

Le domande sollevate in relazione al contratto collettivo di lavoro (CCL) sono spesso simili. Di seguito sono riportate quelle più frequenti e le relative risposte. Occorre tuttavia ricordare che ogni singolo caso va considerato nel suo insieme. Gli articoli menzionati corrispondono a quelli del CCL Tecnica della costruzione (CCL TC) 2025-2028. All'interno delle presenti FAQ non trovano spazio domande riguardanti casi eccezionali o individuali. Per ulteriori domande restano a disposizione il Servizio giuridico della CPN nonché quello di Suissetec.

Argomento (in ordine alfabetico)	Articolo / Fonte	Domande	Risposte
Assenze	Argomento non disciplinato in modo esplicito nel CCL; si tenga conto dell'art. 26.4 CCL	Le visite mediche e dentistiche vengono pagate?	I lavoratori devono comunicare per tempo le visite mediche, che tendenzialmente devono 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. Per il resto si rinvia all'art. 26.4 CCL.
Sicurezza sul lavoro			Le aziende devono confermare la propria adesione a una soluzione settoriale o l'uso di un sistema equivalente. I collaboratori che svolgono mansioni che comportano pericoli particolari devono essere adeguatamente formati. Per il ramo svizzero della tecnica della costruzione tali mansioni riguardano in particolare: • il dispositivo di protezione individuale anticaduta (DPI anticaduta) • gru: imbracatura di carichi • l'impiego di piattaforme elevabili • la guida di carrelli elevatori • l'impiego di motoseghe Deve essere fornita la prova che i collaboratori siano adeguatamente formati in tali ambiti.

Tempo di viaggio	Art. 25.5 – 25.8 CCL TC Appendice 8.1 (punto 4 relativo all'art. 44)	Il tragitto di lavoro deve essere pagato?	Il tragitto tra il domicilio del dipendente e la sede di lavoro contrattuale (azienda) non è considerato orario di lavoro retribuito. Il tragitto tra la sede di lavoro contrattuale (azienda) e il luogo di lavoro (cantieri ecc.) è considerato orario di lavoro retribuito. La regola viene applicata anche a mezzogiorno, se il datore di lavoro esige il rientro in azienda. Il tragitto tra diversi luoghi di lavoro è considerato orario di lavoro retribuito. Per il tragitto tra il domicilio del dipendente e il luogo di lavoro trova applicazione la seguente soluzione: sono considerati orario di lavoro retribuito i minuti che superano il tempo di viaggio abituale tra il domicilio del lavoratore e il luogo di lavoro contrattuale. Il tempo di viaggio retribuito deve essere registrato come orario di lavoro. Per ulteriori chiarimenti, si consiglia di consultare il promemoria «Compensazione in tempo e retribuzione delle ore straordinarie dal 01.01.2025» al seguente link: Strumenti interpretativi - CPN Tecnica della costruzione
Raggio	Art. 25.8 CCL TC (senza DOG)	Il datore di lavoro può fissare un raggio di distanza?	Per il tragitto diretto tra il domicilio del dipendente e il luogo di lavoro, le aziende possono applicare due soluzioni. La scelta della soluzione è determinata in consultazione con i dipendenti per un periodo minimo di un anno: a) Senza raggio Sono considerati orario di lavoro retribuito i minuti che superano il tempo di viaggio abituale tra il domicilio del lavoratore e il luogo di lavoro contrattuale. b) Con raggio (solo aziende suissetec) Se il luogo di lavoro dista 15 minuti o più (a seconda delle condizioni del traffico) dalla sede di lavoro contrattuale, il tempo eccedente tale periodo sarà considerato orario di lavoro. Per ulteriori chiarimenti, si consiglia di consultare il promemoria «Compensazione in tempo e retribuzione delle ore straordinarie dal 01.01.2025» al seguente link: Strumenti interpretativi - CPN Tecnica della costruzione
Registrazione della durata del lavoro	Art. 25.2 CCL TC	Quali ore devono essere registrate e come?	Per il conteggio dell'indennità sostitutiva del salario (p.es. giorni di carenza in caso d'infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi ecc.) viene utilizzata come base di calcolo una durata giornaliera del lavoro di 8 ore in media.

