

# FAQ

**Domande frequenti (FAQ) – le risposte  
agosto 2023**

Per domande di natura giuridica e questioni riguardanti le disposizioni CCL, il [servizio Diritto](#) della CPNCL è a vostra completa disposizione.

Tel.: 044 360 37 80  
E-Mail: [recht@spbh.ch](mailto:recht@spbh.ch)

Il servizio Diritto della CPNCL è raggiungibile nel seguente modo:

Lunedì mattina	dalle 08.30 alle 11.30
Martedì pomeriggio	dalle 13.30 alle 16.30
Mercoledì pomeriggio	dalle 13.30 alle 16.30
Giovedì mattina	dalle 08.30 alle 11.30
Venerdì mattina	dalle 08.30 alle 11.30

Parola chiave	Articolo CCL	Domanda	Risposta
Collaboratori a tempo parziale	Art. 32 CCL	Qual è il diritto alla remunerazione delle assenze brevi per i collaboratori con un impiego a tempo parziale?	Occorre distinguere se con il collaboratore è stato pattuito un grado di occupazione fisso e/o giorni di lavoro fissi. Se sono stati pattuiti dei giorni di lavoro fissi, il collaboratore ha diritto alla piena remunerazione per l'orario di lavoro normale per il giorno in questione. Se è stata pattuita una prestazione lavorativa regolare, ma senza giorni fissi, il collaboratore ha diritto alla remunerazione delle assenze brevi in percentuale del grado di occupazione concordata. La remunerazione delle assenze brevi deve essere disciplinata in modo univoco per tutta l'azienda.
Compenso per il tempo libero	Art. 32 CCL	Il diritto alla retribuzione sussiste in ogni caso, a prescindere dal fatto che il collaboratore si avvalga del diritto delle assenze brevi e indipendentemente dal momento in cui esercita il suo diritto?	Per nascite, matrimonio e decessi, il collaboratore ha diritto al tempo libero e alla remunerazione corrispondente previsti per l'evento in questione, a condizione che si avvalga di questo diritto. Le assenze per prendersi cura dei propri figli e per il trasloco sono remunerate solo se il congedo è preso quando si verifica l'evento.
Assicurazione Indennità giornaliera per malattia - condizioni di assicurazione	Art. 37 CCL	Nell'ambito delle disposizioni CCL chi definisce le condizioni assicurative per le indennità giornaliere per malattia? Le deduzioni fittizie per premi assicurativi sono ammesse?	Spetta solo ed esclusivamente al datore di lavoro concordare con l'assicuratore le condizioni d'assicurazione nel rispetto delle disposizioni del CCL in questo ambito. In funzione del modello di assicurazione selezionato, il datore di lavoro può dedurre dal salario la metà dell'importo del premio assicurativo indicato nella polizza assicurativa. Non sono ammesse deduzioni fittizie.
Assicurazione Indennità giornaliera per malattia - diversi tassi di premio	Art. 37 CCL	In caso di premi assicurativi diversi, è ammesso effettuare un calcolo misto con addebito di un premio medio?	Per le varie categorie di collaboratori, nell'ambito delle disposizioni del CCL è ammesso concordare condizioni assicurative diverse. Tuttavia, ai collaboratori delle singole categorie può essere addebitata solo la metà del premio assicurativo concordato per loro. L'addebito di un premio medio non è ammesso.
Assicurazione Indennità giornaliera per malattia - incapacità parziale	Art. 37 CCL	In caso di incapacità parziale al guadagno, la durata delle prestazioni è prolungata?	In caso di incapacità parziale al guadagno, la durata del diritto alle prestazioni non è prolungata. Se, ad esempio, un collaboratore è inabile al lavoro al 50 %, ha diritto solo a 730 giorni di indennità giornaliera (con riduzione corrispondente dell'indennità) e non a 1460.
Assicurazione Indennità giornaliera per malattia - LAMaL/LCA	Art. 37 CCL	Una soluzione assicurativa ai sensi della LAMaL è equivalente ad una soluzione ai sensi della LCA?	Nell'ambito dell'applicazione del CCL, entrambe le soluzioni sono considerate conformi: sia l'assicurazione ai sensi della LAMaL (720 indennità giornaliera nell'arco di 900 giorni) che l'assicurazione ai sensi della LCA (730 indennità giornaliera).
Indennità giornaliera per malattia	Art. 37g CCL	Il salario versato in caso di malattia non deve essere superiore a quello versato per la prestazione di lavoro normale. Ci si riferisce al salario netto o al salario lordo?	Va considerato il salario netto, che non può essere superiore al salario netto versato in caso di prestazione lavorativa normale.
Indennità giornaliera per malattia - durata del differimento	Art. 37c CCL	La durata del periodo di sospensione di al massimo 30 giorni è già inclusa nelle 730 indennità giornaliere?	La durata del periodo di sospensione di al massimo 30 giorni è compresa nelle 730 indennità giornaliere.
Indennità giornaliera per malattia Ordine di priorità (prestito di personale)	Art. 37 CCL	Per quanto riguarda l'applicazione delle disposizioni relative alle indennità giornaliere per malattia, quale CCL è considerato prioritario? Il CCL per il personale interinale o il CCL Costruzione in legno?	In merito all'assicurazione indennità giornaliera per malattia, l'applicazione del CCL Costruzione in legno è prioritaria.
«Tischlermeister» (maestro falegname)	Art. 4e CCL	Come deve essere classificato un collaboratore con diploma tedesco di «Tischlermeister» (maestro falegname), che lavora in un'azienda della costruzione in legno?	Un collaboratore con diploma tedesco di «Tischlermeister» (maestro falegname) va classificato nella funzione di capo carpentiere con 0 anni di esperienza in un'azienda della costruzione in legno. È possibile anche un'assunzione in funzione mista caposquadra con perfezionamento e capo carpentiere senza perfezionamento professionale.
Addetto alla lavorazione del legno CFP	Art. 4b CCL	Come va classificato in un'azienda della costruzione in legno un falegname CFP che ha concluso anche l'apprendistato di operatore edifici e infrastrutture AFC?	Essendo la formazione nel settore o in un ramo affine prioritaria rispetto alla formazione esterna, un falegname CFP con formazione di operatore edifici e infrastruttura AFC attivo in un'azienda della costruzione del legno va classificato come addetto alla lavorazione del legno CFP, con riserva di classificazione in un livello di funzione superiore, in base all'attività effettivamente svolta.
Agente tecnico-commerciale	Art. 3b CCL Art. 4 CCL	Come va classificato un agente tecnico-commerciale in un'azienda della costruzione in legno?	La classificazione di un agente tecnico-commerciale deve essere valutata a seconda del caso individuale. I fattori determinanti per la classificazione sono la formazione / il perfezionamento conseguiti nonché l'attività effettivamente svolta in azienda.
Aiuto carpentieri	Art. 4 CCL	In quale funzione va qualificato un collaboratore con una qualifica professionale estranea al settore, che lavora in un'azienda della costruzione in legno nel suo mestiere imparato?	Non vi sono regole specifiche relative ai salari esigibili per collaboratori con formazioni estranee al settore che lavorano in un'azienda della costruzione in legno, esercitando il loro mestiere imparato. I collaboratori con una formazione estranea al settore vanno pertanto classificati come aiuto carpentieri, con riserva di classificazione in una funzione superiore.
Anni di esperienza in attività lavorativa autonoma	Art. 26e CCL	Gli anni di svolgimento di un'attività autonoma, possono essere considerati nel computo degli anni di esperienza.	Un'attività autonoma non comporta un aumento degli anni di esperienza. Questi vanno definiti solo sulla base degli anni prestati ricoprendo una funzione.
Apprendisti con maturità professionale	Art. 3b CCL	Nel Canton San Gallo, gli apprendisti con maturità professionale dopo tre anni di apprendistato e il superamento dell'esame pratico ricevono solo una notifica con indicazione del voto finale, ma nessun certificato di capacità. Il certificato è rimesso loro dopo un ulteriore anno e dopo l'esame di maturità professionale superato con successo. Gli apprendisti continuano a frequentare la scuola professionale, tuttavia nell'ultimo anno viene a mancare l'aspetto di formazione vera e propria. Come va classificato un collaboratore nel quarto anno in merito a funzione e percentuale di occupazione?	Gli apprendisti con maturità professionale nel quarto anno di formazione possono essere classificati come carpentieri CFC, a condizione che abbiano superato con successo l'esame pratico del terzo anno e che nel quarto anno debbano solo frequentare la scuola professionale. Il rapporto di lavoro nel quarto anno può essere stabilito con una percentuale di occupazione dell'80 %.
Architetto/disegnatore edile	Art. 3b CCL	Come deve essere classificato un architetto qualificato in un'azienda della costruzione in legno?	Un architetto qualificato occupato con funzione di architetto nel reparto progettazione sottostante al CCL in un'azienda della costruzione in legno è considerato assoggettato al CCL, ma senza che rientri nel campo di applicabilità del salario minimo. La stessa cosa vale per analogia per i disegnatori edili che sono attivi nella funzione che corrisponde alla loro qualifica professionale.
calcolo del numero di anni di esperienza	Art. 26e CCL	Quando è attribuito un anno di esperienza al collaboratore?	A ogni collaboratore spetta un anno di esperienza addizionale se nel rispettivo anno civile ha prestato 1000 ore di lavoro nette, vale a dire senza considerazione di congedi non remunerati, servizio militare o assenza per malattia. Ciò vale anche per gli apprendisti che sono riusciti a prestare 1000 ore di lavoro nella funzione di carpentiere nell'anno dell'esame finale dell'apprendistato.
Capo carpentiere con perfezionamento professionale	Art. 4c CCL Art. 26d CCL	A partire da quando un collaboratore ha diritto alla classificazione come capo carpentiere con perfezionamento professionale e dunque anche al salario minimo corrispondente?	Dopo aver superato con successo l'esame e aver ricevuto il diploma, il collaboratore deve essere classificato come capo carpentiere con perfezionamento professionale. In questo caso ha diritto al rispettivo salario minimo ai sensi del CCL Costruzione in legno.

