

I. Base legale (art. 329b CO)

Secondo l'articolo 329b CO, la durata delle vacanze di un lavoratore può essere ridotta se questi è impedito frequentemente e per lungo tempo di lavorare e se tali assenze superano complessivamente una determinata durata. La legge distingue tra assenze per colpa del lavoratore e assenze senza colpa da parte sua. Di norma l'assenza dovuta a malattia o infortunio è senza colpa. Poiché il CNM non prevede regole specifiche in merito, l'articolo del CO si applica integralmente al settore dell'edilizia principale (cfr. art. 80 CNM).

II. Impedimento al lavoro senza colpa del lavoratore

L'impedimento al lavoro è considerato senza colpa del lavoratore se dovuto a motivi quali malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale (ad es. servizio militare) o esercizio di una funzione pubblica.

Se l'impedimento senza colpa non dura complessivamente più di un mese nel corso di un anno di servizio, il datore di lavoro non può ridurre la durata delle vacanze. Se però l'impedimento al lavoro senza colpa supera complessivamente un mese (i mesi incompleti non sono considerati), il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza dal lavoro. In tal caso si applica quindi un termine di attesa di un mese durante il quale le vacanze non possono essere ridotte.

Nel caso di assenze per gravidanza viene applicato un termine di attesa di due mesi (art. 329b cpv. 3 CO). Il datore di lavoro non può ridurre le vacanze per l'assenza durante il congedo maternità.

Il termine di attesa riparte da zero all'inizio di ogni anno di servizio. Questa regola si applica anche nel caso di assenze che si estendono a un nuovo anno di servizio. Se un lavoratore è ripetutamente assente nel corso dello stesso anno (ad es. in caso di ricadute o di malattia e servizio militare), i giorni di assenza si sommano. In questo modo i termini di attesa non vengono cumulati.

Esempio:

Assenza per malattia su 3 mesi interi



In caso di incapacità lavorativa parziale viene fatta una distinzione tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale. Se il dipendente lavora a tempo pieno nell'impresa, il datore di lavoro non può, in linea di massima, ridurre le vacanze. Se invece il dipendente lavora solo a tempo parziale, il termine di attesa si allunga proporzionalmente. Ad esempio, per un dipendente che lavora a metà tempo il termine di attesa è di due mesi.

III. Impedimento al lavoro per colpa del lavoratore

Se il lavoratore è impedito al lavoro per colpa propria (ad esempio a seguito di un incidente stradale provocato in stato di ebbrezza) per più di un mese durante lo stesso anno di servizio, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza. Pertanto, in caso di impedimento per colpa del lavoratore non si applica un termine d'attesa e il datore di lavoro può ridurre le vacanze già dal primo mese completo di assenza. Anche in questo caso le singole assenze nel corso dello stesso anno di servizio vengono sommate.