

Modifiche al modello di orario di lavoro del CNM

Di cosa bisogna tenere conto?

Situazione di partenza

Il 29 novembre 2022, la delegazione negoziale della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori SSIC e i sindacati Unia e Syna hanno concordato un nuovo CNM 2023. I delegati dei due sindacati hanno approvato l'esito dei negoziati il 10 dicembre 2022, esso deve ora essere approvato dai delegati della SSIC il 13 gennaio 2023.

Una delle modifiche più importanti riguarda il cambiamento relativo al periodo di conteggio, che ora non seguirà più l'anno civile ma comincerà in primavera (dal 1° maggio al 30 aprile dell'anno successivo), nonché gli adeguamenti del modello di orario di lavoro. Queste modifiche danno origine a questioni transitorie che sono chiarite nel presente foglio informativo.

Gli adeguamenti più importanti del modello di orario di lavoro

- ▶ **Periodo di conteggio:** Il periodo di conteggio slitta dal 1.1. – 31.12. al 1.5. – 30.4.
- ▶ **Consegna del calendario di lavoro:** Il calendario di lavoro aziendale deve ora essere inviato per conoscenza alla CPP entro la metà di maggio.
- ▶ **Giornate a zero ore:** il datore di lavoro ha ora il diritto di pianificare fino a cinque giornate a zero ore nel calendario di lavoro aziendale. La commissione paritetica competente è libera di prevedere più di cinque giorni a zero ore. In questo caso, il datore di lavoro può a sua volta pianificare lo stesso numero di giornate a zero ore lavorative.
- ▶ **Varianti relative alle ore supplementari:** Il datore di lavoro può scegliere tra due varianti per gestire le ore supplementari in impresa. Una modifica del sistema può essere effettuata solo alla fine di un periodo contabile, previa comunicazione alla CPP. Se non viene effettuata alcuna scelta, si applica la variante A.
 - ▶ La variante A corrisponde al sistema già noto nel CNM 2019, secondo cui il dipendente può accumulare fino a 100 ore supplementari nel suo credito di ore di lavoro straordinario durante il periodo di conteggio. Le ore supplementari eccedenti devono essere retribuite con un rapporto 1:1. L'eventuale saldo delle ore supplementari sarà versato alla fine del periodo di conteggio con il supplemento.
 - ▶ La variante B prevede uno spostamento della fascia di oscillazione delle ore di lavoro supplementari. In questo caso, il saldo orario durante il periodo di conteggio può essere compreso tra meno 20 ore a più 80 ore supplementari. Mensilmente, nonché oltre il periodo di conteggio, possono essere riportate 20 ore in difetto. L'eventuale saldo delle ore supplementari sarà versato alla fine del periodo di conteggio con il supplemento.
- ▶ **Compensazione delle ore supplementari su base oraria:** la compensazione delle ore supplementari può essere disposta su base oraria in caso di canicola o maltempo.

- **49esima e 50esima ora:** anche la 49esima e la 50esima ora possono essere riportate sul conto delle ore supplementari. Tuttavia, per queste due ore è necessario pagare un supplemento del 25%. Il supplemento deve essere versato nel mese successivo.

Norme transitorie del calendario di lavoro aziendale tra il CNM 2019 e il CNM 2023

Malgrado il CNM 2023 entrerà in vigore il 1° gennaio 2023, il passaggio al nuovo periodo di conteggio e al modello di orario di lavoro adeguato avverrà solo il 1° maggio 2023. C'è quindi un periodo di transizione di quattro mesi (gennaio-aprile). Tuttavia, le parti contraenti si sono astenute dal definire un'esplicita regolamentazione transitoria per il cambiamento del sistema. Questo perché una soluzione transitoria può essere dedotta dalle disposizioni esistenti del CNM.

Il CNM stabilisce che un totale di 2'112 ore di lavoro deve essere pianificato e distribuito su un periodo di conteggio di dodici mesi (in precedenza anno civile, ora periodo di conteggio) (art. 24 cpv. 2 CNM). Se queste ore fossero distribuite uniformemente su tutti i mesi, si otterrebbe una media di 176 ore al mese. Il CNM presuppone inoltre che un salario mensile corrisponda alla prestazione di un totale di 176 ore (art. 41 CNM).

A causa dello spostamento del periodo di conteggio al 1° maggio 2023 e, di conseguenza, anche della data di riferimento dal 31 dicembre 2023 al 30 aprile 2024, nel CNM 2023 è prevista un'estensione una tantum del primo periodo di conteggio, che copre un periodo complessivo di 16 mesi (da gennaio 2023 ad aprile 2024). Per garantire che né il datore di lavoro né il lavoratore subiscano svantaggi, il numero di 16x 176 ore lavorative o un totale di **2'816 ore lavorative** deve essere distribuito una tantum su questo periodo nella pianificazione del calendario di lavoro aziendale. Ciò corrisponde sostanzialmente a una distribuzione pro-rata dell'orario di lavoro annuale per mese di calendario.

