

Le domande sollevate in relazione al Contratto collettivo di lavoro (CCL) sono spesso simili. Di seguito sono riportate quelle più frequenti e le relative risposte. Occorre tuttavia ricordare che ogni singolo caso va preso in considerazione nel suo insieme. Gli articoli menzionati corrispondono a quelli del CCL per i rami professionali della carrozzeria (CCL CARR) 2018-2021. Nelle 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 padronale Carrosserie Suisse.

<b>Argomento (in ordine alfabetico)</b>	<b>Articolo / Fonte</b>	<b>Domande</b>	<b>Risposte</b>
Apprendisti	art. 3.3.1 CCL CARR	Anche gli apprendisti sono assoggettati al CCL?	Agli apprendisti si applicano gli articoli 23 «Durata del lavoro», 27 «Vacanze, durata delle vacanze», 29 «Giorni festivi», 32 «Assenze» e 38 «Indennità di fine anno» del CCL.
Apprendisti	Art. 18.1 CCL CARR	Anche gli apprendisti devono versare il contributo di formazione?	Risposta: no
Assenze	Art. 32.2 CCL CARR	Le visite mediche e dentistiche vengono pagate?	Le assenze di breve durata (per es. visita medica, dentista, visita presso un ufficio amministrativo, ecc.) non vengono remunerate ma possono essere compensate.
Calcolo del salario orario	Art. 23.1 CCL CARR	Come si calcola il salario orario?	Il calcolo del salario orario avviene sulla base di una durata media mensile di 177,7 ore, rispettivamente 41 ore settimanali, o di 182 ore, rispettivamente 42 ore settimanali.
Contributo alle spese di applicazione, contributo di formazione	Art. 18 CCL CARR	Quando devono essere versati i contributi alle spese di applicazione e i contributi di formazione?	Tutti i lavoratori sottoposti al CCL CARR versano un contributo alle spese di applicazione di CHF 10.– e un contributo di formazione di CHF 20.–, per un totale di CHF 30.– al mese. La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente sul conteggio salariale.  Durante la scuola reclute i contributi alle spese di applicazione e i contributi 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.  I contributi alle spese di applicazione e i contributi di formazione non devono essere versati neanche in caso di congedo non retribuito.

			Tutti i datori di lavoro versano per ogni lavoratore assoggettato un contributo alle spese di applicazione di CHF 7.– e un contributo di formazione di CHF 14.–, per un totale di CHF 21.– al mese.
Controllo dell'orario di lavoro	<p>Art. 34.5 CCL CARR</p> <p>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)</p>	Quali ore devono essere registrate e come?	<p>Ogni lavoratore riceve mensilmente un conteggio delle ore e alla fine dell'anno un conteggio finale delle ore di lavoro effettuate.</p> <p>Per il conteggio dell'indennità sostitutiva salariale (p.es. giorni di attesa per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) si utilizza come base di calcolo una durata quotidiana media di 8.2 o 8.4<sup>1</sup> 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 siano ammessi cambiamenti all'orario di lavoro. Si devono registrare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'effettiva durata del lavoro (giornaliera e settimanale)</li> <li>- i giorni di riposo o di riposo compensativo concessi settimanalmente</li> <li>- le pause (durata e luogo)</li> <li>- le assenze</li> <li>- il lavoro di recupero</li> <li>- le ore supplementari</li> <li>- il lavoro straordinario</li> <li>- le indennità</li> <li>- le vacanze</li> <li>- la malattia</li> <li>- gli infortuni</li> <li>- le assenze non retribuite</li> <li>- le ore di formazione retribuite</li> </ul> <p>La legge non precisa come debba avvenire la registrazione. L'orario di lavoro può essere registrato, per esempio, per mezzo di software, tabelle Excel, rapporti di lavoro scritti a mano o prestampati, sistemi di registrazione dell'orario di lavoro, ecc.</p>

