

Sono più o meno sempre le stesse le domande poste riguardo al contratto collettivo di lavoro (CCL). Di seguito sono riportate quelle più frequenti e le relative risposte. Occorre tuttavia ricordare che ogni singolo caso va preso in considerazione nel suo insieme. Gli articoli menzionati corrispondono a quelli di cui nel CCL Tecnica della costruzione (CCL TC) 2019-2022. All'interno delle presenti FAQ non trovano spazio domande riguardanti casi eccezionali o individuali. Per eventuali altre domande restano a disposizione il Servizio giuridico della CPN nonché quello di Suissetec.

Argomento (in ordine alfabetico)	Articolo / Fonte	Domande	Risposte																				
Assenze	Non disciplinato in modo esplicito nella CCL TC; si tenga conto dell'art. 26.4 CCL TC	Le visite mediche e dentistiche vengono pagate?	I lavoratori devono comunicare per tempo le visite mediche, che devono tendenzialmente aver luogo nel tempo libero o nelle prime/ultime ore di lavoro (eccezion fatta per le urgenze). Qualora questo non sia possibile per via della regolamentazione vigente in azienda in materia di durata del lavoro, sono pagate le visite singole o regolari (p.es. anche una terapia) delle quali il lavoratore sia in grado, per mezzo di un certificato medico, di dimostrare la necessità. Il certificato medico non può contenere alcuna indicazione circa il tipo di malattia. Occorre inoltre tener conto dell'art. 26.4 CCL TC.																				
Calcolo del salario orario	Art. 39 e 37 CCL TC in combinato disposto con l'art. 3 appendice 8 CCL TC	Come si calcola il salario orario minimo?	Pagamenti sotto forma di salari orari sono ammessi soltanto in casi eccezionali. Esempio per il calcolo del salario orario: Esempio per un installatore 1, 36 anni, a partire dal 7° anno dopo l'apprendistato (categoria più alta, tutti gli anni di esperienza), con 9 giorni festivi Indicazioni e ausili per determinare il salario corretto si trovano nell'appendice 8 del CCL TC. <table border="1"> <tr> <td>Salario orario minimo</td><td>(Installatore 1, tutti gli anni di esperienza)</td><td>CHF</td><td>29.43</td></tr> <tr> <td>Indennità per i giorni festivi*</td><td>3.59% del salario orario minimo (9 giorni festivi)</td><td>CHF</td><td>1.06</td></tr> <tr> <td>Indennità per i giorni di vacanza*</td><td>10.64% del salario orario minimo (25 giorni di vacanza)</td><td>CHF</td><td>3.13</td></tr> <tr> <td><i>Totale intermedio</i></td><td></td><td>CHF</td><td>33.62</td></tr> <tr> <td>Pagamento della 13a mensilità</td><td>8.33% della somma (=totale intermedio) del salario orario minimo +</td><td>CHF</td><td>2.80</td></tr> </table>	Salario orario minimo	(Installatore 1, tutti gli anni di esperienza)	CHF	29.43	Indennità per i giorni festivi*	3.59% del salario orario minimo (9 giorni festivi)	CHF	1.06	Indennità per i giorni di vacanza*	10.64% del salario orario minimo (25 giorni di vacanza)	CHF	3.13	<i>Totale intermedio</i>		CHF	33.62	Pagamento della 13a mensilità	8.33% della somma (=totale intermedio) del salario orario minimo +	CHF	2.80
Salario orario minimo	(Installatore 1, tutti gli anni di esperienza)	CHF	29.43																				
Indennità per i giorni festivi*	3.59% del salario orario minimo (9 giorni festivi)	CHF	1.06																				
Indennità per i giorni di vacanza*	10.64% del salario orario minimo (25 giorni di vacanza)	CHF	3.13																				
<i>Totale intermedio</i>		CHF	33.62																				
Pagamento della 13a mensilità	8.33% della somma (=totale intermedio) del salario orario minimo +	CHF	2.80																				