Parola chiave	Articolo CCL	Domanda	Risposta
Carpentiere / ingegnere	Art. 3b CCL Art. 4c CCL Art. 5b CCL	Come va classificato un ingegnere formato, che ha completato con carpentiere AFC formazione e vuole lavorare come carpentiere AFC?	Se il dipendente desidera lavorare come carpentiere su sua richiesta, l'azienda deve inoltrare una richiesta di "declassamento di funzione" al cpncl con le stesse modalità di una richiesta di adeguamento della remunerazione per minore capacità di rendimento. L'azienda deve giustificare con la domanda che l'assunzione avviene su richiesta del dipendente e che quest'ultimo acconsente all'assunzione come carpentiere con gli anni di esperienza corrispondenti.
Carpentieri con attestato professionale della ex RDT	Art. 3b CCL	Come vanno classificati i collaboratori in possesso di un attestato professionale di carpentiere, conseguito con un apprendistato di due anni nell'ex RDT?	Questi collaboratori rientrano nella categoria di specialista del legno/carpentieri AFC.
Carpentieri itineranti	Art. 26e CCL	Come vanno classificati i carpentieri itineranti?	Se non è possibile stabilire chiaramente gli anni di esperienza effettivi, per i carpentieri itineranti si può applicare lo stipendio di un carpentiere AFC con 0 anni di esperienza.
Categorie	Art. 3b CCL Art. 26c CCL Art. 26e CCL Art. 27a CCL	Come avviene la classificazione dei collaboratori nelle categorie del CCL?	La classificazione di un collaboratore in una determinata categoria salariale è imposta in modo vincolante per le formazioni con qualifica federale a partire dal livello di capo carpentiere. Per le formazioni per caposquadra (formazioni dell'associazione o esame professionale federale) i requisiti da soddisfare sono il superamento con successo dell'esame e lo svolgimento effettivo dell'attività lavorativa del collaboratore nella predetta funzione. La base di valutazione è costituita dal contratto di lavoro individuale e dalla funzione effettivamente svolta nell'azienda.
Classificazione Caposquadra con perfezionamento professionale	Art. 26d CCL	Se l'esame scolastico della scuola è stato superato con successo, il collaboratore va classificato come caposquadra con perfezionamento?	Per la qualificazione come caposquadra con perfezionamento professionale, sono richiesti il superamento con successo dell'esame dell'associazione o dell'esame federale, nonché lo svolgimento effettivo dell'attività in questa funzione.
Computo di anni di esperienza in caso di capacità di rendimento ridotta	Art. 5a CCL Art. 5b CCL	Gli anni di esperienza maturati durante un periodo di capacità di rendimento ridotta possono essere computati per un successivo impiego "normale"?	Gli anni di esperienza maturati in un periodo di capacità di rendimento ridotta non sono considerati anni di esperienza per un impiego a normali condizioni CCL.
Declassamento ad una categoria inferiore	Art. 4c CCL	Un capo carpentiere con perfezionamento professionale può essere assunto come carpentiere?	In linea di principio ciò è consentito solo in casi individuali e solo se il carpentiere è in disoccupazione e pertanto tenuto ad accettare un tale contratto di lavoro per decisione dell'Ufficio Regionale di Collocamento, al fine di evitare giorni di sospensione e se, effettivamente, esercita solo la funzione di carpentiere: è comunque inammissibile se nell'azienda in questione egli svolge la funzione di capo carpentiere.
Diplomi esteri dei quadri	Art. 3b CCL	Come vanno classificati i collaboratori che hanno concluso un corso di perfezionamento in Germania come direttore lavori, tecnico delle costruzioni o ingegnere?	La classificazione di questi collaboratori viene stabilita individualmente dalla CPNCL. Di norma, alla ditta è data la possibilità di proporre ad un collaboratore senza esperienza nel settore della costruzione in legno un "anno di formazione" con stipendio ridotto. Scaduto questo anno, il collaboratore deve essere classificato e pagato in base alla funzione prevista per la sua formazione.
Formazione empirica	Art. 26c CCL Art. 26e CCL Art. 27a CCL	Come vanno classificati i collaboratori che seguono o hanno seguito una formazione empirica?	Chi segue una formazione empirica ha diritto al salario della categoria apprendista addetto alla lavorazione del legno CFP nell'anno di apprendistato corrispondente. Conclusa la formazione empirica, i collaboratori interessati sono classificati nella categoria addetti alla lavorazione del legno CFP.
Funzione mista – ingegnere	Art. 5a CCL	Un rapporto di lavoro misto con una quota di ingegneri è soggetto all'CCL?	In linea di principio, gli ingegneri non sono più soggetti all'CCL. Tuttavia, se esiste un rapporto di lavoro misto con una quota di ingegneri, ad esempio tecnici e ingegneri, sono soddisfatte le condizioni del campo di applicazione del CCL, per cui tutte le disposizioni del CCL sono applicabili all'intero rapporto di lavoro. Non ci sono requisiti di salario minimo per la parte "ingegnere".
Funzione mista – pavimento con funzione mista	Art. 5a CCL	C'è una percentuale minima fissata per la funzione di grado più elevato nei rapporti di lavoro in funzione mista (p.es. capo carpentiere con perfezionamento 20% e caposquadra con perfezionamento 80%)?	Non è prevista una percentuale minima per la funzione di grado superiore nei rapporti di lavoro con funzione mista. Ogni funzione va eseguita conformemente all'attività effettivamente prestata e va definita in modo corrispondente nel contratto.
Funzione mista - Rapporti di lavoro con funzione mista	Art. 5a CCL	In un rapporto di lavoro con funzione mista è possibile prevedere anche più di due funzioni?	No. In un rapporto di lavoro con funzione mista possono essere prese in considerazione al massimo due funzioni. In casi eccezionali motivati, p.es. nell'ambito di una richiesta di assunzione con capacità di rendimento ridotto, sono accettabili anche delle deroghe.
Funzione mista - Tecnico	Art. 5 CCL	Una formazione superiore (p.es. tecnici SSS del legno) integra anche un livello di formazione inferiore (p.es. capi carpentieri)?	No. Una formazione superiore non integra anche il livello di formazione inferiore. In altre parole, un tecnico del legno SSS qualificato ma senza diploma professionale di capo carpentiere in un rapporto di lavoro in funzione mista può pertanto essere qualificato come tecnico del legno e capo carpentiere senza perfezionamento, a condizione che svolga la funzione di capo carpentiere.
Macchinista CNC	Art. 3b CCL	Come va classificato un macchinista CNC?	Un macchinista CNC va classificato come carpentiere AFC con il numero di anni di esperienza corrispondente.
Maestri carpentieri tedeschi	Art. 3b CCL	Come va classificato un maestro carpentiere tedesco che lavora in una ditta svizzera?	Un maestro carpentiere tedesco deve essere classificato e remunerato almeno come capo carpentiere senza perfezionamento professionale. Tuttavia, i maestri carpentieri tedeschi, che hanno conseguito un diploma presso una scuola universitaria professionale che include un diploma di tecnico della costruzione devono essere classificati come maestri carpentieri.
maestri copritetto tedeschi - maestri falegnami	Art. 4b CCL Art. 4e CCL	Come e con quanti anni di esperienza vanno classificati i maestri copritetto tedeschi e i maestri falegnami svizzeri?	In analogia ai maestri carpentieri tedeschi, i maestri copritetto e i maestri falegnami tedeschi vanno classificati come capi carpentieri senza perfezionamento. Sono fatti salvi i livelli di funzione più elevati e i rapporti di lavoro con funzioni miste. Gli anni di esperienza accumulati nel settore della costruzione in legno vanno considerati. Per quanto riguarda gli anni di esperienza dei maestri copritetto tedeschi, vale il principio secondo cui gli anni di esperienza accumulati in un'azienda della costruzione in legno vanno dimezzati.  Anche i maestri falegnami svizzeri vanno classificati come capi carpentieri senza perfezionamento.
Magazzinieri	Art. 3b CCL Art. 27a CCL	Come vanno classificati i magazzinieri e i collaboratori che si occupano della preparazione del materiale?	Occorre appurare se si tratta di un carpentiere diplomato. In tal caso avrebbe diritto al salario minimo di un carpentiere/tecnico del legno. Un collaboratore non qualificato o con un diploma di un settore non affine, sarebbe da classificare come aiuto-carpentiere.
Magazzinieri	Art. 4c CCL	Come va classificato un carpentiere qualificato che lavora in un'azienda della costruzione in legno come magazziniere?	Un carpentiere qualificato deve essere classificato come carpentiere anche se nell'azienda della costruzione in legno svolge attività di magazziniere. In questo caso, è determinante la formazione professionale originaria.
Neodiplomati con prestazione ridotta	Art. 26e CCL	Un neo carpentiere che non soddisfa appieno le esigenze lavorative, ora su richiesta nel primo anno dopo l'apprendistato in presenza di determinate condizioni (in particolare: piano di promozione) può essere occupato con il salario di un aiuto carpentiere. Nel calcolo degli anni di esperienza, questo periodo è considerato come periodo con funzione di carpentiere?	L'attività durante l'anno di promozione non è considerata nel calcolo degli anni di esperienza come carpentiere.