<sup>1</sup> per 42 ore settimanali

Disdetta	Art. 48 CCL CARR	Quale periodo di disdetta occorre rispettare?	I periodi di disdetta sono i seguenti: - dal 1° anno di servizio: 1 mese - dal 2° al 9° anno di servizio compreso: 2 mesi - a partire dal 10° anno di servizio: 3 mesi per la fine di un mese  I periodi di disdetta da rispettare corrispondono a quelli di cui all'art. 335c CO.
Disdetta durante il periodo di prova	Art. 48.4 CCL CARR	Quale periodo di disdetta occorre rispettare durante il periodo di prova?	Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di 7 giorni.  La protezione dalla disdetta in caso di malattia e infortunio si applica soltanto dopo la scadenza del periodo di prova.
Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro	Art. 50 CCL CARR	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 di attesa ai sensi del CO sono i seguenti: - dal 1° anno di servizio: 30 giorni - dal 2° al 5° anno di servizio compreso: 90 giorni - a partire dal 6° anno di servizio: 180 giorni
Documento giustificativo	Art. 18.2 CCL CARR	A cosa serve il documento giustificativo?	Risposta: con il documento giustificativo, ogni lavoratore organizzato (lavoratore affiliato a un sindacato) può chiedere al proprio sindacato che gli vengano rimborsati i contributi alle spese di applicazione e i contributi di formazione dedotti dal salario
Durata del lavoro	Art. 23.1 CCL CARR	A quanto ammonta la durata annuale lorda del lavoro?	La durata annuale del lavoro ammonta a 2132 ore.
Durata del lavoro	Art. 23.1 / art. 26.2 CCL CARR	A quanto ammonta la durata settimanale del lavoro?	La durata settimanale del lavoro ammonta a 41 ore.  D'intesa con l'intero personale o con i suoi rappresentanti, le aziende hanno la possibilità di fissare la durata del lavoro aziendale fino a un massimo di 42 ore settimanali, aumentando di conseguenza i giorni di vacanza.
Durata del lavoro: ore supplementari	Art. 26.2 CCL CARR	Cosa sono le ore supplementari?	Sono considerate ore supplementari quelle che superano la durata del lavoro fissata a livello d'azienda secondo l'art. 23.1 CCL, fino ad un limite di 50 ore settimanali. Le ore supplementari devono essere compensate con tempo libero di uguale durata al massimo entro i primi sei mesi dell'anno civile seguente. Un'eventuale compensazione in denaro viene effettuata in base alla prassi aziendale.

Durata del lavoro: lavoro straordinario	Art. 26.3 CCL CARR	Come viene compensato il lavoro straordinario?	<p>È considerato lavoro straordinario quello che supera la durata del lavoro di 50 ore settimanali. Il lavoro straordinario deve essere compensato in primo luogo con tempo libero di uguale durata al massimo entro i primi sei mesi dell'anno civile seguente. Se ciò non è possibile, il lavoro straordinario viene pagato al lavoratore con un'indennità del 25%.</p> <p>Secondo la prassi della CPN, basata sulla dottrina e sulla giurisprudenza del Tribunale federale, se le ore supplementari sono compensate 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 le ore supplementari.</p>
Durata del lavoro: lavoro straordinario e indennità	Art. 26.4 e 26.5 CCL CARR Art. 33.4 OLL 1	Oltre all'indennità del 25% per le ore supplementari, il datore di lavoro deve pagare anche l'indennità per il lavoro effettuato di sabato, di domenica, di notte e nei giorni festivi?	<p>Le indennità per il lavoro effettuato di sabato, di domenica, di notte e nei giorni festivi devono essere compensate solo in termini di salario. Non possono essere compensate mediante tempo libero.</p> <p>Il lavoro svolto il sabato, la domenica, la notte e nei 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. 26 (nessuna doppia indennità).</p> <p>Se diverse prescrizioni della legge sull'assegnazione di supplementi salariali sono applicabili per lo stesso periodo di tempo, è pagato il supplemento più favorevole al lavoratore.</p>
Giorni di attesa	Art. 41.1 CCL CARR	Il datore di lavoro deve versare il salario il primo giorno di malattia?	Sì, deve versare il salario a partire dal 1° giorno di malattia.
Indennità per malattia	Art. 42.1 CCL CARR	A quanto ammonta il salario in caso di malattia?	L'indennità per malattia è pari all'80% del salario assicurato non versato a causa della malattia, corrispondente alla durata contrattuale normale del lavoro, compresa l'indennità di fine anno, spese escluse.
Inizio del lavoro	Art. 23.5 CCL CARR	Quando comincia il tempo di lavoro?	Il tempo di lavoro comincia con l'inizio del lavoro stesso sul posto di lavoro. Il tempo necessario a lavarsi e cambiarsi non vale come durata del lavoro.
Inquadramento	Art. 36 CCL CARR	Come vengono determinati i salari minimi?	<p>L'inquadramento avviene sulla base delle seguenti categorie di lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) lavoratori qualificati dei rami professionali della carrozzeria in possesso dell'attestato di fine tirocinio (AFC)</li> <li>b) lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP)</li> <li>c) lavoratori senza attestato di fine tirocinio nei rami professionali della carrozzeria, a partire dal 20° anno di età</li> </ul>

