

A gentile richiesta Il salario base può includere le ore supplementari?

“La durata ordinaria della settimana lavorativa è di 45 ore. Nel caso sia contrattualmente concordata in 42 ore, vi sono sull’arco dell’anno 144 ore supplementari. È possibile concordare che le ore eccedenti la durata ordinaria (supplementari e straordinarie) siano comprese nel salario di base corrisposto al lavoratore sottoposto al regime della Registrazione semplificata e che gode di autonomia nella gestione del tempo di lavoro?”

Il lavoro straordinario è regolato sia nella Legge sul lavoro che nel Codice delle obbligazioni. Secondo la prima, il lavoro straordinario eccede il lavoro ordinario settimanale massimo previsto dalla legge, che a dipendenza dell’attività è di 45 o di 50 ore (art. 9 LL). Secondo l’art. 321c CO il lavoro straordinario è invece quello che eccede la durata del lavoro prevista dal contratto. Trattandosi di differenti definizioni, per chiarezza e semplicità vengono definite ore supplementari quelle che eccedono la durata contrattuale ma che non superano la durata legale massima prevista dalla legge (45 o 50 ore settimanali) e ore straordinarie quelle che eccedono questa durata massima legale. Se un contratto di lavoro prevede una durata di 42 ore settimanali, si hanno quindi potenzialmente 3 ore supplementari di lavoro per ogni settimana, che sull’arco dell’anno corrispondono a 144 ore. Il lavoro straordinario è invece limitato a 170 ore lavorative an-

nue per i settori che prevedono la settimana lavorativa massima di 45 ore (mentre per i settori con una durata di 50 ore, le ore straordinarie annue non possono eccedere le 140). La registrazione semplificata è una modalità attenuata di registrazione del tempo di lavoro (nonché di pausa) prevista dall’art. 73b OLL 1, che in accordo con il datore di lavoro permette al lavoratore di stabilire in misura significativa l’orario di lavoro, di non registrare in modo dettagliato i tempi di lavoro e di pausa, bensì di registrare solo la durata giornaliera del lavoro svolto. Tale forma di registrazione non permette però di annullare il diritto del lavoratore al pagamento del lavoro supplementare o straordinario. Esso infatti sgorga dalle norme del Codice delle obbligazioni, che per quanto riguarda il lavoro straordinario è inoltre affiancato dalla Legge sul lavoro. Entrambi prevedono la possibilità di compensare in tempo libero (di almeno pari durata) le ore di lavoro che il lavoratore svolge oltre la durata contrattuale. Inoltre per quanto riguarda le ore supplementari, l’art. 321c CO prevede accordi sulla remunerazione o la compensazione del lavoro supplementare, che possono anche prevedere che esso sia compreso nel salario di base. A fronte di questi principi è pertanto possibile, a condizione che sia previsto in forma scritta nel contratto di lavoro o in altro accordo tra lavoratore e datore di lavoro, prevedere che il lavoro supplementare

sia già compreso nella retribuzione ordinaria. Tali accordi sono però inoperanti rispetto alle norme imperative della Legge sul lavoro, che prevedono categoricamente che il lavoro straordinario (quello oltre le 45/50 ore settimanali) debba essere remunerato (di regola con un supplemento del 25%) o compensato in tempo libero di almeno pari durata. Per implementare una soluzione contrattuale legittima in cui il datore di lavoro non sia tenuto al pagamento del lavoro supplementare e straordinario è quindi necessario prevedere in forma scritta che l’eventuale lavoro supplementare sia già remunerato con il salario riconosciuto al lavoratore, e concordare (meglio se in forma scritta) che l’orario di lavoro sia connotato da una flessibilità che deve essere gestita dal lavoratore, di modo che sia quest’ultimo responsabile di provvedere autonomamente alla compensazione di eventuali straordinari per esempio ritardando l’inizio del lavoro o anticipandone la fine con delle ore di tempo libero. In questo modo la responsabilità della compensazione del tempo di lavoro straordinario è del lavoratore, che deve quindi diligentemente utilizzare il sistema del lavoro flessibile per effettuare le necessarie compensazioni in tempo libero.