Argomento (in ordine alfabetico)	Articolo / Fonte	Domande	Risposte			
				indennità per i giorni di vacanza + indennità per i giorni festivi		
			Salario orario minimo con 13a mensilità	Possibili differenze dovute all'arrotondamento	CHF	36.42
			*L'esempio di calcolo si basa su 9 giorni festivi (la cifra può variare a seconda dell'anno e del Cantone) e 25 giorni di vacanza.			
Classificazione	Art. 39 CCL TC	Come vengono determinati i salari minimi?	La classificazione avviene sulla base delle seguenti categorie di lavoratori: a) Installatore 1: lavoratori in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente. b) Installatore 2: lavoratori con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo oppure lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione. c) Installatore 3: lavoratori che hanno compiuto i 20 anni di età. In linea di massima, conta qualsiasi esperienza professionale nel ramo della tecnica della costruzione a partire dall'età di 20 anni. Nel caso dell'installatore 2, che non è del mestiere, si tiene conto dell'esperienza professionale nel ramo della lavorazione del metallo. Se i salari minimi sopra indicati non possono essere pagati poiché sussiste una situazione particolare e per motivi legati alla persona del lavoratore, bisogna sottoporre alla CPN, rispettivamente alla CP, una richiesta per il pagamento di un salario inferiore al salario minimo, ai sensi dell'art. 10.2 lett. l) CCL TC, rispettivamente art. 11.4 lett. h) CCL TC. La CPN deciderà in merito tenendo conto degli aspetti della promozione dell'integrazione e della tolleranza sociale. Il formulario per la domanda può essere richiesto alla segreteria della CPN oppure scaricato dal sito della CPN.			
Contributi alle spese di applicazione e per il perfezionamento professionale Contributo base	Art. 20.3 CCL TC	Quando devono essere versati i contributi alle spese di applicazione e per il perfezionamento professionale?	Tutti i lavoratori sottoposti al CCL TC versano un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.– e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5.–, per un totale di CHF 25.– al mese. La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente sul conteggio salariale. Durante la scuola reclute i contributi alle spese di applicazione e per il perfezionamento professionale non devono essere versati. In questo caso la frazione di un mese viene calcolata come un			

Argomento (in ordine alfabetico)	Articolo / Fonte	Domande	Risposte
		Quando deve essere versato il contributo base?	mese intero. Qualora l'assenza sia dovuta p.es. a malattia, infortunio o servizio civile, i contributi in questione devono essere versati come da prassi. I contributi alle spese di applicazione e per il perfezionamento professionale non devono essere versati neanche in caso di congedo non retribuito. Tutti i datori di lavoro sottoposti al CCL TC versano a loro volta, per ogni lavoratore assoggettato, un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.– e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5.–, per un totale di CHF 25.– al mese. Oltre al contributo alle spese di applicazione, i datori di lavoro versano un contributo base forfetario di CHF 240.– l'anno o CHF 20.– al mese. La frazione di un mese viene calcolata come un mese intero. Il conteggio dei contributi alle spese di applicazione e per il perfezionamento professionale nonché dei contributi base è effettuato dalle commissioni paritetiche regionali.
Disdetta	Art. 61 CCL TC	Quale periodo di disdetta occorre rispettare?	I periodi di disdetta applicabili corrispondono a quelli di cui all'art. 335c CO, ossia: - nel primo anno di servizio: 1 mese; - dal secondo al nono anno di servizio incluso: 2 mesi; - dal decimo anno di servizio: 3 mesi per la fine di un mese.
Disdetta durante il periodo di prova	Art. 60 CCL TC	Quale periodo di disdetta occorre rispettare durante il periodo di prova?	Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di 7 giorni. La protezione dalla disdetta in caso di malattia e infortunio si applica soltanto dopo la scadenza del periodo di prova.
Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro	Art. 63 CCL TC	Quanto tempo deve aspettare il datore di lavoro prima di poter disdire il rapporto di lavoro allorquando un lavoratore è impedito di lavorare?	I periodi applicabili sono i seguenti: - nel primo anno di servizio: 30 giorni; - dal secondo al quinto anno di servizio incluso: 90 giorni; - dal sesto anno di servizio: 180 giorni; - dopo il decimo anno di servizio durante il periodo in cui il lavoratore beneficia delle indennità dell'assicurazione malattia o della SUVA (tuttavia per 720 giorni al massimo), nella misura in cui l'impedimento al lavoro è pari al 100%. Se durante il periodo di disdetta interviene un cambiamento legato all'anzianità di servizio, si applica il periodo di disdetta più lungo.