Le commissioni paritetiche hanno già pubblicato i calendari dell'orario di lavoro per l'anno civile 2023 secondo il sistema precedente. Anche la maggior parte delle aziende ha preparato i propri calendari dell'orario di lavoro specifici per l'azienda e li ha inoltrati alle CPP competenti. L'inizio dell'anno 2023 avverrà quindi secondo la pianificazione precedente, senza ulteriori modifiche. Il 9 febbraio 2023, la Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile (CPSA) si è occupata intensamente anche delle norme transitorie per il calendario dell'orario di lavoro e ha confermato come ammissibili le seguenti varianti.

In vista del 1° maggio 2023, le aziende e le CPP hanno ora due opzioni:

Soluzione 1

Le aziende e le CPP proseguono con l'attuale calendario dell'orario di lavoro 2023 come previsto fino al 31 dicembre 2023 e completano semplicemente entro il 1° maggio 2023 la pianificazione per i quattro mesi rimanenti da gennaio ad aprile 2024. Si noti che un totale di 4x 176 ore dovrebbe essere distribuito nei primi quattro mesi del 2024.

Si applica la consueta fascia di oscillazione delle ore settimanali pianificabili tra le 37,5 e le 45 ore, ai sensi dell'art. 25 cpv. 2 CNM.

Questo comporta il vantaggio che la pianificazione esistente può essere portata avanti oltre l'anno e che in particolare il dipendente ha un certo grado di certezza di pianificazione per quanto riguarda il suo orario di lavoro. Inoltre, le giornate a zero ore, previste nel corso dell'anno civile 2023, verranno sicuramente integrate

e la pianificazione dei mesi da gennaio ad aprile 2024 è relativamente semplice. Tuttavia, con questa variante è necessario distribuire in media più ore nel periodo gennaio 2024 - aprile 2024.

Soluzione 2

A differenza della soluzione 1, con la soluzione 2 viene presentato un nuovo calendario di lavoro 2023/2 a partire dal 1° maggio 2023 che comprende la pianificazione del periodo di conteggio da maggio ad aprile. I mesi da gennaio ad aprile 2023 già trascorsi non possono essere adeguati retroattivamente.

Tuttavia, la nuova pianificazione può estendersi un tantum oltre il consueto saldo delle 2'112 ore per periodo di conteggio per tenere conto dei giorni a zero ore o delle ore settimanali basse pianificati nel periodo gennaio-aprile 2023. Così il totale delle ore pianificate da gennaio ad aprile 2023 e delle ore del nuovo calendario di lavoro 2023/2 risulta essere di 2'816 ore.

Per questa pianificazione va inoltre osservata la fascia di oscillazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale ai sensi dell'art. 25 cpv. 2 CNM. Il superamento delle 45 ore settimanali previsto dall'eccezione di cui all'art. 25 cpv. 3 CNM non si applica in questo caso, poiché non si tratta di una riprogrammazione dovuta a eventi imprevisti come maltempo, guasti tecnici e mancanza di lavoro.

Questa soluzione è un po' più complessa da implementare rispetto alla soluzione 1, ma ha il vantaggio che le ore di lavoro possono essere distribuite meglio e la transizione al nuovo periodo contabile è più agevole. Anche l'inverno del 2024 può già essere preso meglio in considerazione nella pianificazione.

Disposizioni transitorie per il saldo delle ore supplementari dal 31.12.22

Con la modifica della data di riferimento dal 31 dicembre al 30 aprile, in una fase transitoria ci saranno anche effetti marginali sulla riduzione delle ore supplementari. A partire dal 1° gennaio 2023, non sarà più applicata la distinzione tra il saldo delle ore supplementari dell'anno precedente e il nuovo saldo delle ore supplementari. Di conseguenza, vi sarà un solo conto delle ore supplementari per ogni dipendente.

Poiché in base al CNM 2019 non si dovevano retribuire le ore supplementari alla data di riferimento del 31 dicembre, ma queste potevano essere ridotte entro la fine di aprile dell'anno successivo, le ore supplementari esistenti al 31 dicembre 2022 saranno riportate all'anno 2023 e dovranno essere ridotte entro la nuova data di riferimento del 30 aprile 2023.

Con il cambiamento del sistema, tuttavia, va notato che le ore di lavoro supplementari effettuate nei primi quattro mesi dell'anno **non** devono essere ammortizzate entro il 30 aprile o retribuite con il supplemento. Possono essere riportati una volta oltre il periodo di paga, cioè oltre il 30 aprile 2023..

Per ulteriori informazioni vogliate contattare il Servizio giuridico della SSIC:

Hotline: 058 360 76 76, rechtsberatung@baumeister.ch

Zurigo, 24.02.2023