Costantino Delogo, avv. esperto in diritto del lavoro

Tempo di lavoro: *Manuale 3.2.2 e ss.*

Giurisprudenza

Le ore di lavoro, stabilite contrattualmente, che eccedono la durata del lavoro settimanale prevista da un contratto collettivo di lavoro, sono ore straordinarie ai sensi dell’art. 321c CO. Sentenza del Tribunale federale del 7 agosto 2019 (4A_376/2018)

Il datore di lavoro A ha assunto il meccanico B. Da contratto il lavoratore doveva prestare 50 ore settimanali per un salario lordo di CHF 3’400.- (12 mensilità). Il dipendente ha lavorato nel rispetto di quanto previsto contrattualmente, dunque per almeno 50 ore settimanali. A seguito della volontà del datore di lavoro di cessare l’attività, il lavoratore è stato licenziato. Il lavoratore ha in seguito rilevato una serie di violazioni del Contratto collettivo di lavoro dei garagisti del Canton Vaud (CCL), chiedendo il pagamento di differenze salariali, generate anche da lavoro straordinario che non gli sarebbe stato regolarmente retribuito. Egli ha avviato dinanzi al Tribunale di primo grado di Losanna un’azione civile tendente al pagamento di CHF 94’542.- oltre interessi (poi ridotti in corso di causa a CHF 76’342.- oltre interessi). B ha reclamato la differenza tra il salario percepito e quello previsto dal CCL, la tredicesima mensilità e la retribuzione delle ore straordinarie, oltre al rilascio del certificato di lavoro. Entrambe le istanze cantonali hanno condannato A a versare quanto richiesto. I tribunali

hanno ritenuto le parti legate da un contratto di lavoro sottoposto a CCL reso obbligatorio dai decreti cantonali. Tra le varie censure sollevate dalla ditta A aggravandosi al Tribunale federale, per quanto attiene in particolare le ore straordinarie, ha sostenuto che l’intero contratto di lavoro fosse fittizio, poiché prevedeva un salario più basso rispetto a quanto effettivamente percepito da B. Di conseguenza le ore previste contrattualmente non sarebbero state 50 bensì di meno. Il Tribunale federale ha rigettato tale tesi, evidenziando tra l’altro come il solo fatto di aver (eventualmente) simulato il salario non renda il contratto fittizio. L’Alta Corte ha anche stabilito che sulla base delle testimonianze, non vi erano ragioni per discostarsi da quanto ritenuto dai tribunali inferiori. Il lavoratore aveva dunque lavorato 50 ore settimanali. Stabilito che il contratto prevedeva 50 ore settimanali e che il lavoratore le ha effettuate, il Tribunale federale ha ricordato che le ore straordinarie ai sensi dell’art. 321c CO sono quelle che eccedono il tempo di lavoro previsto dal contratto di lavoro, da un contratto normale di lavoro o da un contratto collettivo di lavoro o ancora dagli usi. Sebbene il contratto di lavoro preveda una durata settimanale di 50 ore, il CCL ne prevedeva invece solo 42. Di conseguenza, ai fini dell’applicazione dell’art. 321c CO per la definizione del concetto di lavoro straordinario (e di riflesso durata contrattuale del lavoro), è determinante e premi-

nente quanto previsto da un CCL rispetto al contratto individuale di lavoro sottoscritto tra le parti. Ritenuto che il CCL applicabile prevedeva una durata settimanale del lavoro di 42 ore, l’Alta Corte ha concluso che il lavoratore aveva effettuato settimanalmente 8 ore di lavoro straordinario per tutta la durata del rapporto di lavoro e che esse vanno quindi retribuite come tali.

Simone Beraldi, avvocato, Studio Delogo

Il contratto collettivo: *Manuale 2.3 e ss.*
Il lavoro straordinario e il lavoro compensativo: *Manuale 3.2.2.4*

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d’informazione **Il diritto del lavoro applicato**.
Editore: Boss Editore SA.
Resp. Newsletter: Elisabetta Bacchetta
Hanno collaborato: Claudio Tenna, Federica Marotta, Gaia Guarnieri, Marco Vigorelli, Costantino Delogo e Simone Beraldi.
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03
Redazione: lisa.bacchetta@boss-editore.ch
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

Editoriale

La formazione continua è la chiave per rimanere competitivi sul mercato del lavoro. Ma non sempre per un adulto è possibile dedicare tempo e risorse finanziarie per ampliare le proprie competenze. La buona notizia è che dal 2012, grazie al fondo **temptraining**, i lavoratori temporanei possono ottenere finanziamenti per frequentare corsi di formazione. È pure prevista un’indennità per perdita di guadagno. Nella prima intervista, Claudio Tenna, direttore di **temptraining**, ci spiega il funzionamento di questo fondo alimentato dall’1% della massa salariale dei lavoratori temporanei.