	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)	L'art. 46 LL e l'art. 73 OLL 1 impongono al datore di lavoro di procedere a una registrazione dettagliata 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: - le ore di lavoro (giornaliere e settimanali) prestate, compreso il tempo di viaggio retribuito - 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 - le ore straordinarie - 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 debba avvenire la registrazione. 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. I seguenti elementi devono essere registrati in modo dettagliato:¹ <table><tr><th>Orario di lavoro giornaliero</th></tr><tr><td> • Registrato in ore, compreso il tempo di viaggio retribuito </td></tr><tr><td> • Assegnato a una data </td></tr></table>	Orario di lavoro giornaliero	• Registrato in ore, compreso il tempo di viaggio retribuito	• Assegnato a una data
Orario di lavoro giornaliero					
• Registrato in ore, compreso il tempo di viaggio retribuito					
• Assegnato a una data					

¹ Questi criteri vengono utilizzati per la valutazione dell'equivalenza.

			• Lavoro notturno, domenicale e festivo e servizio di picchetto eventualmente prestati; le indennità sono indicate • Sono indicate tutte le possibili assenze (retribuite/non retribuite), compresa la compensazione • I giorni festivi sono indicati	
			Orario di lavoro settimanale	
			• La classificazione delle ore straordinarie A (contatore delle ore straordinarie A) e delle ore straordinarie B (contatore delle ore straordinarie B) è indicata • Si può determinare facilmente se sono state superate le 50 ore • È indicato il numero di giorni di lavoro prestati il sabato o la domenica	
			Orario di lavoro mensile	
			• Informazioni circa lo stato delle ore dovute e delle ore effettivamente prestate, compresi i saldi dei conti delle ore straordinarie A e B e del tempo di lavoro di recupero	
			Orario di lavoro annuale	
			• Ore lorde effettivamente prestate • È garantita la possibilità di riportare il saldo positivo nel nuovo sistema di controllo del nuovo anno	
Orario di 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 determinante del lavoro è calcolata su una media di 40 ore settimanali, rispettivamente 2080 ore in media all'anno. La durata annuale determinante del lavoro per anno civile è fissata di volta in volta all'appendice 8 CCL.	

Calcolo del salario orario	Art. 39 e 37 CCL TC in combinato di- sposto con l'art. 3 Appen- dice 8.1 CCL TC	Come si calcola il sala- rio orario minimo?	I pagamenti sotto forma di salari orari sono ammessi soltanto in casi eccezionali. Il salario orario è calcolato come segue: Composizione del salario orario <table><tr><td>Salario di base</td><td>fr.:</td></tr><tr><td>+ supplemento del xxx % sul salario di base ai sensi dell'art. 29 CCL Vacanze</td><td>+ fr.:</td></tr><tr><td>+ supplemento del 3,59% sul salario di base ai sensi dell'art. 31 CCL Giorni fe- stivi</td><td>+ fr.:</td></tr><tr><td>= Subtotale (Totale 1)</td><td>= fr.:</td></tr><tr><td>+ supplemento dell'8,33% (13esima mensilità) sul totale 1 per indennità di fine anno</td><td>+ fr.:</td></tr><tr><td>= Salario orario (Totale 2)</td><td>= fr.:</td></tr></table>	Salario di base	fr.:	+ supplemento del xxx % sul salario di base ai sensi dell'art. 29 CCL Vacanze	+ fr.:	+ supplemento del 3,59% sul salario di base ai sensi dell'art. 31 CCL Giorni fe- stivi	+ fr.:	= Subtotale (Totale 1)	= fr.:	+ supplemento dell'8,33% (13esima mensilità) sul totale 1 per indennità di fine anno	+ fr.:	= Salario orario (Totale 2)	= fr.:
Salario di base	fr.:														
+ supplemento del xxx % sul salario di base ai sensi dell'art. 29 CCL Vacanze	+ fr.:														
+ supplemento del 3,59% sul salario di base ai sensi dell'art. 31 CCL Giorni fe- stivi	+ fr.:														
= Subtotale (Totale 1)	= fr.:														
+ supplemento dell'8,33% (13esima mensilità) sul totale 1 per indennità di fine anno	+ fr.:														
= Salario orario (Totale 2)	= fr.:														
Inquadramento	Art. 39 CCL TC	Come vengono determi- nati i salari minimi?	La classificazione avviene sulla base delle seguenti categorie di lavoratori: a) Installatore AFC: dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente. b) Installatore CFP: dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività arti- gianale in un ramo della lavorazione del metallo oppure lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione. c) Installatore senza certificato: dipendenti senza attestato di capacità svizzero 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 CFP, 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 a causa di situazioni parti- colari e per motivi legati alla persona del lavoratore, occorre sottoporre alla CPN una richiesta di versamento di un salario inferiore a quello minimo ai sensi dell'art. 10.2 lett. l) CCL e dell'art. 11.4 lett. h) CCL. La CPN deciderà in merito tenendo conto de- gli aspetti della promozione dell'integrazione e della tolleranza sociale. Il formulario												