Argomento (in ordine alfabetico)	Articolo / Fonte	Domande	Risposte
Durata del lavoro	Art. 25.2 CCL TC in combinato disposto con le appendici 8 ... CCL TC	A quanto ammonta la durata annuale lorda del lavoro?	La durata annuale lorda del lavoro è calcolata sulla base di 40 ore alla settimana in media e ammonta a 2080 ore. Tuttavia, l'effettiva durata annuale lorda del lavoro varia da caso a caso ed è disciplinata nell'appendice 8.
Familiari ai sensi dell'art. 4 cpv. 1 LL	Art. 3.4 CCL TC in combinato disposto con l'art. 4 cpv. 1 LL	Che cosa si intende con «familiari» non sottoposti al CCL TC?	Ai sensi della LL, con «familiari» si intendono, oltre a figliastri e figli adottivi e coniugi e partner registrati, anche i parenti in linea ascendente e discendente (bisnonni/pronipoti) e i loro coniugi e partner registrati. Non sono considerati «familiari» i fratelli e le sorelle con i loro figli né gli zii, che non rientrano quindi tra le eccezioni. Se alcune di queste persone sono assunte, occorre versare loro i contributi alle spese di applicazione e per il perfezionamento professionale, così come una cauzione.
Giorni di carenza	Art 48, 49.1 e 50.1 CCL TC	Il datore di lavoro deve pagare il salario il primo giorno di malattia?	No, non è previsto un salario per questo giorno. Il primo giorno di malattia non può comportare una riduzione delle vacanze o del lavoro straordinario.
Indennità per lavoro straordinario e calcolo della 13a mensilità	Art. 42.2 CCL TC	Come sono calcolate le indennità per lavoro straordinario?	Le indennità per lavoro straordinario si calcolano come segue: - per i lavoratori assunti con salario mensile: salario lordo orario più quota 13a mensilità (senza considerare l'indennità per le vacanze e i giorni festivi); - per i lavoratori assunti con salario orario: salario lordo orario più quota 13a mensilità più indennità per le vacanze e i giorni festivi.
Indennità per malattia	Art. 50.1 CCL TC	A quanto ammonta il pagamento continuato del salario?	Il pagamento continuato del salario, inclusa la 13a mensilità, ammonta al 90% del salario (senza spese), dall'inizio.

Argomento (in ordine alfabetico)	Articolo / Fonte	Domande	Risposte
Lavoro di recupero	Art. 25 e 27 CCL TC	Che cos'è il lavoro di recupero?	Al più tardi a inizio anno sono stabiliti i giorni da recuperare. Il tempo di lavoro dovuto in ragione del lavoro di recupero stabilito viene distribuito equamente sui giorni lavorativi restanti. Se si opta per il lavoro di recupero, il tempo di lavoro giornaliero ammonterà a 8 ore più una quota del lavoro di recupero. Il lavoro di recupero non è considerato lavoro straordinario, ma costituisce una categoria a sé. Serve, p.es., a compensare eventuali ponti.
Lavoro straordinario: riporto al periodo di conteggio successivo e pagamento	Art. 42.1 CCL TC in combinato disposto con l'art. 25.7 CCL TC	Quando deve essere pagato il lavoro straordinario?	Sono considerate lavoro straordinario normale le ore straordinarie che non sono effettuate di notte oppure la domenica o nei giorni festivi (vedere art. 43.1 CCL) e che superano la durata annuale del lavoro. Se il rapporto di lavoro si estende su tutto l'anno, il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata nel corso del periodo di conteggio definito (12 mesi a fine trimestre). Possono essere riportate al massimo 120 ore in più o in meno (lavoro di recupero escluso). Se una compensazione non è realizzabile entro 6 mesi per motivi inerenti all'azienda, il lavoro straordinario deve essere pagato con un'indennità del 25%. Il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero di uguale durata nel corso del periodo di conteggio definito all'art. 25.7. Se il lavoratore desidera che si proceda al pagamento, spetta al datore di lavoro decidere se optare per un pagamento senza indennità o per una compensazione con tempo libero di uguale durata. Questa regola vale soltanto fino a un massimo di 120 ore. Per maggiori dettagli, si rimanda al promemoria della CPN su cpn-tecnicaldellaconstruzione.ch.
Ore supplementari	Art. 43 CCL GT in combinato disposto con l'art. 33.4 OLL 1	Oltre all'indennità del 25% per il lavoro straordinario, il datore di lavoro deve pagare anche l'indennità per lavoro effettuato di sabato, di domenica, di notte e nei giorni festivi?	Le indennità per lavoro effettuato di sabato, di domenica, di notte e nei giorni festivi (25%-100%) devono essere pagate e non possono essere compensate con tempo libero. Quello del sabato, della domenica, della notte e dei giorni festivi è considerato tempo di lavoro particolare e conteggiato a parte. Non devono essere pagate indennità ulteriori oltre a quelle già definite (nessuna doppia indennità).