Parola chiave	Articolo CCL	Domanda	Risposta
Praticante/stagista	Art. 25e CCL	Un praticante può essere impiegato in tale funzione oltre la durata prevista all'art. 25e CCL?	In linea di massima un collaboratore in virtù dell'art. 25e CCL può essere impiegato come praticante per una durata massima di un anno. Tuttavia, una proroga dello stage è ammessa, se il collaboratore, p.es. per via di una assenza di lunga durata per malattia, non può svolgere lo stage. In questo caso è possibile prolungare lo stage in ragione della durata dell'assenza. La durata effettiva dello stage tuttavia non può essere superiore ad un anno (2190 ore). Se il collaboratore segue una formazione o un corso di perfezionamento di più di un anno accanto alla sua attività lavorativa, anche la durata dello stage sarà limitata ad un anno al massimo (2190 ore), a prescindere dalla tipologia della formazione o del perfezionamento. Per il periodo di tempo restante, i collaboratori in questione devono essere classificati secondo la funzione CCL determinante, con gli anni di esperienza applicabili nel caso individuale.
Qualifiche professionali paesi UE-8/UE-2 (Europa dell'Est)	Art. 3b CCL	Come vanno classificati i professionisti provenienti dai paesi UE-8/UE-2 (Europa dell'Est)?	La classificazione dei collaboratori va determinata individualmente sulla base dei dati disponibili.
riorientamento / riqualificazione professionale - occupazione a breve termine	Art. 25f CCL	Come deve essere classificato un carpentiere con più di 10 anni di esperienza que non vuolé lavorare come un carpentiere ma come un impiegato in ufficio?	In tal caso, può essere applicato l'art. 25f del CCL, in base al quale il dipendente con un impiego a breve termine non è soggetto al sistema salariale del CCL per un massimo di tre mesi per anno solare. Dopo questi tre mesi, il dipendente deve essere classificato come un carpentiere AFC con i corrispondenti anni di esperienza. Questa classificazione viene fatta sulla base delle competenze che porta con sé.
Stage tecnico – piano di promozione, garanzia professionale	Art. 25g CCL	Avete bisogno di un piano di sostegno corrispondente per l'anno da tecnico in formazione, simile a quello per i dipendenti che non soddisfano ancora i requisiti del mercato del lavoro? La garanzia professionale prevista dal CCL si applica anche in questo caso?	Un piano di sostegno scritto non è richiesto per un tirocinio tecnico. Non esiste una garanzia professionale per questi dipendenti. Il salario può essere determinato liberamente ai sensi dell'art. 25g CCL.
studiare economia aziendale	Art. 3b CCL Art. 3c CCL Art. 4c CCL Art. 4e CCL	Come va classificato in-quadrato un dipendente che ha completato gli studi in economia aziendale in Germania e poi ha lavorato in Germania. nell'edilizia in legno come carpentiere/falegname/ingegnere edile?	Questo dipendente è classificato come un aiuto carpentiere.
Technico di costruzione	Art. 3b CCL Art. 3c CCL Art. 4c CCL Art. 4e CCL	Qual è classificato di un tecnico costruzione bavarese che è stato esaminato e specializzato in ingegneria strutturale ?	Questo dipendente è classificato come capo carpentiere con perfezionamento professionale.
Tecnico progettazione edilizia	Art. 3b CCL	Come va classificato un collaboratore con diploma di "tecnico SSS in direzione di lavori edili"?	Un collaboratore con questa specializzazione che lavora presso un'impresa o parte di impresa assoggettata al CCL Costruzione in legno rientra nel livello di funzione "tecnici SSS del legno".
Tecnico SSS	Art. 4c CCL	I due corsi di perfezionamento con i rispettivi titoli di «dipl. Techniker HF - Bauführung Holzbau» (formazione presso la Bauschule Aarau) e «BSc in Holztechnik» (formazione presso la scuola universitaria professionale Fachhochschule Biel) corrispondono alla funzione di tecnico del legno SSS Costruzione in legno?	Sì. Questi due titoli professionali corrispondono al titolo di tecnico del legno SSS Costruzione in legno. Si tratta solo di un adattamento lessicale delle denominazioni dei due corsi di perfezionamento.
Carpentiere / Ingegnere	Art. 3b CCL Art. 4c CCL Art. 5b CCL	Come viene classificato un ingegnere qualificato che ha concluso con successo anche la formazione di carpentiere AFC, se vuole lavorare come carpentiere?	Per un collaboratore che vuole essere assunto e lavorare di sua propria volontà come carpentiere in un'azienda della costruzione in legno, l'azienda deve inoltrare alla CPNCL domanda di classificazione nella funzione inferiore, in analogia alla domanda per retribuzione in caso di minor capacità di rendimento. Nella domanda, l'azienda deve motivare che l'assunzione in questione si è prodotta su richiesta del collaboratore e che il collaboratore si dichiara d'accordo con l'assunzione in qualità di carpentiere e con il numero di anni di esperienza corrispondente.
Assoggettamento	Art. 3d CCL	Anche i fratelli e sorelle del titolare dell'azienda sono assoggettati al CCL Costruzione in legno?	Sì. Fratelli e sorelle del titolare dell'azienda che lavorano nella sua azienda sono assoggettati al CCL Costruzione in legno, a condizione che operino in una funzione rientrante nel campo di applicazione individuale.
Assoggettamento	Art. 3d CCL	Anche i parenti del direttore dell'azienda sono assoggettati al CCL Costruzione in legno?	Sì. I parenti del direttore dell'azienda che lavorano nell'azienda sono assoggettati al CCL Costruzione in legno, a condizione che operino in una funzione rientrante nel campo di applicazione individuale. La deroga ai sensi dell'art. 3d CCL si applica ai parenti del direttore dell'azienda che non è il titolare.
Professioni di settori affini	Art. 4b CCL Art. 26c CCL Art. 26e CCL Art. 27a CCL	A quale salario minimo ha diritto un falegname o un copritetto?	Un falegname qualificato, indipendentemente dal fatto che egli sia impiegato in funzione di carpentiere o di falegname - e fatta riserva di eventuali funzioni superiori - deve essere classificato in quanto carpentiere qualificato con il numero corrispondente di anni di esperienza. Nel calcolo degli anni di esperienza sono computati integralmente tutti gli anni di esperienza che il collaboratore ha maturato svolgendo funzione di falegname, rispettivamente di carpentiere. Anche un copritetto qualificato deve essere classificato in quanto carpentiere qualificato. Nel calcolo degli anni di esperienza, invece, sono computati integralmente solo gli anni di esperienza che ha maturato nella sua funzione di carpentiere, mentre gli anni di esperienza che ha accumulato nella funzione di copritetto sono considerati solo in ragione di metà. Per il calcolo i mezzi anni saranno arrotondati per eccesso (p.es. se il collaboratore ha 3 anni di esperienza in quanto copritetto, il calcolo è: 3:2=1.5, 1.5 anni è arrotondato a 2 anni di esperienza). Questo calcolo è effettuato al momento dell'entrata in servizio presso un'azienda della costruzione in legno. Dopo, gli anni di esperienza durante il rapporto di lavoro con l'azienda della costruzione in legno sono presi in considerazione integralmente, a prescindere dal fatto che il collaboratore sia poi impiegato come copritetto o carpentiere.
Forma scritta	Art. 3c CCL Art. 6a CCL Art. 26c CCL	Occorre stipulare contratti di lavoro scritti con tutti i collaboratori?	Sì, senza eccezione, anche con collaboratori a tempo parziale, stagisti, ausiliari, apprendisti e collaboratori con capacità lavorativa ridotta per i quali è stata accettata la domanda di riduzione della retribuzione in caso di minore capacità di rendimento.
Certificato di salario	Art. 53d CCL	Sul certificato di salario, le deduzioni per i contributi di applicazione vanno dichiarate separatamente?	No, i contributi per i costi di applicazione sono inclusi nei forfait per le spese professionali. Sul conteggio del salario, invece, le deduzioni vanno dichiarate.
Importo salariale minimo	Art. 51b CCL	A partire da quale importo salariale vanno dichiarati i collaboratori?	I collaboratori con un importo salariale annuo fino a CHF 2000.00 non vanno dichiarati. Ciononostante, anche questi collaboratori sottostanno al CCL Costruzione in legno e le disposizioni del CCL Costruzione in legno sono applicabili (in particolare l'obbligo di assicurazione).

