



REGOLAMENTAZIONE LAVORO STRAORDINARIO

Art. 10 Durata del lavoro in generale

10.1 Nell'orario lavorativo annuale sono comprese vacanze, giorni festivi infrasettimanali, servizio militare, protezione civile, nonché assenze per malattia, infortunio e assenze inevitabili (art. 31 CCL). L'orario lavorativo annuale nel settore costruzione e manutenzione giardini è di:

Ore	ore flessibili
2'115	+69

Per il settore produzione e vivaio l'orario annuale sarà di:

2'167	+30
-------	-----

10.2 Ogni azienda può ripartire individualmente l'orario di lavoro effettivo sull'arco dell'anno in base alle proprie esigenze stagionali. Questo orario deve essere affisso in azienda, all'inizio di ogni anno. Copia dello stesso è da inviare, per approvazione, alla Commissione paritetica.

10.3 L'orario di lavoro stabilito al cpv. 1 può essere modificato in caso di necessità particolari quali eccedenza rispettivamente mancanza di lavoro.

10.4 Per far fronte ad eccedenza di lavoro, rispettivamente per recuperare ore perse, l'orario giornaliero può essere aumentato fino a un massimo di 11 ore lavorative fino a un massimo di 50 ore settimanali.

10.5 Le ore flessibili annuali, come previste all'art. 10.1, devono essere compensate in tempo libero entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo a quello di conteggio. Ore rimanenti dovranno essere pagate con le stesse modalità previste per le ore straordinarie.

Art. 14 Ore straordinarie

14.1 Ore straordinarie sono, nei limiti del possibile, da evitare. Se tuttavia la prestazione di ore straordinarie risultasse necessaria e venisse ordinata, il lavoratore è tenuto ad effettuarla, nella misura in cui egli sia in grado di eseguirla e per quanto possa essere da lui preteso in buona fede.

14.2 Le ore straordinarie (derivanti dalla differenza tra le ore effettivamente lavorate e l'orario previsto, secondo l'art. 10.1) vengono per principio compensate, entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo, con tempo libero della stessa durata (rapporto 1:1).
Qualora le ore straordinarie non possono essere compensate, sono da indennizzare con un supplemento del 25 % del salario base normale entro e non oltre la fine del mese di aprile dell'anno successivo.

14.3 In caso di entrata o uscita durante l'anno, le ore straordinarie o perse sono da calcolare proporzionalmente all'orario annuale previsto. Le ore non lavorate ed imputabili al datore di lavoro che non possono essere compensate a seguito di un licenziamento notificato dal datore di lavoro o in seguito a disdetta del lavoratore, non vengono dedotte.

Problema

Il CCL dei giardinieri non specifica nulla in merito alla modalità di pagamento del lavoro straordinario, rispettivamente alla questione dell'esatta composizione e del calcolo dell'indennità.

./.



Prassi CPC

In conformità alla dottrina e alla giurisprudenza del Tribunale federale - salvo altrimenti disposto dal contratto - in caso di compensazione del lavoro straordinario in denaro, al salario di base si aggiunge, oltre alla quota della tredicesima mensilità (8.33 %), un'indennità pari al 25%. Nel calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario svolto non vanno presi in considerazione i giorni festivi e di vacanza.

Esempio di calcolo:

salario orario di base		CHF 21.65
+ quota tredicesima mensilità	8.33 %	CHF 1.81
<hr/>		
Totale base + 13.ma		CHF 23.46
+ supplemento per lavoro straordinario	25 %	CHF 5.87
<hr/>		
Totale		CHF 29.33

Personale impiegato a tempo parziale

Per il personale assunto a tempo parziale, esempio con un contratto al 50 % che corrispondono per il settore costruzione e manutenzione giardini a un monte ore annuale di 1'057.50, lo straordinario va considerato al superamento delle ore / percentuale lavorativa, pattuite nel contratto individuale di lavoro.

In questo esempio, il supplemento del 25 % dovrà essere garantito per le ore effettuate che superano le ore annue 1'057.50. Se il dipendente non verrà impiegato tutto l'anno il calcolo si farà proporzionalmente (ore/annue 2'115 / 12 x mesi lavorati x 50%).



REGOLAMENTAZIONE DI PERSONE IMPIEGATE PER MENO DI UN ANNO

art. 10 CCL Durata del lavoro / art. 16.2 CCL Indennità di fine anno (tredicesima mensilità) / art. 14 CCL Indennità per lavoro straordinario

Conformemente all'art. 10 CCL, la durata media del lavoro convenuta contrattualmente nel CCL di obbligatorietà generale si attesta a 40.68 ore alla settimana per il settore costruzione e manutenzione giardini, mentre che per il settore produzione e vivaio la durata settimanale del lavoro si attesta a 41.68 ore. Le lavoratrici e i lavoratori sono tenuti a prestare lavoro straordinario nell'ambito della loro attività, se sono soddisfatte le condizioni previste dalla legge.

