

Sono più o meno sempre le stesse le domande poste riguardo alla convenzione collettiva di lavoro (CCL). Di seguito sono riportate quelle più frequenti e le relative risposte. Occorre tuttavia ricordare che ogni singolo caso va preso in considerazione nel suo insieme. Gli articoli menzionati corrispondono a quelli di cui nella CCL per il settore svizzero dell'isolazione (CCL ISO) 2017-2019 e 2022-2024. All'interno delle presenti FAQ non trovano spazio domande riguardanti casi eccezionali o individuali. Per eventuali altre domande restano a disposizione il Servizio giuridico della CPN nonché l'Associazione svizzera delle aziende dell'isolazione Isolsuisse.

Argomento (in ordine alfabetico)	Articolo / Fonte	Domande	Risposte																				
Apprendisti	Art. 3.3.1 e 22 CCL ISO	Anche gli apprendisti devono versare il contributo di formazione?	Sì. Secondo il CCL ISO gli apprendisti pagano soltanto un contributo di formazione di CHF 10.– al mese. Anche gli apprendisti sono assoggettati al CCL ISO.																				
Assenze	Art. 38.3 CCL ISO	Le visite mediche e dentistiche vengono pagate?	Assenze brevi e giustificate (p.es. visite mediche o disbrigo di faccende private) devono essere autorizzate in anticipo dal datore di lavoro. Il tempo di lavoro mancante che ne risulta viene compensato dal datore di lavoro, purché l'assenza non duri più di 2 ore.																				
Calcolo del salario orario	Art. 28.3 e 28.4 CCL ISO	Come si calcola il salario orario?	Il calcolo del salario orario avviene sulla base di una durata media mensile di 173.3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.																				
Calcolo del salario orario	Art. 28.3 e 41 CCL ISO in combinato disposto con le appendici 9 e 10 CCL ISO	Come si calcola il salario orario minimo con le indennità?	<p>Il salario orario è ammesso solo eccezionalmente.</p> <p>Esempio per un lattoniere-isolatore nel 2022 (categoria più alta), 36 anni, con 9 giorni festivi</p> <p>Indicazioni e ausili per determinare il salario corretto si trovano nell'appendice 9 del CCL ISO.</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Salario orario minimo</td> <td>Lattoniere-isolatore</td> <td>CHF</td> <td>30.87</td> </tr> <tr> <td>Indennità per i giorni festivi*</td> <td>3.59% del salario orario minimo (9 giorni festivi)</td> <td>CHF</td> <td>1.11</td> </tr> <tr> <td>Indennità per i giorni di vacanza*</td> <td>10.64% del salario orario minimo (25 giorni di vacanza)</td> <td>CHF</td> <td>3.28</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>Totale intermedio</i></td> <td><i>CHF</i></td> <td><i>35.26</i></td> </tr> <tr> <td>Pagamento della 13a mensilità</td> <td>8.33% della somma del salario orario minimo + indennità per i giorni di vacanza + indennità per i giorni festivi</td> <td>CHF</td> <td>2.94</td> </tr> </tbody> </table>	Salario orario minimo	Lattoniere-isolatore	CHF	30.87	Indennità per i giorni festivi*	3.59% del salario orario minimo (9 giorni festivi)	CHF	1.11	Indennità per i giorni di vacanza*	10.64% del salario orario minimo (25 giorni di vacanza)	CHF	3.28	<i>Totale intermedio</i>		<i>CHF</i>	<i>35.26</i>	Pagamento della 13a mensilità	8.33% della somma del salario orario minimo + indennità per i giorni di vacanza + indennità per i giorni festivi	CHF	2.94
Salario orario minimo	Lattoniere-isolatore	CHF	30.87																				
Indennità per i giorni festivi*	3.59% del salario orario minimo (9 giorni festivi)	CHF	1.11																				
Indennità per i giorni di vacanza*	10.64% del salario orario minimo (25 giorni di vacanza)	CHF	3.28																				
<i>Totale intermedio</i>		<i>CHF</i>	<i>35.26</i>																				
Pagamento della 13a mensilità	8.33% della somma del salario orario minimo + indennità per i giorni di vacanza + indennità per i giorni festivi	CHF	2.94																				