Parola chiave	Articolo CCL	Domanda	Risposta
Pensionati	Art. 3b CCL Art. 51b CCL Art. 53d CCL	I contributi per i costi di applicazione vanno pagati anche per i collaboratori ancora impiegati che sono già in età pensionabile?	Sì, i contributi devono essere pagati anche per i collaboratori già in età pensionabile, perché anche beneficiano del CCL e della sua applicazione, al pari di tutti gli altri collaboratori.
Rimborso ai membri delle associazioni	Art. 53f CCL	Secondo quali modalità avviene il rimborso dei contributi ai membri delle associazioni?	Il rimborso dei contributi per i costi di applicazione e di formazione ai soci di Holzbau Schweiz avviene automaticamente con l'emissione di fattura in conformità con le notifiche delle adesioni da parte di Holzbau Schweiz. In caso di adesione all'associazione Holzbau Schweiz o di uscita dalla stessa durante l'anno, avverrà pro rata temporis (in considerazione dei mesi).
Stagisti tecnici	Art. 53 CCL	Devono pagare i contributi per costi di applicazione anche i tecnici della costruzione in legno impiegati durante il semestre di scuola?	I collaboratori che durante un periodo di formazione hanno un contratto di lavoro ma non lavorano né ricevono uno stipendio, non sottostanno al CCL Costruzione in legno. Di conseguenza non devono nemmeno pagare i contributi per costi di applicazione. Ciò vale anche nel caso ricevano dal datore di lavoro contributi di promozione professionale.
Responsabilità in caso di rilevamento aziendale in merito a inadempienze commesse dal predecessore	Art. 47 CCL	Di chi è la responsabilità in merito a eventuali presenze di inadempienze al CCL in caso di rilevamento di un'azienda?	In caso di rilevamento di una persona giuridica, p.es. una SA o Sarl, il nuovo proprietario dell'azienda risponde delle violazioni del CCL presenti al momento del controllo aziendale prima del rilevamento. All'acquirente si consiglia in ogni caso di cautelarsi per iscritto in merito a eventuali violazioni del CCL. Tuttavia, il rilevamento è preso in considerazione come attenuante al momento della definizione di un'eventuale pena convenzionale.
Apprendista – diritto alle ferie	Art. 14a CCL	Qual è il diritto alle ferie degli apprendisti?	Il diritto alle ferie degli apprendisti è sempre di 6 settimane per anno civile. Ciò vale anche per gli apprendisti che hanno già compiuto i 20 anni di età e/o che seguono un apprendistato supplementare.
Apprendista - modifica del diritto alle ferie	Art. 14a CCL Art. 14b CCL Art. 14e CCL	Qual è il diritto alle ferie di un apprendista che passa ad un normale rapporto di lavoro nel corso dell'anno?	Per i mesi dell'anno in cui era ancora apprendista ha diritto a 6 settimane di ferie, calcolate pro rata temporis, per i rimanenti mesi ha diritto - sempre pro rata temporis - a 5 settimane di ferie, a condizione che ha già compiuto l'età di 20 anni. Fino al compimento del 20° anno di età, continua ad avere diritto a 6 settimane di ferie.
Ferie aziendali - compensazione delle ore flessibili	Art. 18a CCL	Il datore di lavoro può imporre la compensazione delle ore flessibili con ferie aziendali aggiuntive?	Sì, in linea di massima in caso di necessità aziendale, il datore di lavoro può imporre la compensazione delle ore flessibili di tutti i collaboratori tramite ferie aziendali aggiuntive. Queste ferie aziendali devono essere concesse ai collaboratori in aggiunta alle ferie e non vanno confuse con il diritto alle ferie disciplinato dal Contratto collettivo di lavoro. La definizione di "necessità aziendale" sottostà a severi requisiti, visto che imponendo le ferie aziendali per la compensazione delle ore flessibili, viene limitato il diritto individuale di partecipazione del collaboratore sancito dall'art. 18a CCL per la compensazione.
Pretrirocinio	Art. 14 CCL	A quante ferie ha diritto un collaboratore che ha seguito un pretrirocinio e che ha più di 20 anni di età?	Nei rapporti di pretrirocinio che sono disciplinati come tali contrattualmente e che prevedono una frequenza scolastica regolare, il diritto alle ferie è di 6 settimane. In tutti gli altri rapporti di lavoro prima dell'inizio di un apprendistato, il diritto alle ferie è disciplinato dal CCL ed è definito in funzione dell'età.
Trasferimento ferie	Art. 14 CCL	I giorni di ferie non presi possono essere riportati all'anno seguente?	Sì, in linea di massima è permesso riportare i giorni di ferie all'anno civile successivo. Tuttavia, il datore di lavoro non ha solo il dovere di concedere le ferie ai collaboratori, ma anche di far sì che le ferie possano essere effettivamente prese, imponendole se necessario per il bene del collaboratore.
Festività diverse a livello regionale	Art. 16 CCL	Se ci sono una giornata festivi sul luogo di lavoro ma non sul luogo di scuola - I giorni di scuola devono essere retribuiti al apprendista?	In questi casi, l'azienda deve compensare questo giorno una sola volta. L'impresa può scegliere di registrare le ore come "giorno festivo" o come orario di lavoro in conformità con la normativa vigente. Orario di lavoro in conformità con il normale orario di lavoro previsto dal calendario annuale dell'orario di lavoro. I supplementi per le ferie non sono dovuti.
Servizio militare	Art. 16 CCL Art. 33 CCL	I giorni festivi devono essere remunerati anche se cadono in un periodo in cui il collaboratore presta un servizio militare?	Sì. Durante il periodo in cui il collaboratore presta un servizio militare l'azienda deve corrispondergli tutte le retribuzioni salariali ai sensi dell'art. 33 CCL. Ciò vale anche per i giorni festivi che cadono in questo periodo di tempo. Per i giorni festivi che cadono in un periodo di prestazione di un servizio militare, vanno conteggiate le ore corrispondenti come previsto nel calendario annuale delle ore o con 8.4 ore.
Compensazione ore flessibili	Art. 18 CCL	È consentito pareggiare eventuali differenze tra le indennità SUVA e il salario lordo definito contrattualmente tramite una riduzione delle ore flessibili?	No, non è consentito.
Anni bisestili	Art. 12b CCL	Negli anni bisestili, l'orario di lavoro normale subisce variazioni?	No, l'orario di lavoro normale ammonta a 2190 ore anche negli anni bisestili.
Apprendisti - Corsi di sostegno	Art. 12 CCL	I corsi di sostegno sono considerati orario di lavoro?	Per i corsi di sostegno che sono imposti dalla scuola tecnica professionale si applicano le disposizioni seguenti: se i corsi di sostegno hanno luogo durante l'orario di lavoro, all'apprendista va concesso di frequentarli senza detrazione di salario e considerandoli ore lavorative in ragione di fino a mezza giornata alla settimana. Se invece il corso di sostegno ha luogo al di fuori dell'orario di lavoro, non sarà considerato tempo di lavoro.
Apprendisti - Giorni di formazione	Art. 12b CCL Art. 32d CCL	Nella distinta delle ore di lavoro, quante ore lavorative vanno registrate per i giorni di scuola delle persone in formazione?	Le giornate intere di formazione scolastica degli apprendisti vanno registrate nella distinta delle ore di lavoro o con 8.4 ore o con il numero di ore previste nel calendario dell'orario di lavoro per il giorno in questione.
Aziende in zona di montagna - Soluzione per le ore flessibili e supplementari nelle zone di montagna	Art. 17f CCL Art. 17g CCL	Nelle regioni in cui in inverno vige un vero e proprio divieto di costruzione, è possibile in compenso lavorare di più in estate?	Anche in un caso del genere si applicano in linea di massima le disposizioni corrispondenti del CCL, secondo cui le ore supplementari che superano il numero massimo ammesso di ore flessibili vanno compensate o pagate con pagamento di un supplemento del 25 %. Non è ammesso compensare un orario di lavoro molto alto in estate con un orario di lavoro molto basso in inverno al di là delle fasce previste dal CCL per la configurazione normale dell'orario di lavoro (da 37,5 a 47,5 ore alla settimana). Tuttavia, alle seguenti condizioni, esiste anche la possibilità di sottoporre alla CPNCL una richiesta di aumento della flessibilità dell'orario di lavoro: - l'azienda ha sede in una zona di montagna - i lavori eseguiti in prevalenza nelle zone di montagna non possono essere prestati durante tutto l'arco dell'anno a causa dei divieti di costruzione locali o delle condizioni meteorologiche - la durata della maggiore flessibilità dell'orario lavorativo è limitata a un massimo di sei mesi.