REGOLAMENTAZIONE DI PERSONE IMPIEGATE PRESSO AGENZIE DI PERSONALE A PRESTITO

Durata annuale del lavoro nel settore del prestito di personale

La durata annuale del lavoro nel settore dei giardinieri si applica anche alle imprese di prestito di personale. A conclusione della missione, viene effettuato un confronto tra il tempo di lavoro **previsto** e il tempo di lavoro **effettivamente prestato** (pro rata temporis per la durata della missione presso l'impresa acquisitrice e il luogo in cui viene svolta).

Esempio di confronto tra tempo di lavoro previsto ed effettivamente prestato nel prestito di personale

Missione di 10 settimane **secondo quanto previsto dal calendario base**

- Tempo di lavoro pattuito 10 settimane x 40.68 ore = 406.80 ore
- Tempo di lavoro effettivo 10 settimane x 47 ore = 470 ore

Indennità di fine anno

Ogni lavoratore interinale ha diritto a un'indennità di fine anno (tredicesima mensilità) del 100% del salario medio mensile. Se il rapporto di lavoro è durato meno di un anno, l'indennità di fine anno (tredicesima mensilità) è corrisposta pro rata temporis.

Indennità per lavoro straordinario

Il lavoratore ha diritto a un'indennità del 25% (art. 14.2 CCL) sulle 63.20 ore supplementari. Una compensazione con tempo libero non è prevista nel settore del prestito di personale, benché il CCL di obbligatorietà generale permetta una tale compensazione conformemente agli art. 10.5 e 14.2 CCL. Le ore effettuate imputabili a lavoro straordinario non sono cumulabili. Un controllo del rispetto del lavoro straordinario sarebbe estremamente difficile o persino impossibile. Il rischio di possibili abusi sarebbe pertanto troppo elevato. Alla luce di quanto esposto, nel caso specifico non è possibile permettere una simile soluzione.

./.

Luogo di lavoro/sede della ditta

Regolamentazione secondo l'art. 27 del CCL per il settore dei giardinieri dichiarato d'obbligatorietà generale

Art. 27 Rimborsi

27.1 Il datore di lavoro deve rifondere al lavoratore tutte le spese comprovate risultanti dallo svolgimento del lavoro.

27.2 Il lavoratore ha diritto a un importo di CHF 15.— al giorno a titolo di rimborso indennità pranzo se il tragitto (tratta semplice) corrispondente supera i 10 km di distanza dal luogo di lavoro.

In deroga a quanto sopra può essere applicato un importo forfettario di CHF 150 al mese per 12 mensilità, quale riconoscimento rimborso pranzo.

L'importo deve figurare separatamente in busta paga.

27.3 Se il lavoratore, su richiesta del datore di lavoro, utilizza un proprio mezzo di trasporto, egli ha diritto al seguente rimborso chilometrico:

Automobile	Motocicletta	Motorino
CHF 0.60/km	CHF 0.40/km	CHF 0.30/km

27.4 Il pagamento di rimborsi e spese deve essere effettuato ogni mese congiuntamente al salario.

27.5 Cambiamenti relativi ai punti 2 e 3 saranno indicati sulla regolamentazione salariale dell'anno di riferimento.

Nei rapporti giornalieri e/o nel rapporto di missione deve sempre figurare il luogo dove è situato il cantiere, questo vale sia per le aziende svizzere, aziende distaccate che per agenzie di personale a prestito.

L'art. 27 CCL si riferisce al luogo di lavoro/alla sede della ditta. Se il rientro al luogo di lavoro/alla sede della ditta non è possibile devono essere rimborsate le spese di vitto supplementari (purché siano soddisfatti i presupposti di cui all'art. 27).

Problema ricorrente

Spesso non è chiaro quale sia il luogo di lavoro/la sede della ditta.

Esempio:

Il lavoratore Modello ha stipulato un contratto di lavoro con un'agenzia interinale con sede a Manno. L'agenzia interinale presta il lavoratore all'azienda X che a sede a Lamone. L'azienda X manda il lavoratore a prestito (sig. Modello) presso il cantiere ubicato a Biasca.

Secondo tale contratto, il luogo di lavoro del sig. Modello è presso l'azienda X con sede a Lamone. In questo caso non è chiaro se il luogo di lavoro si trovi a Lamone o Biasca.

Prassi CPC

Ai sensi dell'art. 23 CCL, il luogo di lavoro/la sede della ditta è la sede della ditta acquisitrice. Nel citato esempio il luogo di lavoro/la sede della ditta è pertanto a Lamone, dovranno perciò essere riconosciute le trasferte da Lamone a Biasca.

Lamone, gennaio 2020