A pagina 3 scopriamo il punto di vista, da un lato delle agenzie di lavoro interinali, che spesso si fanno promotrici di questa possibilità formativa, e dall’altro di un’azienda che ne ha beneficiato.

Con la rubrica “A gentile richiesta” ci occupiamo di quei contratti in cui è prevista una durata settimanale di 42 ore. Essendo la durata ordinaria della settimana lavorativa di 45, come dovranno essere retribuite eventuali ore supplementari?

Nella rubrica “Giurisprudenza” viene commentata una sentenza del Tribunale federale relativa a un meccanico il quale, dopo il licenziamento, chiede che l’ex-datore di lavoro adempia a una serie di obblighi previsti dal contratto collettivo di lavoro di settore che non erano stati rispettati durante il suo impiego. Il Tribunale federale gli ha dato ragione e il datore di lavoro è stato chiamato a rimediare alle sue inadempienze.

Elisabetta Bacchetta

All’interno:

- **Lavoratori formati, aziende soddisfatte**
- **Salario base e ore supplementari**
A gentile richiesta
- **Ore straordinarie e CCL**
Giurisprudenza

temptraining

Formazione per lavoratori interinali

Intervista a Claudio Tenna, direttore di **temptraining**

Che cos’è **temptraining**?

Temptraining è il fondo della formazione continua per il personale a prestito, attivo dall’entrata in vigore il primo gennaio 2012 del Contratto collettivo di lavoro (CCL) Prestito di personale. Il suo finanziamento è garantito tramite il versamento dell’1% della massa salariale. **Temptraining** sostiene formazioni continue che favoriscono la competitività sul mercato del lavoro. I lavoratori temporanei possono seguire corsi relativi alla professione appresa, attualmente esercitata o a cui ambiscono. Sono inoltre possibili corsi di carattere generale (per es. gestione di dati, lingue).

Come avviene il finanziamento delle formazioni?

Per poter accedere al finanziamento delle formazioni il collaboratore temporaneo deve aver lavorato nell’ultimo anno almeno 176 ore. In questo modo avrà diritto a un rimborso dei costi di formazione pari a fr. 500. I livelli di finanziamento sono cinque. Si arriva fino ad un massimo di fr. 5000.- per chi ha lavorato 880 ore nei precedenti 12 mesi. I corsi di sicurezza sul lavoro possono invece essere frequentati dal primo giorno (e non solo dopo 176 ore di lavoro). Da chi provengono le richieste di finanziamento per le formazioni? Un terzo delle richieste sono inoltrate dai lavoratori, i restanti due terzi dalle agenzie di lavoro interinali. Queste ultime sono spesso spinte dalla volontà di far progredire professionalmente i propri collaboratori, incrementando le loro competenze. Vi sono inoltre situazioni in cui è richiesto al collaboratore di possedere un determinato certificato nell’ambito della sicurezza. Notiamo che sono soprattutto le agen-

zie più piccole che maggiormente richiedono il nostro finanziamento. In questi casi gioca un ruolo fondamentale la conoscenza diretta dei propri collaboratori. Le aziende possono comunque consigliare ai lavoratori di sfruttare questa possibilità formativa.

Quando è consigliabile inoltrare la richiesta di finanziamento a **temptraining**?

Il finanziamento va assolutamente richiesto prima dell’inizio del corso e con un certo anticipo, dalle due alle quattro settimane. Nella domanda vanno indicati i dettagli relativi al corso e allegati un documento d’identità nonché le buste paga che attestano le ore lavorative del collaboratore. Successivamente **temptraining**

dà l’autorizzazione oppure, nel caso mancasce della documentazione, ne richiede il completamento.