Parola chiave	Articolo CCL	Domanda	Risposta
Aziende in zone di montagna – pagamento dell'ore flessibili e supplementari	Art. 17f CCL Art. 17g CCL	Il pagamento dell'ore flessibile e supplementari ammissibile durante l'attuazione della soluzione per le aree montane?	No. Durante l'implementazione di una soluzione per le aree montane, non è possibile far orari flessibili o supplementari essere pagati. Il momento del pagamento può essere stabilito prima o dopo la durata della soluzione. Le ore aggiuntive derivanti dal superamento del saldo mensile consentito per l'orario flessibile saranno compensate al termine della temporanea maggiore flessibilità dell'orario flessibile. Il supplemento (25%) sarà aggiunto all'orario o preso in considerazione sul salario (art. 18b CCL). Inoltre, le disposizioni applicabili del CCL si applicano a qualsiasi supplemento per il lavoro di sabato, serale o notturno sostenuto durante l'attuazione di una soluzione per le aree montane si applicano le disposizioni del CCL.
Calendario annuale – diversi calendari	Art. 12 CCL Art. 13 CCL	È possibile utilizzare più calendari annuali delle ore di lavoro in un'azienda?	Se l'azienda è strutturata in modo chiaro con una netta separazione dei vari reparti (p.es. produzione e montaggio), è possibile utilizzare calendari annuali delle ore di lavoro diversi per i singoli reparti. Se un collaboratore nel corso dell'anno è impiegato ad hoc in vari reparti, il collaboratore non cambierà di volta in volta calendario annuale delle ore di lavoro.
Calendario annuale - impostazione	Art. 13b CCL	Come va impostato un calendario annuale dell'orario di lavoro?	Il calendario delle ore di lavoro va impostato imperativamente sotto forma di calendario, che riporta i mesi, i giorni di lavoro, nonché l'orario di lavoro normale per ogni giorno.
Calendario annuale - individuale dell'orario di lavoro	Art. 12b CCL Art. 13b CCL	È ammesso stilare per un collaboratore un calendario individuale dell'orario di lavoro che preveda un grado di occupazione p.es. del 70 % durante l'inverno e del 90 % in estate, con un salario invariato?	No. Non è ammesso suddividere l'orario di lavoro annuale (vale a dire un calendario individuale dell'orario di lavoro) con un salario fisso e invariato. Sulla base del calendario annuale dell'orario di lavoro dell'azienda, è possibile concordare con il collaboratore interessato vari gradi di occupazione per i diversi periodi.
Calendario annuale - orario di lavoro	Art. 13 CCL	È consentito specificare orari di lavoro giornaliero diversi nel calendario individuale dell'orario di lavoro e nel regolamento?	Così facendo non si applicano correttamente le disposizioni del CCL. La ditta deve adeguare il calendario dell'orario di lavoro conformemente al regolamento. In ogni caso, è importante che il calcolo delle ore flessibili avvenga sulla base di un orario di lavoro normale di 2190 ore annue (oppure sulla base di un numero inferiore di ore annue specificato nel calendario dell'orario di lavoro).
Calendario annuale - orario di lavoro normale superiore alle 2190 ore	Art. 12b CCL Art. 13b CCL	Il calendario annuale delle ore di lavoro può prevedere un orario di lavoro normale che oltrepassa le 2190 ore?	No, non è ammesso prevedere un superamento dell'orario di lavoro normale di 2190 ore nel calendario annuale delle ore di lavoro. È invece ammesso scendere al di sotto del monte ore, a condizione però che le ore mancanti rispetto all'orario di lavoro normale non siano addebitate al collaboratore in quanto ore flessibili negative.
Calendario annuale - ore flessibili	Art. 13 CCL	Un calendario annuale dell'orario di lavoro può contenere ore flessibili?	No, il calendario annuale delle ore di lavoro non deve contenere ore flessibili. Tuttavia, è ammesso definire in anticipo dei cosiddetti giorni recuperabili per i giorni festivi addizionali registrati nel calendario annuale dell'orario di lavoro con 0 ore.
Calendario annuale - per il personale del settore commerciale	Art. 12 CCL	Quale calendario annuale dell'orario di lavoro vale per il personale del settore commerciale?	Per il personale del settore commerciale può essere utilizzato un calendario annuale dell'orario di lavoro fisso, con 42 ore/settimana, o il calendario annuale dell'orario di lavoro aziendale. È determinante l'orario di lavoro normale di 2190 ore, che deve essere rispettato.
Compensazione di ore flessibili in caso di malattia	Art. 18b CCL Art. 37b CCL	È ammesso compensare il primo giorno di malattia (giorno di attesa), che non dà diritto al pagamento di salario, con le ore flessibili?	Ai sensi del CCL per il primo giorno di malattia (giorno di attesa) non sussiste un diritto al salario e pertanto saranno registrate 8,4 ore o il numero di ore previste per il giorno in questione nel calendario annuale dell'orario di lavoro. Dal secondo giorno il collaboratore ha diritto all'80 % del salario lordo pattuito. Alle seguenti condizioni è ammissibile pagare al collaboratore per il giorno di attesa il 100 % dello stipendio, senza però registrare ore. A partire dal 2° giorno di malattia è possibile versare al collaboratore il 100 % dello stipendio e in cambio registrare l'80 % del tempo di lavoro dovuto su 8,4 ore o sulle ore di lavoro previste per il giorno in questione nel calendario annuale dell'orario di lavoro: - solo per la durata del giorno di attesa e del periodo di sospensione (max. 30 giorni) - previo accordo del collaboratore in merito alla compensazione - le ore flessibili possono essere compensate solo fino a 0 (no ore negative). - NB: su tutti i pagamenti salariali è dovuta l'aliquota per la 13a mensilità.
Compensazione di ore supplementari	Art. 17h CCL Art. 18c CCL	È possibile superare il saldo massimo di ore flessibili ammesso, pari a +100 ore flessibili, durante il periodo di 14 settimane disponibile per la compensazione di ore supplementari?	Ai sensi dell'art. 18c CCL le ore supplementari non devono più essere compensate nel mese successivo, bensì entro un periodo di 14 settimane. Il saldo massimo di +100 ore flessibili vale imperativamente e a titolo assoluto - fatti salvi eventuali accordi divergenti ammissibili. Le ore supplementari che oltrepassano il saldo di 100 ore devono pertanto essere compensate nel mese successivo.
compilare i rapporti per l'orario di lavoro	Art. 12 CCL	La compilazione dei rapporti di lavoro fa parte dell'orario di lavoro?	Sì, il tempo impiegato per compilare i rapporti conta come tempo di lavoro. Ciò non può essere escluso nemmeno tramite un regolamento aziendale.
Domanda di ore flessibili - periodo di maturazione	Art. 18g CCL	Qual è la durata massima del periodo di accumulo di ore flessibili in superamento del saldo ammesso, richiesto mediante domanda di accumulo ore flessibili?	Il periodo di accumulo di ore flessibili in superamento del saldo ammesso, richiesto mediante apposita domanda, può durare al massimo 2 anni. In casi eccezionali motivati può essere concessa una proroga (p.es. per perfezionamento professionale).
Formazione e perfezionamento	Art. 10 CCL	Un collaboratore ha diritto a 5 giorni remunerati per anno civile per formazione e perfezionamento a prescindere dalla percentuale di occupazione e dalle ore di lavoro effettivamente prestate?	Un collaboratore che lavora al 100% durante un anno civile ha diritto a 5 giorni di formazione remunerati. In caso di assenze di lunga durata (p.es. per malattia, infortunio o servizio militare) ma anche in caso di occupazione a tempo parziale, il diritto vale pro rata temporis.
Giorni festivi	Art. 16 CCL	Quali giorni festivi vanno remunerati ai sensi del CCL nei Cantoni Appenzello esterno e Grigioni?	In questi due Cantoni, in conformità con le leggi cantonali, i giorni festivi e di riposo equiparati alla domenica sono solo 8. Giusta l'ordinamento comunale applicabile, è dovuto un giorno festivo addizionale. Se anche l'ordinamento comunale prevede solo 8 giorni festivi, l'impresa può definire un giorno festivo in più a propria discrezione.
Giorni recuperabili - servizio militare / malattia	Art. 12 CCL Art. 13 CCL	A che cosa occorre prestare attenzione in merito ai giorni di recupero di assenze per servizio militare o malattia?	Se il collaboratore è ammalato o presta servizio militare nei giorni recuperabili in anticipo (nei quali in realtà non dovrebbe lavorare, perché il tempo di lavoro è già stato recuperato), le ore non possono più essere compensate e decadono, come se si ammalasse in una domenica in cui non deve lavorare.

Parola chiave	Articolo CCL	Domanda	Risposta
Giorni recuperabili in anticipo - entrate/uscite durante l'anno	Art. 12 CCL	Come vanno gestiti i giorni recuperabili in anticipo, se un collaboratore è assunto/lascia l'azienda durante l'anno?	Un collaboratore assunto nel corso dell'anno può prendere i giorni recuperabili in anticipo nella misura delle ore già prestate e per la parte non ancora prestata per i giorni recuperabili in anticipo può compensare le ore flessibili o prendere dei giorni di ferie. Il datore di lavoro per la parte non ancora prestata può operare una detrazione salariale, piuttosto che detrarre ore flessibili o giorni di ferie. Se la compensazione avviene in ore, in conteggio va fatto secondo le modalità seguenti: Giorni di ferie: il numero corrispondente di giorni di ferie va detratto dal saldo ferie, senza che al collaboratore nella registrazione delle ore di lavoro siano accreditate delle ore per questi giorni di ferie. Al contempo questa detrazione deve essere documentata in modo comprensibile. Ore flessibili: le ore non recuperate in anticipo vanno detratte dal saldo delle ore flessibili con data di riferimento a fine mese, anche in questo caso è richiesta una documentazione completa e comprensibile. Se il collaboratore lascia l'azienda durante l'anno, egli ha diritto alla remunerazione delle ore recuperate in anticipo e non effettivamente prese. Il supplemento del 25% non è dovuto, visto che non si tratta di ore flessibili vere e proprie, bensì di una sospensione dell'orario di lavoro. In questo caso non sono dovute né indennità per ferie, né indennità per giorni festivi, bensì la quota-parte corrispondente della 13a mensilità. Se il collaboratore prende più giorni recuperabili in anticipo di quanti ne ha prestati fino al termine del rapporto di lavoro, i giorni in più recuperati in anticipo possono essere detratti dall'ultimo salario versato.
orario di lavoro predeterminato	Art. 17c CCL	Quale è la situazione in merito ai tempi standard indicati per il compimento di un lavoro?	La remunerazione in funzione dei tempi indicativi non è ammessa. Per la remunerazione vale solo ed esclusivamente il tempo di lavoro prestato effettivamente. I tempi indicativi sono tuttavia in linea di massima ammessi a titolo di incentivo per la definizione di prestazioni straordinarie (bonus).
Ore flessibili - al termine del rapporto di lavoro in relazione a un infortunio	Art. 18e CCL	Come vanno gestite le ore flessibili che permangono al termine del rapporto di lavoro a seguito di un infortunio? P.es. se il collaboratore non può tornare in azienda, e pertanto il datore di lavoro non può imporre una compensazione delle ore residue?	Anche in questo caso, al termine del rapporto di lavoro le ore flessibili residue vanno pagate applicando il supplemento del 25% e la percentuale corrispondente della 13a mensilità.
Ore flessibili – alla fine dell'apprendistato	Art. 17e CCL Art. 18b CCL	Come vanno gestiti i saldi positivi di ore flessibili disponibili alla fine dell'apprendistato (e eventualmente averi residui di ferie)?	In linea di massima, i saldi positivi di ore flessibili e eventuali averi residui di ferie vanno compensati entro la fine dell'apprendistato. Per gli apprendisti che passeranno ad un rapporto di lavoro ordinario, alla fine dell'apprendistato possono essere pagate al massimo 50 ore flessibili positive senza supplemento. Un eventuale avere residuo di ferie, invece, non può essere compensato con un pagamento. Non sono ammesse detrazioni salariali per saldi negativi di ferie o ore flessibili.
Ore flessibili - Pagamento delle ore flessibili in momento inopportuno (rapporto di lavoro con statuto di stagionale)	Art. 18b CCL Art. 18e CCL	Per i rapporti di lavoro con statuto di stagionale è possibile pagare le ore di lavoro flessibili al termine del rapporto di lavoro (p.es. fine ottobre) oppure riportarle a saldo? In questo modo il collaboratore inizierebbe in primavera (p.es. a marzo) con un saldo positivo. In caso di pagamento delle ore, il supplemento del 25% è dovuto?	Non esiste una disposizione speciale per i rapporti con statuto di stagionale. Al termine di un tale rapporto di lavoro, le eventuali ore flessibili devono essere pagate applicando il supplemento del 25%.
Ore flessibili – pagamento fino a 50 ore in meno	Art. 18b CCL	Possono essere pagate più ore del saldo attuale (fino a un massimo -50 ore)?	Non è possibile effettuare pagamenti superiori alle ore di credito effettive e quindi negativi.
Ore flessibili – quantità di lavoro	Art. 17 CCL	Il calcolo delle ore flessibili e delle ore supplementari va fatto anche per i rapporti di lavoro con percentuale di occupazione molto bassa e/o variabile?	Sì. In linea di massima il controllo delle ore flessibili e delle ore supplementari va effettuato per tutti i collaboratori, anche per i rapporti di lavoro con occupazione a tempo parziale o con occupazione variabile. Per i collaboratori a tempo parziale i saldi massimi mensili di ore flessibili sono definiti pro rata temporis in funzione della percentuale di occupazione. Nei rapporti di lavoro con grado di occupazione variabile, come per esempio per gli agricoltori, occorre effettuare un controllo delle ore flessibili sulla base dei giorni di presenza. Con questo metodo di calcolo i saldi di ore flessibili ammessi al mese sono individuati in funzione dei giorni di presenza. Per ogni giorno di presenza per il collaboratore è ammessa un'ora flessibile, fino ad un massimo mensile di 20 ore. In caso di domande sull'applicazione e sullo strumento di calcolo, le aziende possono rivolgersi alla CPNCL.
Pranzo - tragitto	Art. 12a CCL	Il tragitto dal cantiere all'officina/al magazzino a mezzogiorno è considerato orario di lavoro retribuito?	Nella pausa di mezzogiorno, il tragitto dal cantiere all'officina/al magazzino non rientra nell'orario di lavoro e non è considerato tempo di lavoro soggetto a remunerazione. Tuttavia, l'azienda può ordinare ai collaboratori di rientrare in sede. In questo caso, il tempo di viaggio è considerato tempo di lavoro remunerato e il rimborso spese non è dovuto. Se, dopo il rientro in sede, la pausa di mezzogiorno residua è inferiore a 30 minuti, non si può esigere dai collaboratori che ritornino in officina e, in questo caso, hanno diritto a pranzare fuori e al rimborso delle spese. Se il collaboratore può tornare a casa per pranzare, il rimborso spese non è dovuto e il tempo di viaggio non è considerato tempo di tragitto remunerato.
Rapporto di lavoro - Distinta delle ore di lavoro supplementi	Art. 21 CCL Art. 22 CCL	Nelle distinte delle ore di lavoro dei collaboratori occorre riportare i supplementi per lavoro durante il fine settimana e il lavoro notturno o domenicale?	No, nelle distinte delle ore di lavoro vanno riportate solo le ore effettivamente prestate. I supplementi vanno riportati separatamente.
Registrazione di inadempienze, nel caso di superamento del monte ore flessibili aumentato secondo gli accordi stabiliti	Art. 18c CCL Art. 18g CCL	Cosa succede se un'azienda supera il monte ore approvato (domanda di aumento temporaneo delle ore flessibili)? Questa violazione sarà valutata come inadempienza e compensata dall'azienda con le dovute indennità?	Se da un controllo risulta che il saldo concordato è stato superato, alle ore che superano il saldo concordato sarà applicato un supplemento del 25% per inadempienza alle disposizioni contrattuali.
richiesta accumulo ore flessibili	Art. 17e CCL Art. 17h CCL Art. 18g CCL	Il saldo di ore flessibili massimo ammesso può essere superato temporaneamente di comune accordo per la realizzazione di un progetto speciale (p.es. progetto privato di costruzione) senza che ciò comporti l'obbligo di versare un supplemento per ore supplementari?	In determinate condizioni e su richiesta motivata del collaboratore, nell'ambito delle disposizioni della Legge sul lavoro è possibile superare il saldo di ore flessibili massimo, senza che ciò comporti l'obbligo di concedere un supplemento di tempo o salariale del 25%. Tuttavia solo a condizione che sia disponibile un accordo scritto che disciplini i punti seguenti: · definizione del progetto, per il quale si accumulano le ore flessibili · periodo in cui si accumulano le ore flessibili e periodo in cui le ore flessibili accumulate saranno compensate · indicazione scritta secondo cui le ore flessibili non compensate, scaduto il termine previsto, dovranno essere remunerate con un supplemento di tempo o salariale pari al 25% · la domanda deve essere approvata dalla CPNCL. NB: possono essere considerate solo le domande che si riferiscono ad un progetto futuro. Una domanda con effetto retroattivo è esclusa.