			per la domanda può essere richiesto al segretariato della CPN oppure scaricato dal sito della CPN.
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 assoggettati al CCL?	Ai sensi della LL, con «familiari» si intendono, oltre a figliastri e figli adottivi, coniugi e partner registrati, anche i parenti in linea ascendente e discendente (bisnonni/pronipoti) e i loro coniugi e partner registrati. <i>Non</i> sono considerati «familiari» fratelli e sorelle, zii e zie e nipoti, che pertanto non rientrano 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 versare il salario il primo giorno di malattia?	Sì, il datore di lavoro deve pagare l'80% del salario a partire dal primo giorno di malattia. Non ci sono più giorni di carenza.
Indennità per malattia	Art. 50.1 CCL TC	A quanto ammonta il salario in caso di malattia?	Il pagamento continuato del salario, inclusa la 13a mensilità, ammonta dall'inizio all'80% del salario (senza spese).
Disdetta	Art. 61 CCL TC	Quale periodo di disdetta occorre rispettare?	I periodi di disdetta da rispettare corrispondono a quelli di cui all'art. 335c CO. Sono i seguenti: - dal 1° anno di servizio: 1 mese - dal 2° al 9° anno di servizio: 2 mesi - a partire dal 10° 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?	Il divieto di licenziamento per i datori di lavoro è retto dall'art. 336c CO, Inoltre, si applicano le seguenti disposizioni: dopo il 10° anno di servizio, il datore di lavoro non può rescindere il contratto di lavoro finché il dipendente riceve l'intera indennità giornaliera dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni o dall'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia. Se, dopo aver esaurito le prestazioni assicurative, il dipendente non è in grado di riprendere il lavoro, il contratto di lavoro è nullo.

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. A partire dal terzo mese completo d'impedimento al lavoro incluso, la durata delle vacanze può essere ridotta di 1/12 per ogni ulteriore mese completo d'impedimento al lavoro. Una riduzione della durata delle vacanze presuppone un impedimento al lavoro, possibile soltanto nei giorni lavorativi. Pertanto, per calcolare il mese completo di assenza non occorre 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.
Conteggi salariali	Art. 38.2 in combinato disposto con l'art. 28.3 CCL TC	Cosa devono contenere i conteggi salariali?	I dipendenti devono ricevere un conteggio salariale scritto. Devono figurare il salario mensile, le indennità e tutte le deduzioni. Oltre a ciò, il datore di lavoro prepara periodicamente un conteggio dei saldi delle ore che indichi in particolare i crediti e debiti per il lavoro di recupero, le vacanze, le ore straordinarie e le ore supplementari,
Indennità per lavoro straordinario	Art. 28 CCL TC	Quando deve essere versata l'indennità per lavoro straordinario?	È considerato lavoro straordinario quello che supera il normale orario di lavoro a tempo pieno di 40 ore settimanali (lavoro di recupero escluso). Le seguenti disposizioni si applicano pro rata temporis in caso di lavoro a tempo parziale. Esistono due categorie distinte di lavoro straordinario: Conto delle ore straordinarie A Il conto delle ore straordinarie A registra le ore di lavoro settimanali prestate dalla 41^a ora fino alla 45^a ora compresa. Alla fine di ogni settimana, la differenza tra la somma delle ore di lavoro registrate nel conto e 40 ore (normale orario di lavoro settimanale) viene registrata nel conto annuale delle ore straordinarie. Esempio: 45 ore (massimo) - 40 ore (+ eventuale lavoro di recupero) = +5 ore, che vengono aggiunte al saldo del conto delle ore straordinarie A della settimana precedente. Le ore straordinarie A vengono compensate con tempo libero di uguale durata nel corso dell'anno solare corrispondente. Alla fine dell'anno, possono essere riportate all'anno solare successivo. Entro l'anno successivo, d'intesa tra il datore di lavoro e il lavoratore, queste ore straordinarie A devono essere compensate con tempo libero della stessa durata o essere retribuite senza supplemento. Se le parti non raggiungono un accordo, ognuna di esse decide rispettivamente in merito al 50% delle ore straordinarie A (retribuzione, compensazione o soluzione mista). L'accordo deve essere definito per iscritto. Conto delle ore straordinarie B

