

Riviera, ottobre 2024

Contratto collettivo di lavoro per le imprese di pulizie e facility services del Canton Ticino, decretato di forza obbligatoria lo scorso 1° luglio 2023 per il periodo 2023-2026.

Risposte a domande frequenti

➤ **È permesso stipulare un contratto di lavoro su chiamata?**

No, non è di principio permesso il lavoro su chiamata. Il contratto di lavoro deve essere fisso, di durata indeterminata o determinata, semmai anche di breve periodo ed eventualmente con una percentuale ridotta, con in ogni caso l'obbligo di indicare un numero di ore settimanali "garantite" da retribuire conformemente ai minimi salariali di cui all'Appendice 1A del CCL.

Tutti i contratti su chiamata devono essere modificati al più presto possibile.

➤ **È permesso stipulare una catena di contratti (+ di 3) di breve durata?**

No, si tratterebbe di un abuso di diritto che la giurisprudenza sanziona con il riconoscimento in favore del lavoratore di un contratto di durata indeterminata, rispettivamente con la percentuale poi effettivamente lavorata.

Di principio non sono vietati ma bisogna considerare che a partire dal terzo rinnovo essi sono considerati a tempo indeterminato.

➤ **Tredicesima mensilità (art. 5 CCL)**

Se un dipendente ha iniziato la propria attività ad aprile 2023. Come avviene il calcolo della 13.ma mensilità?

Il nuovo contratto entra in vigore il 1° luglio 2023, il CCL precedente prevedeva il diritto alla 13.ma mensilità dopo il 6° mese di attività consecutiva, di conseguenza:

- se il rapporto di lavoro ha una durata superiore ai 6 mesi, la tredicesima mensilità è dovuta dal primo giorno di lavoro;
- se il rapporto di lavoro termina nel mese di agosto, la tredicesima mensilità è dovuta unicamente per i mesi di luglio e agosto 2023.

➤ **Durata del lavoro (art. 6 CCL)**

Oltre all'art. 6 CCL (dov'è specificata la durata del lavoro settimanale e mensile, l'art. 13 cpv. 1 e 2 dell'Ordinanza 1 concernente la Legge federale sul lavoro (OLL1) prevede che «è considerato durata del lavoro, ai sensi della legge, il tempo durante il quale il lavoratore si tiene a disposizione del datore di lavoro: il tempo per recarsi al lavoro e per ritornare da esso non è considerato come durata del lavoro». «Se il lavoro deve essere svolto al di fuori del luogo di lavoro in cui il lavoratore esegue normalmente il suo lavoro, per cui la durata del tragitto risulta più lunga del solito, la differenza rispetto alla normale durata del tragitto è considerata tempo di lavoro».

- **durata del lavoro:** «il periodo durante il quale il lavoratore è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro, ed esercita la sua funzione o le sue attività; la durata del lavoro comprende inoltre le pause di durata inferiore a 15 minuti»;
- **tempo di disponibilità:** «il periodo durante il quale il lavoratore, pur non essendo tenuto a rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere a eventuali chiamate al fine di cominciare o di eseguire altri lavori»;
- **periodo di riposo:** «il periodo durante il quale il lavoratore può disporre liberamente del suo tempo»;
- **posto di lavoro:** «1. La sede dell'impresa per la quale il lavoratore presta servizio; 2. Qualsiasi altro luogo in cui sono svolte attività connesse con le pulizie (cliente)»;
- **lavoro consecutivo:** «di principio, il tempo che intercorre tra due incarichi "consecutivi", se non permette al lavoratore di tornare a casa e di disporre liberamente del suo tempo, è a tutti gli effetti da considerarsi tempo di lavoro»;
- **tempo di lavoro:** «In caso il dipendente debba recarsi in magazzino, il tempo di trasferta tra magazzino e cliente è considerato tempo di lavoro così pure il rientro in magazzino dal cliente finale va considerato tempo di lavoro».

➤ **Ore straordinarie (art. 7 CCL)**

Come si calcola il supplemento salariale in caso di lavoro straordinario non compensato con pari tempo libero?

Al salario di base espresso in ore si aggiunge la quota della tredicesima mensilità e poi l'indennità pari al 25% (7.4 CCL). Nel calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario svolto non vanno invece presi in considerazione i giorni festivi e di vacanza.

Esempio di calcolo:

Salario orario di base		CHF	17.75
+ quota 13a mensilità	8.33%	CHF	1.48
Totale base + 13a mensilità		CHF	19.23
+ supplemento	25%	CHF	4.81
Totale		CHF	<u>24.04</u>

- **In caso di lavoro a tempo parziale (ad esempio al 50% e quindi per 21 ore settimanali, laddove la durata settimanale applicata in azienda fosse di 42 ore) da quando si inizia ad applicare il supplemento per lavoro straordinario?**

Per il personale operativo assunto a tempo parziale, esempio con un contratto al 50 % che corrisponde a un monte ore mensile di 91 / monte ore annuale di 1'092.00.

Le ore che superano la durata prevista contrattualmente fino alla soglia delle ore straordinarie (46.esima / 51.esima) sono considerate ore supplementari mentre lo straordinario va considerato al superamento delle ore settimanali previste dall'art. 7.2 CCL, ossia dalla 46.esima per il personale amministrativo e dalla 51.esima per il personale operativo.

Qualora la ditta optasse per il pagamento immediato delle ore supplementari (fino alla 45.esima / 50.esima), esse verranno conteggiate mensilmente in busta paga e non dovranno essere retribuite con il supplemento, ovvero saranno pagate a tariffa oraria consueta.