Parola chiave	Articolo CCL	Domanda	Risposta
Saldo delle ore flessibili - lavoro a tempo parziale	Art. 17e CCL	I collaboratori con contratto a tempo parziale possono avere un saldo di ore flessibili pari a quello dei collaboratori a tempo pieno?	No, per i collaboratori a tempo parziale il saldo di ore flessibili massimo ammesso si riduce in funzione del grado di occupazione. I collaboratori a tempo parziale sono infatti tutelati come tutte le altre categorie di collaboratori contro un carico di lavoro eccessivo. Anche perché il collaboratore a tempo parziale può avere un secondo impiego e dunque non dispone di più tempo libero, bensì di meno tempo libero rispetto all'impiegato a tempo pieno.
Saldo massimo di ore flessibili al mese	Art. 17e CCL	Nel calendario annuale dell'orario di lavoro è possibile scegliere un orario lavorativo settimanale di 37.5 a 45 ore di lavoro o di 37.5 fino ad un massimo di 47.5 ore di lavoro. Se l'orario di lavoro massimo di 47.5 ore alla settimana è sfruttato a pieno, è possibile definire che il saldo mensile delle ore flessibili non debba superare le 10 ore flessibili solo nei mesi corrispondenti?	No. Anche in caso di pieno sfruttamento dell'orario lavorativo settimanale di 47.5 ore, il saldo di ore flessibili massimo sarà di 10 ore flessibili al mese per tutto l'arco dell'anno. Le ore che superano tale tetto, sono considerate ore supplementari soggette a supplemento.
Spostamento dell'orario di lavoro settimanale	Art. 22a CCL	In un rapporto di lavoro in cui un collaboratore lavora sempre in modo fisso il sabato, è possibile pattuire delle deroghe rispetto al CCL? Anziché prendere il fine settimana in modo fisso il sabato e la domenica, il collaboratore avrebbe libero la domenica e il lunedì, giorno che sarebbe equiparato al sabato.	Per le aziende che dispongono di uno showroom con superficie di vendita, vale la disposizione seguente: i collaboratori assunti per questo settore possono lavorare il sabato senza obbligo di pagamento del supplemento - a condizione che l'orario lavorativo sia stato concordato in modo fisso da martedì a sabato. Tuttavia, se il collaboratore dovesse lavorare il lunedì, andrebbe remunerato con un supplemento pari a quello previsto per il lavoro di sabato.
Tempo di preparazione per i quadri – funzione mista	Art. 5a CCL Art. 12f CCL	La "soluzione per i quadri" può essere applicata anche in un rapporto di lavoro con funzione mista (p.es. capo carpentiere con perfezionamento 20 % e caposquadra con perfezionamento 80 %)?	La "soluzione per i quadri" può essere applicata con la quota-parte pro rata temporis corrispondente per il livello di funzione ammesso (p.es. 20% capo carpentiere con perfezionamento = 20% "soluzione per i capo")
Tempo di preparazione per i quadri - riduzione delle indennità in caso di malattia/infortunio	Art. 12f CCL	Può il datore di lavoro in caso di malattia di lunga durata, provvedere ad una riduzione del forfait annuo concordato per il tempo di preparazione per i quadri?	Sono controllate soltanto i requisiti minimi del CCL. Previo accordo fra datore di lavoro e collaboratore, una riduzione delle indennità (tempo di preparazione per i quadri) sarebbe ammissibile, nella misura in cui i tempi di preparazione siano ancora remunerati almeno con l'importo previsto a tale scopo nel CCL.
Tipologie di orari	Art. 12a CCL Art. 17a CCL Art. 18c CCL Art. 19a CCL	Quali tipologie di orari di lavoro conosce il CCL Costruzione in legno?	Il CCL Costruzione in legno distingue fra orario di lavoro normale, ore flessibili, ore supplementari e ore straordinarie. · Le ore di lavoro normali sono le ore di lavoro previste per ogni giorno dell'anno nel calendario annuale delle ore di lavoro. Le ore di lavoro normali non sono soggette al pagamento di supplementi. · Le ore flessibili sono le ore di lavoro che superano l'orario di lavoro normale aziendale o definito nel CCL. Le ore flessibili non sono soggette al pagamento di supplementi. · Le ore supplementari sono le ore che superano il saldo di ore flessibili ammesso, pari a 10 rispettivamente a 20 ore flessibili (impiego a tempo pieno) per mese civile o 100 ore flessibili per anno civile. Le ore supplementari sono soggette al pagamento di un supplemento del 25 %. · - Le ore di lavoro straordinario sono ore di lavoro che superano l'orario di lavoro massimo sancito dalla Legge sul lavoro, pari a 50 ore settimanali. Gli straordinari vanno compensati, con il consenso del collaboratore, in rapporto di 1:1 nell'arco di 14 settimane o con un supplemento salariale del 25 %.
Soluzione zone di montagna	Art. 17f CCL Art. 17e CCL Art. 17g CCL	Il pagamento di ore flessibili e supplementari durante l'applicazione della soluzione zone di montagna è ammissibile?	No. Durante il periodo di applicazione della soluzione zone di montagna non è ammissibile remunerare le ore flessibili o supplementari. La data del pagamento può essere fissata ad un giorno anteriore o successivo alla data di scadenza dell'applicazione soluzione zone di montagna. Le ore supplementari creati per superamento del saldo ore flessibili ammissibile devono essere compensate dopo la fine dell'aumento temporaneo delle ore flessibili concesso. Il supplemento del 25% deve essere concesso o in tempo o in denaro (art. 18b CCL). Inoltre, vanno applicati i supplementi dovuti durante il periodo dell'attuazione della soluzione zone di montagna per il lavoro di sabato, serale o notturno in conformità con le disposizioni del CCL.
Ore flessibili	Art. 18b CCL	È ammissibile pagare più ore flessibili dell'attuale saldo ore (fino ad un massimo di -50 ore)?	No. Non è ammissibile pagare più ore del numero di ore effettivamente in essere e creare in tal modo un saldo negativo.
Compensazione delle ore flessibili - 13a mensilità	Art. 17h CCL	Un saldo di ore flessibili negativo superiore a 50 ore negative può essere compensato attraverso la riduzione della 13a mensilità?	In linea di massima spetta al datore di lavoro controllare i saldi delle ore flessibili dei collaboratori e richiamare tempestivamente la loro attenzione su eventuali saldi di ore negative. In proposito occorre considerare che il saldo di ore flessibili accumulato non deve mai superare le 50 ore negative. Un tale saldo negativo va compensato anzitutto durante l'anno attraverso la prestazione di lavoro addizionale o, di comune accordo con il collaboratore, per esempio registrandolo a titolo di congedo non remunerato. Nel caso ciò non fosse possibile, alla fine dell'anno le ore flessibili negative venute a creare per colpa del collaboratore possono essere conteggiate con il diritto alla 13a mensilità oppure riportate all'anno nuovo.
Accumulo di ore flessibili - progetto irrealizzato	Art. 18c CCL Art. 18g CCL	Cosa succede con le ore flessibili accumulate per un progetto, quando questo non può essere realizzato? Queste ore flessibili accumulate sono comunque soggette a pagamento di un supplemento?	Nell'ambito di una richiesta per l'accumulo di ore flessibili, la ditta deve prevedere una disposizione scritta, da applicare nel caso in cui non venisse realizzato il progetto per il quale sono state accumulate le ore flessibili secondo le condizioni di cui all'art. 18g CCL. Se il progetto del collaboratore non può essere realizzato e se il collaboratore rimane a lavorare nella ditta, sulle ore accumulate non è dovuto nessun supplemento. Le ore possono essere compensate nel periodo di tempo concordato. Se un collaboratore disdice il contratto di lavoro, il datore di lavoro non è tenuto a pagare nessun supplemento sulle ore accumulate. Se invece è la ditta a disdire il contratto, i supplementi sono dovuti.
13a mensilità	Art. 31 CCL	Come si calcola la 13a mensilità?	Per i collaboratori retribuiti con salario mensile, il diritto al pagamento della 13a mensilità si calcola in base al salario lordo concordato. È inoltre dovuta una quota parte della tredicesima sulle indennità per eventuali ore flessibili, ore supplementari o straordinari (compresi eventuali supplementi per lavoro serale, notturno, di fine settimana o festivo). Ai collaboratori con salario orario deve essere corrisposto un supplemento dell'8,33 % sul salario lordo inclusivo delle maggiorazioni per ferie e per lavoro festivo oppure, se la tredicesima viene versata alla fine dell'anno, l'importo corrispondente ad un salario medio mensile in conformità con le ore prestate. Una quota parte della tredicesima è dovuta anche sulle indennità per eventuali ore flessibili, ore supplementari o straordinari (compresi eventuali supplementi per lavoro serale, notturno, di fine settimana o festivo).
Adeguamenti salariali	Art. 27a CCL	Lo stipendio di un collaboratore inabile al lavoro per malattia o infortunio deve essere adeguato ai nuovi salari minimi in vigore?	Durante un'incapacità lavorativa totale dovuta a malattia o infortunio non occorre effettuare nessun adeguamento del salario attuale. L'adeguamento del salario a un salario minimo più elevato, dichiarato di obbligatorietà generale durante il periodo di incapacità lavorativa, deve essere effettuato solo quando il collaboratore riacquista la sua abilità (parziale) al lavoro.

