendere una decisione. Sono fatte salve le disposizioni della legge federale sul lavoro. Di regola il sabato è libero.

28.2 L'orario di lavoro annuale, tempo di viaggio retribuito incluso, è di 2184 ore (in media 42 ore la settimana o 182 ore al mese). Ai fini del calcolo delle prestazioni sostitutive del salario (ad es. giorni di attesa in caso di infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi ecc.) come base di calcolo viene utilizzato un orario di lavoro medio giornaliero di 8,40 ore (8 ore e 24 minuti). L'orario di lavoro annuale è determinante per il calcolo del salario fisso mensile da corrispondere ai lavoratori retribuiti su base oraria. In caso di rescissione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno viene effettuato un calcolo delle ore pro rata.

28.3 La durata settimanale del lavoro è pari al massimo a 50 ore.

28.4 È considerato tempo di lavoro quello in cui il dipendente è a disposizione del datore di lavoro. Il tempo necessario per il percorso dal domicilio del dipendente all'azienda e ritorno non vale come tempo di lavoro. Il tempo necessario per percorrere un'eventuale distanza supplementare è considerato come tempo di lavoro.

2.2 Art. 29 Ripartizione dell'orario di lavoro

La ripartizione annuale dell'orario di lavoro viene comunicata al più tardi all'inizio dell'anno e contiene i giorni di compensazione prevedibili per anno civile.

Se l'orario di lavoro si discosta dal piano annuale, questo deve essere comunicato con almeno 14 giorni di anticipo. Ciò vale anche per il lavoro di recupero anticipato e posticipato ai sensi dell'articolo 23.1 CCL.

2.3 Art. 30 Ore straordinarie

30.1 Se la situazione lo esige, il lavoratore è tenuto a prestare lavoro supplementare. Il datore di lavoro esige questo lavoro solamente qualora egli possa ragionevolmente pretenderlo secondo le norme della buona fede.

30.2 Il saldo delle ore di lavoro prestate viene calcolato a fine anno. Il lavoro supplementare che supera l'orario di lavoro annuale (2184 ore) è considerato lavoro straordinario (articolo 22.2 CCL). Le ore di lavoro in meno decadono e restano a carico del datore di lavoro; fanno eccezione le ore negative causate dal lavoratore.

3 Disposizioni legali

3.1 Aspetti generali

Non esistono disposizioni legali esplicite che disciplinino il trattamento delle ore negative. Di conseguenza, la loro gestione si evince da diverse disposizioni del Codice delle obbligazioni e dalla Legge sul lavoro.

Esistono ad esempio prescrizioni legali concernenti l'orario di lavoro, le ore straordinarie o anche i casi di mora di accettazione del datore di lavoro (il lavoratore mette a disposizione la sua prestazione lavorativa ma il datore di lavoro non ha lavoro, il che significa che è in mora nell'accettazione della prestazione lavorativa).

3.2 Mora del datore di lavoro ai sensi dell'art. 324 CO

¹ Se il datore di lavoro impedisce per sua colpa la prestazione del lavoro o è altrimenti in mora nell'accettazione del lavoro, egli rimane tenuto al pagamento del salario, senza che il lavoratore debba prestare ulteriormente il suo lavoro.

4 Principi applicabili in caso di saldo negativo delle ore

4.1 Regolamentazione dell'orario di lavoro

Il datore definisce l'orario di lavoro settimanale (art. 28.1 CCL) entro i limiti consentiti dalla legge. In conformità al CCL, si applica in media un orario di lavoro giornaliero di 8.4 ore (8 ore e 24 minuti) o un orario di lavoro settimanale di 42 ore. Nel quadro del modello di orario di lavoro annuale, per un determinato periodo, ad esempio in estate, è possibile lavorare fino a un massimo di 50 ore settimanali. In inverno, le ore accumulate durante il periodo precedente vengono nuovamente scalate. Alla fine dell'anno, in caso di un anno di lavoro completo (dal 1° gennaio al 31 dicembre), il saldo delle ore deve essere di 2'184 ore complessive. Le ore che superano le 2'184 ore sono considerate lavoro straordinario e, ai sensi dell'art 22 CCL, devono essere compensate entro la fine di maggio dell'anno successivo o, se ciò non fosse possibile, retribuite con un supplemento del 25%.

4.2 Definizione delle ore negative nel CCL

In conformità al CCL per il ramo Involucro edilizio, le ore negative sono le ore che mancano alla fine dell'anno per raggiungere il saldo annuale di 2'184 ore.

4.3 Il lavoratore non presta le ore di lavoro convenute

In virtù delle disposizioni del CCL, queste ore decadono al 31.12 e restano a carico del datore di lavoro. I problemi sorgono quando il lavoratore viene assunto nell'ultimo quarto dell'anno e, a causa della riduzione delle ore di lavoro verso la fine dell'anno, presenta un saldo insufficiente rispetto alle ore dovute per il periodo in questione.

Se le ore negative sono imputabili al lavoratore, egli è tenuto a compensarle. Se non possono essere recuperate, ad esempio a causa della cessazione del rapporto di lavoro, le ore negative imputabili al lavoratore possono essere computate con il salario in conformità all'art. 323b CO.

Le ore negative provocate da assenze chiaramente imputabili al lavoratore e che non possono essere compensate entro un anno devono essere documentate, per quanto possibile, affinché in occasione di un controllo dell'orario di lavoro non possano essere imputate a posteriori al datore di lavoro.

4.4 Il datore di lavoro non è in grado di offrire al lavoratore le ore di lavoro convenute

Se il lavoratore mette a disposizione del datore di lavoro la sua prestazione lavorativa, ma quest'ultimo non è in grado di offrire sufficiente lavoro per le ore dovute (art. 324 CO), il datore di lavoro è in mora nell'accettazione del lavoro. In tal caso, il lavoratore ha diritto al pieno versamento del salario, poiché una debole domanda rientra nel rischio economico del datore di lavoro.

Nel modello di orario di lavoro annuale la messa in mora avviene tuttavia solo alla data di riferimento del pareggio (di regola alla fine dell'anno). Nel corso dell'anno, il saldo delle ore può oscillare tra valori positivi e negativi. Inoltre, in questo contesto è opportuno menzionare anche l'indennità per intemperie di cui all'art. 47 CCL, ovviamente solo se sono soddisfatti i relativi requisiti.

Nel complesso, si tratta tuttavia di responsabilità gestionali del datore di lavoro. Con le necessarie strutture, egli deve vegliare affinché i suoi dipendenti abbiano sufficiente lavoro. Il personale ha solo poca influenza su questo aspetto. Il rischio è esclusivamente a carico dell'azienda.

5 Regola dell'«ultimo quarto»

Benché il CCL non preveda una regolamentazione in materia, la Commissione paritetica nazionale introduce la cosiddetta regola dell'«ultimo quarto». Questa disposizione si prefigge di disciplinare la **mora del datore di lavoro** in caso di assunzioni nell'ultimo quarto dell'anno (da ottobre a dicembre).

Se il lavoratore viene assunto tra ottobre e dicembre, eccezionalmente (una sola volta) deve essere possibile riportare all'anno successivo le ore negative risultanti dalla differenza tra l'orario di lavoro medio dovuto al mese e l'orario di lavoro previsto dal calendario annuale dell'orario di lavoro.

Promemoria della CPN per il ramo Involucro edilizio

17.5.2024