Argomento (in ordine alfabetico)	Articolo / Fonte	Domande	Risposte
Registrazione della durata del lavoro	Art. 25.2 CCL TC in combinato disposto con l'art. 46 della legge sul lavoro (LL) e l'art. 73 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1)	Quali ore devono essere registrate e come?	Per il conteggio dell'indennità sostitutiva del salario (p. es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) viene utilizzata come base di calcolo una durata giornaliera del lavoro di 8 ore in media. L'art. 46 LL e l'art. 73 OLL 1 impongono al datore di lavoro di procedere a una registrazione meticolosa della durata del lavoro. Definire ore di lavoro standard è possibile nella misura in cui siano ammessi cambiamenti all'orario di lavoro. Si devono registrare: - l'effettiva durata del lavoro (giornaliera e settimanale); - i giorni di riposo o di riposo compensativo concessi settimanalmente; - le pause (durata e luogo). Inoltre, si consiglia di registrare anche: - le assenze; - il lavoro di recupero; - il lavoro straordinario; - le ore supplementari; - le indennità; - le vacanze; - la malattia; - gli infortuni; - le assenze non retribuite; - le ore di formazione retribuite. La legge non precisa come ciò debba avvenire. L'orario di lavoro può essere registrato, per esempio, per mezzo di software, tabelle Excel, rapporti di lavoro scritti a mano o prestampati, sistemi di registrazione dell'orario di lavoro, ecc.
Riduzione della durata delle vacanze	Art. 30.1 CCL TC	Quando il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze?	Se la durata complessiva delle assenze senza colpa del lavoratore è inferiore a tre mesi per anno civile, il datore di lavoro non può ridurre la durata delle vacanze. In caso d'impedimento di lunga durata, la durata delle vacanze può essere ridotta di 1/12 per ogni mese completo di assenza. I due primi mesi di assenza non saranno presi in considerazione. A partire dal terzo mese completo d'impedimento al lavoro incluso, la durata delle vacanze può essere ridotta di 1/12 per ogni altro mese completo d'impedimento al lavoro.

Argomento (in ordine alfabetico)	Articolo / Fonte	Domande	Risposte
			Una riduzione della durata delle vacanze presuppone un impedimento al lavoro, il che è possibile soltanto nei giorni lavorativi. Pertanto, per calcolare il mese completo di assenza non bisogna basarsi sul mese civile, bensì sul cosiddetto «mese di lavoro», che corrisponde a 21.75 giorni lavorativi. Un mese completo di assenza ammonta quindi a 21.75 giorni lavorativi di impedimento al lavoro.
Tragitto di lavoro	Art. 25.4 e 25.5 CCL TC	Il tragitto di lavoro deve essere pagato?	Se il lavoro inizia in azienda, il tempo necessario per il percorso dal domicilio all'azienda non è considerato tempo di lavoro. Se il lavoro viene effettuato al di fuori del posto di lavoro abituale e se ciò causa un prolungamento del tragitto usuale, il tempo necessario a percorrere la distanza supplementare è considerato tempo di lavoro.
Tragitto di lavoro	Art. 25.6 CCL TC (senza DOG)	Il datore di lavoro può fissare un raggio di distanza?	Se il lavoro inizia al di fuori del posto di lavoro (cantiere), il datore di lavoro ha il diritto di fissare, ai sensi dell'art. 25.6 CCL TC e previo accordo con i lavoratori, un raggio di distanza dall'azienda. Se il cantiere si trova all'interno di tale raggio di distanza, il tempo necessario per il percorso dal domicilio del lavoratore al cantiere non è considerato tempo di lavoro. Il raggio di distanza può essere fissato fino a 10 km di distanza dalla sede dell'azienda.