Se il corso prevede un esame finale e lo stesso non viene superato, il finanziamento cade?

No, l’unico vincolo è aver frequentato almeno l’80% delle lezioni.

Quando viene erogato il finanziamento?

Al termine del corso, per ottenere il rimborso va

inviata la conferma di partecipazione al corso, la copia della fattura con la prova del pagamento, la copia della carta bancaria, i giustificativi delle spese e l’attestato per la perdita di guadagno.

Temptraining copre interamente i costi di formazione?

Il rimborso è soggetto a una franchigia che scatta a partire da mille franchi. Se un corso costa più di mille franchi, il collaboratore pagherà il 20% della cifra eccedente.

Faccio un esempio pratico. Poniamo il caso che un lavoratore abbia lavorato nell’ultimo anno *segue a pag. 2* →



segue da pag. 1 →

Formazione per lavoratori interinali

550 ore. In questo modo accede a un finanziamento massimo di fr. 2000. Il collaboratore richiede un finanziamento per un corso che costa fr. 2000. **Temptraining** rimborserà fr. 1800.- (fr. 1000 non soggetti alla franchigia e fr. 800.- che corrispondono all'80% della cifra soggetta a franchigia). A carico del collaboratore restano fr. 200.

Quali istituti di formazione sono riconosciuti?

Sul sito web di **temptraining** sono elencati gli istituti di formazione riconosciuti. Per poter rientrare in questa lista è necessario soddisfare una serie di requisiti. Se un collaboratore però desiderasse frequentare un corso di un ente non disponibile in questo elenco, può chiedere all'istituto in questione di contattarci per avviare la certificazione.

I lavoratori che frequentano un corso di formazione finanziato da temptraining hanno diritto a un'indennità per la perdita di guadagno.

Come funziona?

Poniamo il caso che un lavoratore presenti nella sua richiesta di finanziamento le buste paga percepite fino a una determinata data. Da quel momento, cioè dall'ultimo giorno lavorativo, ha inizio il periodo di un anno in cui ha diritto a frequentare la formazione. Durante i primi sei mesi avrà inoltre diritto a percepire l'indennità per la perdita di guadagno che è pari a un massimo di fr. 250.- al giorno, per un totale di fr. 2250.

Quali sono le formazioni più richieste? Negli ultimi anni abbiamo notato un forte incremento delle richieste per i corsi di informatica e nell'ambito delle cure. Restano stabili e piuttosto ben frequentati i corsi relativi alla sicurezza che ril-

Claudio Trena

Claudio Trena, 45 anni, ha un diploma di apprendista di commercio e nel 2006 ha completato la formazione di Economista aziendale SSS. Ha ricoperto varie funzioni presso diversi settori industriali e dal 2015 dirige il fondo di formazione **temptraining**. Nella sua funzione gestisce, insieme al suo team di 10 collaboratori, il centro di competenza per l'aggiornamento professionale **temptraining** situato presso la sede centrale di swissstaffing, l'associazione nazionale di categoria dei prestatori e collocatori di personale. Nell'aprile di quest'anno ha inoltre conseguito un diploma DAS nella gestione della formazione.

Novità: CCL Prestito di personale e finanziamento della formazione continua per lavoratori temporanei

In questo nuovo seminario, organizzato da Boss Editore a Cadempino il **15 ottobre 2019**, verrà esaminata a 360° la tematica del lavoro temporaneo: **il rapporto di triangolazione esistente tra l'agenzia interinale - lavoratore - azienda, i diritti e gli obblighi delle parti, le condizioni di applicazione del CCL, le relative disposizioni normative**, come il salario minimo, le ore supplementari/lavoro straordinario, i supplementi salariali, le indennità perdita di guadagno, le coperture assicurative nonché le pene in caso di violazione e i relativi rimedi giuridici. Il CCL Prestito di personale, sovvenziona inoltre la **formazione continua dei lavoratori temporanei**. Tale istituto è a **vantaggio sia dei lavoratori che delle aziende stesse, potendo così contare su lavoratori sempre più qualificati**. Come di consueto durante il seminario saranno forniti molti esempi pratici e concreti ampiamente trattati anche da un punto di vista organizzativo e gestionale.