Parola chiave	Articolo CCL	Domanda	Risposta
Apprendisti - weekend di studio	Art. 12b CCL	Un weekend di studio obbligatorio per gli apprendisti è considerato come tempo di lavoro da remunerare?	No, i weekend di studio obbligatori non contano come tempo di lavoro ai sensi del CCL e perciò l'azienda non è tenuta a retribuirli.
Apprendisti di commercio o gli disegnatori edili	Art. 27a CCL	Sottostanno al CCL anche gli apprendisti di commercio o gli apprendisti disegnatori edili che seguono l'apprendistato in un'azienda di costruzione in legno?	In linea di massima anche gli apprendisti di commercio e gli apprendisti disegnatori edili sottostanno al CCL Costruzione in legno. Tuttavia a essi invece delle disposizioni salariali minime si applicano le raccomandazioni della SIC Svizzera, rispettivamente dell'associazione settoriale competente.
Apprendisti falegnami	Art. 27a CCL	Gli apprendisti falegnami hanno diritto allo stesso salario degli apprendisti costruzione in legno?	Nelle aziende miste, che sottostanno nel loro insieme al CCL Costruzione in legno, anche gli apprendisti falegnami sono coperti dal CCL Costruzione in legno. È prevista un'eccezione solo per quanto riguarda i salari minimi prescritti. A tale proposito si rimanda alle raccomandazioni della VSSM.
Congedo per attività giovanili	Art. 329e CO	Il collaboratore ha diritto al salario durante il congedo per attività giovanili?	I collaboratori fino ai 30 anni compiuti, possono prendere un congedo giovanile della durata massima complessiva di 5 giorni di lavoro per anno di servizio. Tale diritto è aggiuntivo al regolare diritto alle ferie ai sensi dell'art. 14 CCL. Durante il congedo giovanile, i collaboratori non hanno diritto al salario.
Giovani stagisti in formazione	Art. 3b CCL Art. 5b CCL Art. 25e CCL	Si tratta di giovani che nell'ambito di un'offerta di formazione transitoria, seguono uno stage (fra la conclusione della scuola dell'obbligo e l'inizio dell'apprendistato) in un'azienda di costruzione in legno. Gli stagisti in formazione (ai sensi dell'art. 3b CCL) non sono assoggettati al sistema salariale di cui agli art. 26-30 CCL. I giovani aderenti a queste offerte di formazione transitoria vanno dunque classificati in questa categoria oppure sottostanno al sistema salariale del CCL?	Questi casi non sono interessati dalla disposizione di cui all'art. 25e CCL. Se è previsto che siano remunerati con importi inferiori al salario minimo, occorre prima inoltrare alla CPNCL una richiesta di riduzione della remunerazione ai sensi dell'art. 5b CCL.
Impieghi di breve durata	Art. 25f CCL	Cosa si intende per riconversione o riorientamento ai sensi dell'art. 25f CCL? I tre mesi devono essere consecutivi?	Per riconversione si intende una sorta di «riconversione interna», ad esempio un cambiamento interno, se un collaboratore passa da un'attività esterna ad un'attività interna, p.es. in ufficio. Si è in presenza di riconversione se, nei tre mesi dell'impiego di breve durata, sono soddisfatti i seguenti requisiti: - Non si tratta di un caso di minor rendimento. - Deve essere disponibile un piano di formazione sommario. - Il collaboratore deve ricevere una preparazione alla nuova attività. Il termine riorientamento si riferisce a persone estranee al settore. Il riorientamento non presuppone la disponibilità di un piano di formazione. In caso di riconversione interna e riorientamento il collaboratore può essere impiegato per i tre mesi previsti con salario pattuito liberamente. Scaduti i tre mesi, il salario si orienta alla tabella dei salari minimi.  Di norma, per l'impiego di breve durata a causa di riconversione interna o riorientamento, i tre mesi sono consecutivi, salvo se sussistono motivi giustificabili che impongono una frammentazione della durata dell'impiego. Per gli studenti e gli alunni, i 3 mesi non devono essere consecutivi
Impieghi di breve durata di alunni e stagisti	Art. 25f CCL	Il periodo di 3 mesi definito dal CCL viene prolungato se un allievo o uno studente è impiegato solo a tempo parziale?	No. A prescindere dal tasso di occupazione, gli alunni e gli studenti possono essere impiegati solo per un periodo massimo di 3 mesi per anno civile.
Integrazioni salariali per il lavoro di sabato	Art. 22 CCL	Il lavoro del sabato è sempre soggetto a una retribuzione aggiuntiva?	No, il lavoro del sabato svolto volontariamente senza istruzioni da parte dell'azienda non è non sono soggetti a retribuzione aggiuntiva. Le ore lavorate in questo modo devono essere trattate come orario flessibile. trattati come orario flessibile.
IPG, militare in ferma continuata	Art. 33 CCL	Il servizio militare può essere considerato come un "evento complessivo" in cui i pagamenti (IPG) brevi e i pagamenti (IPG) in eccesso sono compensati tra loro?	Solo il militare in ferma continuata può essere considerato un evento complessivo in termini di salari. In tutti gli altri casi, sarà mantenuto l'approccio mensile.
Protezione civile	Art. 33d CCL	Com'è regolamentata la continuazione del pagamento dello stipendio, se la durata del rapporto di lavoro è stata inferiore ai 3 mesi?	Sia per quanto riguarda i rapporti di lavoro a tempo indeterminato che i rapporti di lavoro conclusi a tempo determinato per una durata superiore ai tre mesi, in caso di impedimento al lavoro per adempimento degli obblighi legali, lo stipendio va versato anche se il rapporto di lavoro, al momento dell'entrata in servizio militare, era già durato tre mesi, o se insieme alla durata del servizio militare durerà più di tre mesi.
Raccomandazioni salariali per i stagisti	Art. 25e CCL	A quanto ammonta il salario di uno stagista?	Per i praticanti in formazione ai sensi dell'art. 25e CCL e per gli impieghi di breve durata ai sensi dell'art. 25f CCL, il salario può essere definito di comune intesa tra il datore di lavoro e il collaboratore in un accordo individuale. Ciò vale anche per l'assunzione di giovani per uno stage di prova. Per determinare il salario per gli stagisti si rimanda alle raccomandazioni pubblicate sul sito della CPNCL. In questi casi l'impresa può definire il salario da pagare a propria discrezione. In tutti gli altri casi il collaboratore deve essere classificato e remunerato in base ad una classe di funzione, come da CCL.
Richiesta di remunerazione ridotta per minor capacità di rendimento	Art. 5b CCL	Per quali collaboratori può essere richiesto il riconoscimento di minor capacità di rendimento?	Sostanzialmente, i motivi che legittimano una richiesta di riconoscimento di minor rendimento sono tre: 1. motivi medici (capacità di rendimento ridotta fisica e/o psichica) 2. motivi sociali (p.es. reinserimento) 3. impiego a carattere formativo (per giovani che seguono un'offerta passerella) La richiesta va corredata dalla seguente documentazione: - contratto di lavoro o dichiarazione di assenso del collaboratore interessato - parere qualificato di una terza persona (rapporto medico dichiarazione di un membro della famiglia o simile)
Riduzioni salariali	Art. 29a CCL	In analogia all'ammissibilità di adeguamenti positivi al salario minimo con effetto al 1.1., sono ammissibili anche adeguamenti salariali negativi al 1.1. (p.es. per addetti alla lavorazione del legno CFP), se la dichiarazione di obbligatorietà generale avviene solo in un momento successivo?	La riduzione del salario prima della dichiarazione di obbligatorietà generale non è considerata una violazione del salario minimo, né dunque un'inadempienza. Tuttavia il collaboratore interessato potrebbe far valere la sua rivendicazione salariale. Vale inoltre il principio secondo cui gli adeguamenti salariali dovrebbero avvenire possibilmente entro il 1.1.
Salari minimi per gli apprendisti successivi/complementari	Art. 24 CCL	Quali salari minimi valgono per gli apprendisti successivi/complementari?	Per gli apprendisti complementari si prende in considerazione il salario minimo dell'anno di formazione corrispondente. Come fattori determinanti per la definizione del salario possono essere considerati età, esperienza, impegni familiari eccetera.