			Salario orario minimo con 13a mensilità	Possibili differenze dovute all'arrotondamento	CHF	38.20
*L'esempio di calcolo si basa su 9 giorni festivi (la cifra può variare a seconda dell'anno e del Cantone) e 25 giorni di vacanza.						
Cauzione	Art. 23 CCL ISO	Bisogna versare una cauzione per poter assumere lavoratori nel settore dell'isolazione? A quanto ammonta?	<p>Generalmente sì. Occorre depositare una cauzione fino all'ammontare di CHF 10 000.– o della somma equivalente in Euro a favore della CPN prima di iniziare l'attività professionale.</p> <p>La cauzione può essere fornita in contanti o tramite una garanzia irrevocabile di una banca sottoposta all'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA) o di una assicurazione sottoposta alla FINMA.</p> <p>Quando la somma d'appalto è inferiore a CHF 2000.– (retribuzione secondo il contratto d'appalto), i datori di lavoro sono liberati dall'obbligo di versare una cauzione. Questo vale per un anno civile. Per una somma d'appalto fra CHF 2000.– e CHF 20 000.– in un anno civile la cauzione ammonta a CHF 5000.–. Quando la somma d'appalto in un anno civile supera i CHF 20 000.–, deve essere versata la cauzione completa di CHF 10 000.–.</p>			
Classificazione	Art. 41 CCL ISO in combinato disposto con l'appendice 10 CCL ISO	Come vengono determinati i salari minimi?	<p>La classificazione avviene sulla base delle seguenti categorie di lavoratori (art. 41.6):</p> <p>a) lattonieri-isolatori con esame di fine tirocinio;</p> <p>b) lattonieri-isolatori e isolatori con esame di fine tirocinio in professioni affini (p. es. lattonieri edili, costruttori di impianti di ventilazione, montatori di dispositivi antincendio, muratori, pittori, gessatori, ecc.);</p> <p>c) lavoratori semiqualeficati con almeno 12 mesi di esperienza nel ramo (isolatori, lattonieri-isolatori, montatori di dispositivi antincendio).</p> <p>Nei primi 12 mesi di occupazione nel ramo il salario minimo per questa categoria di lavoratori semi-qualificati può essere inferiore del 10% al massimo.</p> <p>I salari minimi vengono fissati nell'appendice 10 del CCL ISO e fanno parte integrante dello stesso (art. 41.2).</p> <p>Eccezioni concernenti i salari minimi devono essere sottoposte alla CPN (art. 41.4).</p>			

			Per i lavoratori con capacità lavorativa ridotta possono essere conclusi accordi speciali. Anche questi accordi speciali devono essere sottoposti per approvazione alla CPN (modulo di richiesta: https://www.cpn-isolazione.ch/ccl-dfo/salari-minimi-adequamenti-salariali/ , art. 41.5).
Contributo di applicazione, contributo di base, contributo di formazione	Art. 22 CCL ISO	Quando devono essere versati i contributi di applicazione, di base e di formazione?	<p>Tutti i lavoratori sottoposti al CCL ISO versano un contributo di applicazione di CHF 20.– e un contributo di formazione di CHF 15.–, per un totale di CHF 35.– al mese. La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente sul conteggio del salario.</p> <p>Gli apprendisti versano un contributo di formazione di CHF 10.– al mese.</p> <p>Durante la scuola reclute i contributi di applicazione e di formazione 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.</p> <p>I contributi di applicazione e di formazione non devono essere versati neanche in caso di congedo non retribuito.</p> <p>Tutti i datori di lavoro sottoposti al CCL ISO versano a loro volta, per ogni lavoratore assoggettato, un contributo di applicazione di CHF 20.– e un contributo di formazione di CHF 15.–, per un totale di CHF 35.– al mese. Inoltre, i datori di lavoro versano un contributo di base forfettario di CHF 240.– l'anno o CHF 20.– al mese. La frazione di un mese viene calcolata come un mese intero.</p>
Controllo dell'orario di lavoro	Art. 28.2 e 28.3 CCL ISO in combinato disposto con l'art. 46 della legge sul lavoro (LL) e l'art. 73 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1)	Quali ore devono essere registrate e come?	<p>Sulla base dei rapporti di lavoro si deve tenere una contabilità precisa delle ore lavorative nelle aziende. A tale scopo va utilizzato l'apposito formulario messo a disposizione dalla CPN sulla sua pagina internet o, in sostituzione, un sistema equivalente sotto tutti i punti di vista. Alle aziende che infrangono queste disposizioni verrà comminata una multa convenzionale ai sensi dell'art. 13.4 lett. c) CCL ISO. Alla fine dell'anno e alla fine del rapporto di lavoro il conteggio delle ore di lavoro va consegnato al lavoratore. In qualsiasi momento il lavoratore ha diritto di prendere visione del conteggio relativo all'orario di lavoro.</p> <p>Per il conteggio dell'indennità sostitutiva salariale (p.es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) si utilizza come base di calcolo una durata quotidiana media di 8 ore.</p>

