



REGOLAMENTAZIONE LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

Disposizioni determinanti del CCL per il settore degli autotrasporti nel Cantone Ticino

(nel seguito: CCL) dichiarate di obbligatorietà generale

Art. 4 Salari Minimi

4.3 Tutti i dipendenti hanno diritto al salario mensile.

Art. 6 Tredicesima

6.1 Ai dipendenti viene riconosciuta una tredicesima da versarsi, di regola, in occasione delle Feste Natalizie.

6.2 Se il rapporto di lavoro ha inizio o termina nel corso dell'anno, la tredicesima viene versata pro-rata temporis.

Questo diritto viene a cadere per il dipendente che termina il rapporto di lavoro entro i primi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 8 Pagamento del salario

8.1 Il salario deve essere pagato durante il tempo di lavoro e regolarmente ogni mese.

8.2 Al dipendente deve essere consegnata una distinta dettagliata indicante il salario, i supplementi di qualsiasi genere, le spese rimborsate, le deduzioni per gli oneri sociali e ogni altra eventuale deduzione.

Art. 14 Durata del lavoro in generale

14.1 La durata della settimana del lavoro a tempo pieno è compresa tra un minimo di 45 e un massimo di 48 ore, ovvero tra 195 e 208 ore in media mensile e tra 2'340 e 2'496 ore all'anno. La durata settimanale del lavoro deve essere indicata nel contratto individuale del singolo lavoratore.

Art. 17 Ore supplementari e lavoro straordinario

17.2 Sono considerate ore supplementari quelle che superano la durata settimanale del lavoro fissata all'art. 14, mentre è considerato lavoro straordinario quello che supera la durata massima della settimana lavorativa secondo la LL.

17.3 Per il singolo lavoratore le ore supplementari non possono superare le due ore al giorno. Oltre alle due ore supplementari possono venire effettuate al massimo due ore straordinarie, tranne nei giorni feriali liberi. Le ore straordinarie per anno civile non possono superare complessivamente le 140 ore.

17.4 Le ore supplementari, quelle che vanno oltre la durata normale del lavoro e sino a un massimo di 50 ore settimanali, possono essere accumulate e compensate con un congedo di pari durata da prendere, al più tardi, entro il mese di giugno dell'anno seguente a quello di conteggio, senza supplemento.

17.5 Il lavoro straordinario superiore alle cinquanta ore settimanali così come quelle non compensate nel termine di cui all'art. 17.4 devono essere retribuite con un supplemento del 25%.

17.6 Per il pagamento delle ore supplementari o del lavoro straordinario (o notturno), il salario orario viene calcolato dividendo il salario mensile per le ore mensili previste contrattualmente.



Premessa

Il CCL non specifica la modalità di pagamento dell'indennità per lavoro supplementare o straordinario, rispettivamente la sua esatta composizione e il calcolo per determinarla.

Prassi CPC

Conformemente alla giurisprudenza del Tribunale federale, se non diversamente indicato nel contratto ciò che appunto non è qui il caso, per la compensazione in denaro del lavoro supplementare (se non compensato in pari tempo libero entro il mese di giugno dell'anno seguente a quello del conteggio giusta l'art. 17.4 CCL) e (in ogni caso) di quello straordinario, **al salario di base espresso in ore si aggiunge obbligatoriamente la quota della tredicesima mensilità** (se il rapporto di lavoro dura più di 6 mesi; art. 6.2 cpv. 2 CCL) **e un'indennità pari al 25%** (17.5 CCL) Nel calcolo dell'indennità per il lavoro supplementare e straordinario svolto **non vanno invece presi in considerazione i giorni festivi e di vacanza.**

Esempio di calcolo:

salario orario di base		CHF 21.65
+ quota 13a mensilità	8.33 %	<u>CHF 1.81</u>
Totale base + 13a mensilità		CHF 23.46
+ supplemento	25%	<u>CHF 5.87</u>
Totale		<u><u>CHF 29.33</u></u>

Personale impiegato a tempo parziale

Per il personale assunto a tempo parziale, *ad esempio con un contratto al 50%, e quindi per 23 ore settimanali (rispettivamente 1'196 ore annue) laddove la durata settimanale applicata in azienda fosse di 46 ore*, sono **ore supplementari** (non ancora straordinarie) quelle che superano la percentuale lavorativa, rispettivamente le ore settimanali pattuite, indicate (meglio: da indicare) nel contratto individuale di lavoro (art. 14.1 CCL).