			Il conto delle ore straordinarie B registra le ore di lavoro settimanali prestate dalla 46^a ora fino alla 50^a ora compresa. Alla fine di ogni settimana, la differenza tra la somma delle ore di lavoro registrate nel conto e 45 ore viene registrata nel conto annuale delle ore straordinarie B. Esempio: 48 ore - 45 ore (+ eventuale lavoro di recupero) = +3 ore, che vengono aggiunte al saldo del conto delle ore straordinarie B. Le ore straordinarie B vengono retribuite alla fine dell'anno solare o, su richiesta del lavoratore, ogni sei mesi con un supplemento del 25%. Su richiesta del lavoratore, le ore straordinarie B possono essere compensate con tempo libero con un supplemento in tempo del 25%. L'accordo viene registrato per iscritto alla fine dell'anno. La data della compensazione può essere concordata tra il datore di lavoro e il lavoratore. Il lavoratore deve ricevere un prospetto mensile con il saldo delle sue ore (in particolare dei conti delle ore straordinarie A e B), del lavoro di recupero e delle vacanze. Non è consentito utilizzare le ore straordinarie del conto B per compensare o retribuire le ore straordinarie (o le ore in meno) del conto A. Per ulteriori chiarimenti, si consiglia di consultare il promemoria «Compensazione in tempo e retribuzione delle ore straordinarie dal 01.01.2025» al seguente link: Strumenti interpretativi - CPN Tecnica della costruzione
Indennità per lavoro straordinario e calcolo della 13a mensilità		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 della 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 della 13a mensilità, più indennità per le vacanze e i giorni festivi. https://suissetec.ch/files/PDFs/Recht/GAV_Salaer/Deutsch/Berechnung%20a-ler%20Stundenzuschl%C3%A4ge_D.pdf
Indennità	Art. 43 CCL GT in combinato disposto con art. 33.4 OLL 1	Oltre all'indennità del 25% per le ore straordinarie, il datore di lavoro deve versare anche il supplemento per il	Le indennità per il lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi (25%-100%) devono essere pagate e non possono essere compensate con tempo libero. Il lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi è considerato tempo di lavoro particolare e conteggiato a parte. Se per lo stesso periodo di tempo sono applicabili varie normative sul pagamento delle indennità salariali (ad.es. lavoro domenicale e

		lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi?	notturno), deve essere corrisposta l'indennità più favorevole per il dipendente. Oltre alle indennità per il lavoro notturno, domenicale e festivo, si applicano le disposizioni in materia di lavoro straordinario (punti A e B).
Lavoro di recupero	Art. 27 CCL TC	Che cos'è il lavoro di recupero?	All'inizio di ogni anno è possibile determinare le ore di lavoro che devono essere recuperate (ad esempio i ponti tra Natale e Capodanno). Parallelamente devono essere definiti i giorni in cui recuperare queste ore di lavoro. Se viene concordato un lavoro di recupero, il tempo di lavoro giornaliero ammonterà a 8 ore più una quota del lavoro di recupero. Il lavoro di recupero settimanale definito deve corrispondere ai giorni (8 ore al giorno) che devono essere compensati durante l'anno. Se per ragioni di malattia, infortunio o servizio militare obbligatorio un dipendente non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato in precedenza, egli dovrà compensarle in data ulteriore, dopo essersi accordato con il datore di lavoro. Per il calcolo delle ore (straordinarie) settimanali, il lavoro di recupero non viene preso in considerazione. Non è consentito compensare le fluttuazioni stagionali con il lavoro di recupero. Il lavoro di recupero deve essere definito in un accordo scritto all'inizio dell'anno (date dei giorni compensati + lavoro di recupero settimanale). Al dipendente deve essere fornito ogni mese il saldo del lavoro di recupero.
Contributi alle spese di applicazione e per il perfezionamento Contributo base	Art. 20.3 CCL TC	Quando devono essere versati i contributi alle spese di applicazione e per il perfezionamento professionale? Quando deve essere versato il contributo base?	Tutti i lavoratori sottoposti al CCL 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 i contributi per il perfezionamento non devono essere versati. In questo caso la frazione di un mese viene calcolata come un 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 i contributi per il perfezionamento non devono essere versati neanche in caso di congedo non retribuito. Tutti i datori di lavoro assoggettati al CCL 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

Paritätische Landeskommission (PLK)
Commission paritaire nationale (CPN)
Commissione paritetica nazionale (CPN)
per il ramo svizzero della tecnica della costruzione

Indirizzo postale:
Weltpoststrasse 20
Casella postale
3000 Berna 16

			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. In singole regioni vengono riscossi anche contributi regionali.
--	--	--	--