Relatori: **Sharon Guggiari Salari**, avv. specialista FSA diritto del lavoro, notaio, MAS SUPSI in tax law e **Claudio Trena**, Direttore **temptraining**

Maggiori informazioni: www.boss-editore.ch

sciano certificati necessari ai collaboratori per svolgere determinate mansioni. Qui ovviamente sono soprattutto i datori di lavoro a indirizzare i collaboratori verso queste formazioni dato che ne hanno la necessità. Abbiamo poi i corsi di lingue: italiano, per chi deve perfezionarlo, nonché tedesco e inglese.

Quantitativamente come risulta l'andamento delle richieste di finanziamento per le formazioni?

Temptraining è attivo da luglio 2012 e finora ha approvato più di 26000 domande di formazione continua per un valore di 43 milioni di franchi. Nel 2016 abbiamo avuto un vero e proprio boom di richieste. Successivamente abbiamo dovuto modificare i requisiti per l'ottenimento dei finanziamenti, portando agli attuali fr. 500.- l'importo finanziato per chi ha totalizzato almeno 176 ore di lavoro nell'anno precedente. Per ottenere l'importo massimo di fr. 5000.- bisogna ora invece aver accumulato almeno 880 ore lavorative.

Qualora temptraining decidesse di non finanziare una formazione è possibile fare ricorso?

Temptraining esamina attentamente tutte le richieste e applica criteri ben definiti e conosciuti. Se tuttavia una decisione non sembrasse corretta, c'è comunque la possibilità di presentare ricorso presso la Commissione di ricorso per il settore del prestito di personale entro trenta giorni dalla decisione di **temptraining**.

Questo fondo di finanziamento per la formazione dei lavoratori temporanei non è molto conosciuto. Come

Tutte le edizioni di **Newsletter Lavoro** sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: www.boss-editore.ch

Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.

intendete promuoverlo?

Lo scorso aprile abbiamo lanciato in Ticino una campagna di marketing inviando a tutte le agenzie di lavoro interinale cartoline e flyer di **temptraining**. Per ottobre abbiamo previsto una seconda campagna. Confidiamo molto nelle agenzie e nei datori di lavoro affinché menzionino ai lavoratori questa interessante possibilità formativa.

I prossimi seminari di Boss Editore

Novità: "Il contratto individuale di lavoro e tutte le clausole che lo compongono"
24.09.2019

"Il certificato medico nel diritto del lavoro"
01.10.2019

"Il lavoro straordinario e il lavoro compensativo secondo CO, LL e relative Ordinanze di applicazione"
08.10.2019

Novità: 15.10.2019 - Vedi box

Novità: "Vacanze, congedi e tempo libero nel rapporto di lavoro"
24.10.2019

Novità: "Responsabilità nell'azienda e dell'azienda"
04.11.2019

"La fine del rapporto di lavoro - conseguenze, aspetti giuridici e gestionali"
12.11.2019

Novità: "Il malessere relazionale in azienda: mobbing, bossing e altre violazioni"
19.11.2019

"La Conferenza 2019 - La nuova giurisprudenza nel diritto del lavoro"
25.11.2019

Novità: "Il Contratto Nazionale Mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM)"
05.12.2019

Maggiori info:
www.boss-editore.ch

Il punto di vista delle agenzie interinali Lavoratori formati, aziende soddisfatte

Abbiamo incontrato **Federica Marotta** e **Gaia Guarnieri** della **Easy Work** di Chiasso

Quali sono le formazioni maggiormente gettonate dai collaboratori temporanei?

Marotta: Ve ne sono diverse. Molto richiesta dai datori di lavoro è la patente del muletto. Si tratta di una formazione di quattro giorni nei quali i corsisti imparano le varie tecniche: frontale, retrattile e a timone. Nei casi in cui il lavoratore possiede già una formazione ottenuta all'estero è possibile ridurre il corso a due giorni. Vi sono poi i corsi per apprendere a movimentare le diverse piattaforme aeree (IPAF). Importante è anche il campo della sicurezza suddiviso in moduli. Qui troviamo i corsi sui "Dispositivi di protezione individuale", "La movimentazione dei carichi", ecc. In ambito metalmeccanico, per addetti al montaggio e smontaggio, vi è il modulo di lettura del disegno tecnico. Vi è pure il corso CNC base per la programmazione dei macchinari a controllo numerico. Alcuni collaboratori ci hanno richiesto corsi di lingue, ma il finanziamento non è stato concesso in quanto non in linea con le loro contingenti esigenze lavorative.