Le ore straordinarie non compensate in tempo libero tempo della stessa durata entro il periodo di conteggio (31 marzo anno successivo) devono essere retribuite con il supplemento del 25 %.

Anche le ore straordinarie conteggiate mensilmente in busta paga devono essere retribuite con il supplemento del 25 %.

- **Come si calcolano le ore straordinarie per le agenzie che prestano lavoratori ad aziende attive nel settore delle imprese di pulizie e facility services?**

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 42.00 ore = 420.00 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% sulle 50 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.

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.

➤ **Lavoro domenicale**

Il lavoro domenicale è regolato dalla Legge sul Lavoro (art. 18, 19 e 20 LL) e dall'Ordinanza 1 concernente la Legge sul Lavoro (art. 21 e 33 OLL 1).

È considerato lavoro domenicale il lavoro svolto tra le 23.00 del sabato fino alle 23.00 della domenica. Di principio il lavoro domenicale e nei giorni festivi parificati alla domenica è vietato.

Il datore di lavoro non può occupare il lavoratore in lavoro domenicale senza il suo consenso. Il supplemento da riconoscere in caso di lavoro domenicale temporaneo è del 50 %.

Di regola il lavoro domenicale necessita di autorizzazione da parte Seco e Ufficio Ispettorato del lavoro.

A tal proposito vi comunichiamo che dal 1° aprile 2022 è entrato in vigore [l'art. 51](#) dell'Ordinanza 2 della Legge federale sul lavoro (OLL2) - "Aziende di pulizia".

Questo nuovo articolo mira a coprire le situazioni in cui i lavori di pulizia, nelle aziende definite nell'Ordinanza 2, devono imperativamente essere eseguiti di notte o la domenica per garantire il buon funzionamento delle aziende in cui sono eseguiti.

Pertanto dal 1° aprile 2022 per i lavori da svolgere nelle aziende indicate nell'Ordinanza 2 non vi sarà più l'obbligo di richiedere i permessi per il lavoro notturno e/o domenicale.

Rimane inteso che tutte le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo previste dalla Legge federale sul lavoro (LL) e relativa Ordinanza 1 (OLL1) devono essere imperativamente rispettate.

➤ **Riposo compensativo**

Nel caso di lavoro domenicale della durata di più di 5 ore:

- compensazione nella settimana che precede o segue (24 ore + 11 ore per un totale di 35 ore);
- una volta ogni due settimane il riposo settimanale deve cadere in domenica;
- eccezioni per il lavoro continuo.

➤ **Servizio di picchetto**

L'art. 2.5 CCL definisce il diritto all'indennità di picchetto, definita in CHF 30.00 ogni 24 ore. In caso di servizio inferiore alle 24 ore il diritto all'indennità di CHF 30.00 rimane invariato. Il pro rata non è applicabile.

➤ **Lavori di sostituzione, come regolamentarli?**

Il lavoro di sostituzione non deve essere inserito nel contratto di base del collaboratore ma deve essere soggetto a tracciabilità.

➤ **Utilizzo auto privata**

È previsto un rimborso chilometrico pari a CHF 0.70/km per l'utilizzo dell'auto propria.

➤ **Stipula polizza malattia (art. 14.1 CCL)**

È obbligatorio assicurare contro un'eventuale perdita di salario in caso di malattia tutti i collaboratori, indipendentemente dal grado di occupazione.

➤ **Cosa vale per le aziende interinali che prestano personale ad aziende sottoposte al CCL?**

In base all'art. 20 cpv. 1 della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC) «*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*».

L'agenzia interinale deve quindi pagare al lavoratore almeno il salario minimo e prevedere nel contratto individuale della missione la durata del lavoro imposta dal CCL per le imprese di pulizie e facility services del Canton Ticino (in particolare gli art.5, 6, 7, 8, 15 e 16), valendo per il resto (tra agenzia e lavoratore prestatore) il CCL concernente il settore del prestito di personale (pure dichiarato di obbligatorietà generale).

➤ **Se l'azienda non è sottoposta al CCL per il settore delle imprese di pulizia e facility services ed essa fa capo all'impiego di personale addetto alle pulizie tramite un'agenzia interinale, quale contratto collettivo deve applicare l'agenzia interinale?**

In questo caso l'azienda deve applicare il CCL concernente il settore del prestito di personale.

➤ **Come interpretare l'art. 7.5 CCL**

L'art. 7.5 definisce la seguente regola:

Allo scopo di tenere in considerazione le circostanze differenziate, la durata normale di lavoro, in caso di compensazione in tempo, può essere fissata al massimo in 50 ore settimanali. Nel caso della compensazione, la durata settimanale del lavoro non deve essere inferiore alle 35 ore. La durata annuale del lavoro rimane invariata e deve essere garantita.

Questo articolo è stato inserito per regolamentare il recupero delle ore straordinarie. Un dipendente non può decidere, senza accordo del datore di lavoro, di effettuare una settimana di recupero ore straordinarie. Se il datore di lavoro ne ha l'esigenza il dipendente, con un impiego al 100%, deve garantire 35 ore di lavoro settimanali. Il lavoro eseguito dal lavoratore sommate alle ore di recupero non devono superare le 50 ore settimanali.

A disposizione per ulteriori informazioni, distintamente salutiamo.

**Commissione paritetica cantonale
imprese di pulizia e facility services**

Lorenzo Jelmini


Il Presidente

Petra Capelli


Il Segretario