			<p>L'art. 46 LL e l'art. 73 OLL 1 impongono al datore di lavoro di procedere a una registrazione meticolosa della durata del lavoro.</p> <p>Definire ore di lavoro standard è possibile nella misura in cui sono ammessi cambiamenti all'orario di lavoro. Si devono registrare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'effettiva durata del lavoro (giornaliera e settimanale); - i giorni di riposo o di riposo compensativo concessi settimanalmente; - le pause (durata e luogo); - le assenze. <p>Inoltre, si consiglia di registrare anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il lavoro di recupero; - il lavoro straordinario; - le ore supplementari; - le indennità; - le vacanze; - la malattia; - gli infortuni; - le assenze non retribuite; - le ore di formazione retribuite. <p>La legge non precisa come ciò debba avvenire. L'orario di lavoro può essere registrato, per esempio, per mezzo di software, tabelle Excel, rapporti di lavoro scritti a mano o prestampati, sistemi di registrazione dell'orario di lavoro, ecc.</p>
Disdetta	Art. 64.1 CCL ISO	Quale periodo di disdetta occorre rispettare?	<p>I periodi di disdetta applicabili sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nel primo anno di servizio: 1 mese; - dal secondo al nono anno di servizio incluso: 2 mesi; - dal decimo anno di servizio: 3 mesi per la fine di un mese. <p>I periodi di disdetta applicabili corrispondono a quelli di cui all'art. 335c CO.</p>
Disdetta durante il periodo di prova	Art. 63.1 CCL ISO	Quale periodo di disdetta occorre rispettare durante il periodo di prova?	<p>Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di 7 giorni.</p> <p>La protezione dalla disdetta in caso di malattia e infortunio si applica soltanto dopo la scadenza del periodo di prova.</p>

Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro	Art. 66.1 CCL ISO	Quanto tempo deve aspettare il datore di lavoro prima di poter disdire il rapporto di lavoro allorché un lavoratore è impedito di lavorare?	I periodi applicabili ai sensi del CO sono i seguenti: - nel primo anno di servizio: 30 giorni; - dal secondo al quinto anno di servizio incluso: 90 giorni; - dal sesto anno di servizio: 180 giorni; - dal decimo anno di servizio il divieto di disdetta è valido durante il periodo in cui il lavoratore beneficia delle indennità per perdita di salario dell'assicurazione malattia e infortuni obbligatoria (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100% a causa di malattia o infortunio. Se durante il periodo di disdetta interviene un cambiamento legato all'anzianità di servizio, si applica il periodo di disdetta più lungo.
Documento giustificativo	Art. 22.2 CCL	A cosa serve il documento giustificativo?	Con il documento giustificativo, ogni lavoratore organizzato (lavoratore affiliato a un sindacato) può chiedere al proprio sindacato che gli vengano rimborsati i contributi di applicazione e di formazione dedotti dal salario.
Giorni di carenza	Art. 52.1 CCL ISO	Il datore di lavoro deve pagare il salario il primo giorno di malattia?	Sì, deve pagare l'80% del salario.
Indennità per lavoro straordinario e calcolo	Art. 44.2 CCL ISO	Come sono calcolate le indennità per lavoro straordinario?	Il lavoro straordinario deve essere compensato mediante tempo libero di uguale durata. Se una compensazione non è realizzabile per motivi inerenti l'azienda, il lavoro straordinario deve essere pagato con un'indennità del 25%. Le ore straordinarie possono essere riportate al periodo successivo ai sensi dell'art. 28.6 CCL ISO. Secondo la prassi della CPN, basata sulla dottrina e sulla giurisprudenza del Tribunale federale, se il lavoro straordinario è compensato con prestazioni in denaro – a meno che il contratto non preveda diversamente –, al salario viene aggiunta, oltre alla quota per la 13a mensilità (8.33%), l'indennità del 25%. Di conseguenza, le vacanze e i giorni festivi non devono essere presi in considerazione nel calcolo dell'indennità per lavoro straordinario.
Indennità per malattia	Art. 51.1 CCL ISO	A quanto ammonta il pagamento continuato del salario?	L'indennità per malattia è pari all'80% del salario assicurato perso durante la malattia, inclusa l'indennità di fine anno, tenuto conto della durata contrattuale normale del lavoro.

Lavoro di recupero	Art. 30 CCL ISO	Come comportarsi con il lavoro di recupero (p. es. per i giorni di ponte dopo l'Ascensione o tra Natale e Capodanno)?	Il lavoro di recupero e i relativi giorni recuperabili devono essere stabiliti dal datore di lavoro. Non ci sono prescrizioni in materia. Il lavoro di recupero non è considerato lavoro straordinario, ma costituisce una categoria a sé. Serve, p.es., a compensare eventuali ponti.
Lavoro straordinario	Art. 44.1 CCL ISO	Cos'è il lavoro straordinario?	Sono considerate lavoro straordinario le ore di lavoro effettuate entro i limiti dell'orario giornaliero di lavoro (dalle ore 06.00 alle 20.00) ai sensi dell'art.10.1 LL, risp. 50 ore alla settimana secondo l'art. 9.1 lett. b LL, e che superano la durata annuale del lavoro di 2080 ore ai sensi dell'art. 28.2 CCL ISO.
Lavoro straordinario: riporto al periodo di conteggio successivo e pagamento	Art. 28.6 CCL ISO	Quando deve essere pagato il lavoro straordinario?	Conformemente all'art. 31.1 CCL ISO, entro il 31 dicembre dell'anno civile possono essere riportate al periodo successivo al massimo 200 ore in più – escluso il lavoro di recupero. Se al 31 dicembre sono state prestate più di 200 ore supplementari, escluse le ore di recupero, a partire dalla 201 ^a ora devono essere: a) pagate entro il 30 giugno, oppure b) compensate con tempo libero, oppure c) versate sul conto di risparmio del lavoratore conformemente agli art. 19 e 37 CCL ISO. Se un eventuale ammanco di ore, causato da una disposizione del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso va a carico del datore di lavoro.
Obbligo di contribuzione	Art. 22 CCL ISO	Perché sono sottoposto all'obbligo di contribuzione?	Perché lei e la sua azienda siete assoggettati al CCL ISO e alla DOG del settore svizzero dell'isolazione. Le attività della sua azienda rientrano nel campo d'applicazione del CCL ISO. La sua azienda è assoggettata al CCL ISO anche se non lei non è membro dell'associazione dei datori di lavoro, poiché il CCL ISO per il settore dell'isolazione è di obbligatorietà generale.
Orario di lavoro	Art. 28.2, 28.3 e 28.7 CCL ISO	A quanto ammonta la durata annuale lorda del lavoro?	La durata determinante del lavoro annuale è pari a 2080 ore (in media 40 ore settimanali). Tuttavia, l'effettiva durata annuale lorda del lavoro varia da caso a caso ed è disciplinata nell'appendice 8. In virtù dell'art. 28.3 CCL ISO la durata annuale lorda del lavoro 2022 (tutti i giorni della settimana, compresi i giorni festivi, ma senza sabati e domeniche) è fissata a 2080 ore, la durata determinante del lavoro annuale 2021 a 2088 ore (DOG 2021 , art. 28.3) e la durata annuale lorda del lavoro 2020 a 2096 ore.