Qual è il vostro ruolo nel processo di richiesta di finanziamento della formazione per i lavoratori temporanei?

Marotta: la nostra agenzia spesso è promotrice di queste formazioni. Da un lato



inviamo a **temptraining** la documentazione necessaria, ma capita che la conferma del finanziamento arriva a corso già iniziato. Speriamo che presto venga introdotto il sistema automatico per la richiesta dei finanziamenti. Questo passo permetterebbe di snellire notevolmente la burocrazia.

va tenuto conto che una parte della massa salariale viene versato direttamente dalle agenzie al fondo che finanzia queste formazioni. Ne siamo quindi co-finanziatori. Il nostro obiettivo è da un lato informare le aziende che vi è questa possibilità e dall'altro permettere ai lavoratori temporanei di ampliare le loro competenze.

Vi capita di richiedere formazioni confezionate su misura?

Marotta: ci è capitato di suggerire l'indirizzo di alcune formazioni per meglio soddisfare le richieste dell'azienda. Ad esempio nel ramo elettrico.

Il processo per richiedere il finanziamento della formazione è complesso?

Guarnieri: di per sé il processo non è complicato, ma abbiamo a volte difficoltà a livello tempistico. Noi raccogliamo e

Federica Marotta e Gaia Guarnieri

Federica Marotta (a ds nella foto) da un anno è Vice-direttrice della filiale chiasse di Easy Work. Laureata in economia aziendale, nel 2012 inizia la sua attività lavorativa nel settore del collocamento in una multinazione dove nel 2015 diventa Division Manager. Gaia Guarnieri (a sin. nella foto) è Recruiter e Marketing specialist presso la filiale chiasse di Easy Work. Laureata in comunicazione aziendale e marketing management, fino al 2016 si è occupata di ricerca di mercato e comunicazione aziendale presso un'agenzia.

Il punto di vista delle imprese

Formazione continua: un vantaggio per l'azienda e per i collaboratori

Abbiamo incontrato **Marco Vigorelli**, Responsabile di Magazzino presso **TSL Gruppo Bianchi**

Alcuni vostri collaboratori temporanei hanno seguito una formazione finanziata da temptraining?

Attualmente abbiamo un collaboratore temporaneo che ha conseguito la patente del muletto finanziata da **temptraining**. Avevamo bisogno di avere personale formato per movimentare la merce qui in magazzino. Questa formazione è un vantaggio per tutti. Da un lato noi possiamo così disporre di personale qualificato, dall'altro rappresenta una crescita per il collaboratore stesso.

Come siete venuti a conoscenza del fondo per il finanziamento della formazione dei lavoratori temporanei gestito da Temptraining?

È stata la nostra consulente presso l'agenzia di lavoro interinale Easy Work a parlarcene e a spiegarcene il funzionamento.



Quanto dura la formazione e come vi siete organizzati per la sua sostituzione durante la frequenza del corso?

La formazione dura quattro giorni. Per la sostituzione del collaboratore durante la sua assenza abbiamo richiesto all'agenzia di lavoro interinale di proporci un sostituto. Questo prevede un lavoro di pianificazione per il quale siamo stati appunto supportati dall'agenzia.

Prevedete di proporre ad altri vostri collaboratori di seguire una formazione?

Sì, al momento vi sono altri tre magazzinieri impiegati presso la nostra azienda a medio termine che attendono il formarsi di una classe per poter anch'essi ottenere la patente del muletto.

Marco Vigorelli

Marco Vigorelli, 27 anni, da 2 anni è responsabile di magazzino presso il punto franco di Chiasso per TSL Gruppo Bianchi, azienda attiva nel settore della logistica con sede principale a Novazzano. L'azienda dispone di una novantina di collaboratori, di cui circa il 10% sono lavoratori temporanei.