Parola chiave	Articolo CCL	Domanda	Risposta
Salario minimo - componenti salariali	Art. 24 CCL	È possibile compensare la quota di salario eccedente il salario minimo definito dal CCL con le componenti salariali dovute in base al CCL?	No, poiché anche se il salario base convenuto, con tutti i supplementi, supera già il salario minimo, vanno ancora pagate tutte le prestazioni definite dal CCL, e specificamente le indennità per ferie e per giorni festivi nonché la 13a mensilità.
Salario minimo - Utilizzo dell'auto aziendale	Art. 26a CCL	L'utilizzo dell'auto aziendale per scopi privati può essere computato nel salario minimo?	Per raggiungere il salario minimo previsto dal CCL, è possibile computare l'utilizzo di un'auto aziendale da parte del collaboratore per scopi privati, a condizione che questo utilizzo sia indicato nel conteggio del salario in quanto parte del reddito soggetto ai contributi AVS. L'utilizzo dell'auto aziendale per scopi privati deve essere concordato per iscritto.
Servizio militare - la giornata di orientamento e licenziamento	Art. 32c CCL Art. 324e OR	La giornata di orientamento e il giorno di licenziamento dal servizio militare vanno remunerate al collaboratore?	I collaboratori hanno diritto al 100 % del salario per la giornata di orientamento e per il giorno di proscioglimento dall'obbligo di servizio militare (licenziamento).
Servizio militare - IPG	Art. 33 CCL	Durante i periodi di servizio militare al collaboratore vanno versati gli importi IPG?	No, in linea di massima durante il periodo di servizio militare al collaboratore va versato il salario che gli spetta ai sensi del CCL - rispettivamente, in conformità con il contratto di lavoro, se questo è per lui più vantaggioso. Se gli importi IPG superano il salario dovuto ai sensi del CCL, al collaboratore va versato il salario pari all'importo delle IPG. Questa disposizione vale per tutti i servizi militari. Un'aliquota della 13a mensilità è dovuta sul salario versato e sull'eventuale differenza fra gli importi IPG superiori e il salario dovuto. Sugli importi IPG non è dovuta alcuna aliquota di 13a mensilità, visto che essa è già compresa nelle indennità giornaliere.
Servizio militare - SR/SSU	Art. 33a CCL Art. 33b CCL	Quali diritti salariali spettano al collaboratore che presta la scuola reclute e il servizio di avanzamento in ferma continuata?	Per i collaboratori che terminano la scuola reclute anticipatamente e continuano senza interruzione con la scuola di sottufficiale vigono le disposizioni seguenti: - durante la scuola reclute si applica l'art. 33b CCL. L'indennità, riferita al salario lordo, è la seguente: scuola reclute, compresi militari in ferma continuata senza servizio di avanzamento: celibi: 50 % coniugati o celibi con persone a carico: 80 % e - durante la scuola di sottufficiale si applica l'art. 33c CCL. L'indennità, riferita al salario lordo, è la seguente: celibi: - nelle prime 4 settimane nel corso di un anno civile: 100 %; dalla 5a. settimana: 50 % coniugati o celibi con persone a carico: - nelle prime quattro settimane nel corso di un anno civile: 100 %; dalla 5a. settimana: 80%.
Supplementi - ditte interinali	Art. 18c CCL	A partire da quante ore settimanali le ditte di lavoro interinale devono versare un supplemento ai propri dipendenti?	Le ditte di lavoro interinale sono tenute a pagare ai propri dipendenti un supplemento del 25 % sulle ore di lavoro che superano l'orario di lavoro settimanale massimo ai sensi della Legge sul lavoro (ore di lavoro che superano le 50 ore settimanali). Al di sotto di tale soglia è possibile remunerare le ore anche in rapporto 1:1.
Supplementi - ore supplementari e ore straordinarie	Art. 18c CCL Art. 19 CCL	Sulle ore supplementari e straordinarie i supplementi sono dovuti a titolo cumulativo?	No, i supplementi per le ore straordinarie e le ore supplementari non vanno pagati a titolo cumulativo. Di norma, le ore di lavoro straordinario sono allo stesso tempo ore supplementari.
Supplementi - termini per il pagamento	Art. 18c CCL	Quando devono essere pagati i supplementi per le ore supplementari che oltrepassano il saldo di ore flessibili ammesso?	Se il saldo di ore flessibili ammesso mensilmente o in assoluto ai sensi dell'art. 17e o 17h CCL è superato, si vengono a creare delle ore supplementari. Se il saldo di ore flessibili ammesso in termini assoluto (100 ore) è superato ai sensi dell'art. 17h CCL, le ore supplementari che ne scaturiscono devono essere compensate con un supplemento di tempo del 25 % nel mese successivo, ma al più tardi entro 14 settimane con supplemento di tempo del 25 %. A titolo eccezionale e di comune accordo fra datore di lavoro e collaboratore, le ore supplementari possono essere pagate con un supplemento salariale del 25 %.
Estratto salariale	Art. 24b CCL	Gli estratti salariali ora devono essere messi a disposizione dei collaboratori solo in forma elettronica?	È ammesso inviare gli estratti salariali mensili ai collaboratori solo in forma elettronica, a condizione che siano soddisfatti i seguenti requisiti: consenso per iscritto del collaboratore di ricevere gli estratti salariali in forma elettronica e garanzia che i collaboratori abbiano accesso in ogni momento agli estratti salariali redatti in precedenza e non più modificabili (documenti in formato PDF).
Apprendisti – adeguamento salariale	Art. 25d CCL	I salari degli apprendisti attualmente in formazione devono essere adeguati ai nuovi salari minimi che saranno dichiarati vincolanti durante il periodo di apprendistato?	No. Fanno stato i salari minimi validi all'inizio dell'apprendistato. Tali salari minimi sono validi per l'intero periodo di apprendistato e non devono essere adeguati a eventuali modifiche del salario minimo che subentrano durante il periodo di apprendistato. Sono determinanti i salari minimi valevoli all'inizio dell'apprendistato e non eventuali salari minimi diversi definiti nel contratto di apprendistato.
Funzione mista – calcoli salariale	Art. 5a CCL	Come si calcola il salario minimo in un rapporto di lavoro con funzione mista?	Per calcolare il salario minimo di un collaboratore impiegato in funzione mista sono determinanti gli anni di esperienza maturati effettivamente in ognuna delle funzioni. Il numero di anni di esperienza può variare da una funzione all'altra.
Pranzo – conclusione anticipata del lavoro	Art. 34 CCL	È consentita una regola secondo cui, in caso di conclusione anticipata del lavoro (p.es. alle 14.00) e successivo rientro in ditta, le spese per il pranzo non sono pagate?	Una tale disposizione non è ammissibile. Il collaboratore ha diritto alle spese per il pasto anche in casi del genere.
Requisiti per il rimborso spese pranzo (prestito di personale)	Art. 34b CCL	Esiste una durata minima dell'orario di lavoro giornaliero a partire dalla quale sussiste il diritto alle spese pranzo?	Non è prescritta nessuna durata minima del lavoro quotidiano. Tuttavia, anche qui vale il principio secondo cui le spese sono dovute se a mezzogiorno il collaboratore non può rientrare a casa o in azienda.
Spese forfetarie	Art. 34 CCL	È ammesso fissare in un regolamento un importo forfetario per le spese?	Sì, è sostanzialmente ammesso fissare un importo forfetario a titolo di spese, a condizione che con tale importo si raggiungano o si superino gli importi definiti nel CCL.
Spese pranzo	Art. 34b CCL	Quando sussiste il diritto al rimborso delle spese pranzo?	Di norma, l'azienda è tenuta a rimborsare le spese per il pranzo, se il collaboratore lavora in un cantiere esterno e deve pranzare fuori casa. L'obbligo di pagamento delle indennità pranzo viene a cadere se sul cantiere sono disponibili possibilità adeguate per rifocillarsi, che devono rispondere ai seguenti requisiti: - Ambiente: locale con luce naturale, che si può chiudere, riscaldare, arieggiare. - Attrezzature/mobilia: numero sufficiente di fornelli o attrezzature per cucinare, frigorifero, possibilità di preparare bevande calde, un numero sufficiente di posti a sedere (sedie e tavoli) - Servizi igienici (numero sufficiente di WC disponibili nelle immediate vicinanze, con acqua corrente).

Parola chiave	Articolo CCL	Domanda	Risposta
Partner conviventi	Art. 32a CCL	Sono considerati conviventi anche le coppie dello stesso genere?	Sì. Sono considerati conviventi sia le coppie di fatto, rispettivamente in concubinato, eterosessuali sia quelle omosessuali.