			Nel contratto individuale di lavoro non può essere concordata nessuna durata del lavoro superiore (art. 28.7).
Ore supplementari e indennità	Art. 45.1 CCL ISO Art. 33.4 OLL 1	Oltre all'indennità del 25% per il lavoro straordinario, il datore di lavoro deve pagare anche l'indennità per lavoro effettuato di sabato, di domenica, di notte e nei giorni festivi?	Le indennità per lavoro effettuato di sabato, di domenica, di notte e nei giorni festivi devono essere compensate solo con un'indennità di salario. Non possono essere compensate mediante tempo libero. Quello del sabato, della domenica, della notte e dei giorni festivi è considerato tempo di lavoro particolare e conteggiato a parte. Non devono essere pagate indennità ulteriori oltre a quelle già definite ai sensi dell'art. 45.1 (nessuna doppia indennità).
Riduzione della durata delle vacanze	Art. 33.1 CCL ISO	Quando il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze?	Assenza (con colpa) Se nel corso di un anno civile il lavoratore è impedito a lavorare per più di un mese in totale, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di 1/12 a partire dal secondo mese completo di assenza e per ogni mese ulteriore. Assenza senza colpa Se nel corso di un anno civile l'impedimento dura complessivamente più di due mesi ed è senza colpa (malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale, esercizio di una funzione pubblica o congedo giovanile), la durata delle vacanze può essere ridotta di 1/12 a partire dal terzo mese completo di assenza e per ogni mese ulteriore. Ciò significa che una riduzione della durata delle vacanze è ammessa, in caso di impedimento con colpa, a partire dal secondo mese completo di assenza e, in caso di impedimento senza colpa, a partire dal terzo mese completo di assenza. Una riduzione della durata delle vacanze presuppone un impedimento al lavoro, il che è possibile soltanto nei giorni lavorativi. Pertanto, per calcolare il mese completo di assenza non bisogna basarsi sul mese civile, bensì sul cosiddetto «mese di lavoro», che corrisponde a 21.75 giorni lavorativi. Un mese completo di assenza ammonta quindi a 21.75 giorni lavorativi di impedimento al lavoro.
Tragitto di lavoro	Art. 28.5 CCL ISO (senza DOG)	Il tragitto di lavoro deve essere pagato?	Non è considerato tempo di lavoro quello necessario per il percorso dal domicilio del lavoratore all'azienda del datore di lavoro e ritorno. Il tempo di viaggio fino a 30 minuti al giorno non viene indennizzato.

Paritätische Landeskommision (PLK)
Commission paritaire nationale (CPN)
Commissione paritetica nazionale (CPN)
per il settore svizzero dell'isolazione

Indirizzo postale:
Weltpoststrasse 20
Casella postale
3000 Berna 16

Vacanze	Art. 32.2 CCL ISO	Implementazione saldo delle vacanze?	L'art. 32.2 del nuovo CCL prevede 30 giorni di vacanze per i dipendenti a partire dai 60 anni compiuti (finora 27 giorni di vacanze). Poiché il CCL è entrato in vigore solo all'inizio di agosto, questa normativa può essere applicata "pro rata": nel 2022 i dipendenti che hanno compiuto 60 anni ottengono 1,25 giorni di vacanze in più (3 giorni di vacanze: 12 mesi x 5 = 1,25 giorni di ferie).
---------	----------------------	---	---