Sono invece **ore straordinarie**, in ogni caso da indennizzare con un supplemento del 25% senza possibilità di compensazione con pari tempo libero, quelle che superano le soglie che la Legge federale sul lavoro (LL) indica per il tempo pieno, ossia 2 ore al giorno oltre le due ore supplementari di cui all'art. 17.5 CCL e le 50 ore alla settimana (17.4 CCL) per un massimo di 140 ore all'anno (art. 17.3 CCL).

Nel presente esempio, il lavoratore ha quindi diritto al supplemento del 25% (applicato sul salario orario base maggiorato della quota parte di tredicesima mensilità) per le ore lavorate che superano le 23 ore settimanali, laddove non fossero compensate con pari tempo libero entro il mese di giugno dell'anno seguente a quello del conteggio (art. 17.4 e 17.5 CCL) e, in ogni caso, senza possibilità di compensazione in pari tempo libero, per quelle che superassero le 2 ore supplementari al giorno, rispettivamente le 50 ore settimanali per un massimo di 140 ore all'anno.

In caso di impiego di durata inferiore a 12 mesi il calcolo viene fatto proporzionalmente ai mesi lavorativi, senza aggiunta obbligatoria della tredicesima, se il rapporto di lavoro dura meno di 6 mesi (art. 6.2 cpv. 2 CCL).



Durata del lavoro nel settore del prestito di personale

L'art. 20 cpv. 1 della relativa Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC) prevede che «*se un'impresa acquisitrice è sottoposta a un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale, il prestatore deve rispettare, riguardo al lavoratore, le disposizioni del contratto collettivo concernenti il salario e la durata del lavoro*».

Le norme sulla durata (art. 14) e sul lavoro supplementare e straordinario (art. 17) del CCL si applicano quindi in ogni caso anche al personale interinale prestato ad aziende sottoposte al CCL per il settore degli autotrasporti nel Cantone Ticino.

I calcoli vanno fatti a conclusione della missione, confrontando il tempo di lavoro **previsto** (da indicare nel contratto; art. 14.1 CCL) e il tempo di lavoro **effettivamente prestato**, con obbligo del prestatore del lavoratore di corrispondere a quest'ultimo quanto di diritto, *pro rata temporis* per la durata della missione presso l'impresa acquisitrice, semmai da sommare ad altre missioni durante l'anno, per quanto sottoposte alle medesime regole (se la somma delle missioni supera i 6 mesi, va ad esempio pagata obbligatoriamente la tredicesima di cui all'art. 6.1 CCL; se invece la durata complessiva della (e delle) missione/i fosse inferiore ai sei mesi e il lavoratore fosse attivo per il resto del tempo presso altra/e azienda/e non sottoposte al CCL per il settore degli autotrasporti nel Cantone Ticino, tornerebbe applicabile l'art. 18 cpv. 2 e 20 LC, che prevede comunque un salario minimo con inclusione obbligatoria della tredicesima).

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

- *tempo di lavoro pattuito: missione di 10 settimane x 45 ore = 450 ore;*
- *tempo di lavoro effettivo: missione di 10 settimane x 47 ore = 470 ore.*

Il lavoratore ha diritto a un'indennità del 25% per le 20 ore supplementari prestate, qualora non compensate in pari tempo libero durante la missione stessa (art. 17.4 e 17.5 CCL), ciò che – per il lavoro interinale ancor più che per quello a tempo parziale – risulta peraltro assai difficile da attuare. Se le 20 ore fossero state effettuate oltre i parametri del lavoro supplementare (ad esempio dalla cinquantesima in più alla settimana), si tratterebbe allora di lavoro straordinario, in ogni caso da indennizzare con un'aggiunta del 25% senza possibilità di compensazione con pari tempo libero (art. 17.5 CCL).

Lamone, ottobre 2022