	in combinato disposto con l'appendice 8 CCL CARR		<p>I leva bolle sono equiparati ai lavoratori qualificati con un tirocinio di 4 anni (AFC)</p> <p>I salari minimi sono riportati all'appendice 8.</p> <p>In conformità all'art. 36.3 CCL, per i lavoratori con capacità lavorativa ridotta possono essere conclusi accordi speciali. Questi accordi speciali (motivati e firmati anche dal lavoratore) devono essere sottoposti per approvazione alla Commissione paritetica nazionale (CPN) (modulo di richiesta: <a href="http://www.cpn-carrozzeria.ch/ccl-dfo/salari-minimi-adequamenti-salariali/">http://www.cpn-carrozzeria.ch/ccl-dfo/salari-minimi-adequamenti-salariali/</a>).</p>
Lavoro di recupero	Art. 25 CCL CARR	Come comportarsi con il lavoro di recupero (p. es. per i giorni di ponte dopo l'Ascensione o tra Natale e Capodanno)?	<p>Datore di lavoro e lavoratori possono accordarsi per effettuare del lavoro di recupero, per poter compensare giorni liberi non remunerati (ponti). I giorni da recuperare previsti per l'anno civile devono essere fissati per iscritto.</p> <p>Il lavoro di recupero non è considerato lavoro straordinario, ma costituisce una categoria a sé. Serve a compensare eventuali ponti.</p>
Lavoro di recupero	Art. 25.2 CCL CARR	In caso di entrata in servizio nel corso dell'anno, il tempo di recupero svolto può essere detratto dal salario?	<p>Ogni nuovo lavoratore assunto deve essere informato di questa regolamentazione. Egli deve accettare la modifica della durata del lavoro e prestare le ore di recupero mancanti o compensarle con una riduzione delle vacanze o del salario.</p> <p>Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, alla partenza del lavoratore bisogna effettuare un conteggio. La differenza dev'essere saldata con vacanze oppure salario (senza indennità).</p>
Obbligo di contribuzione	Art. 18 CCL CARR in combinato disposto con l'art. 3 CCL CARR	Perché sono sottoposto all'obbligo di contribuzione?	<p>Perché lei e la sua azienda siete assoggettati al CCL CARR e alla DOG per i rami professionali della carrozzeria. Le attività della sua azienda rientrano nel campo d'applicazione del contratto collettivo di lavoro. La sua azienda è assoggettata anche se non lei non è membro dell'associazione dei datori di lavoro, poiché il CCL per i rami professionali della carrozzeria è di obbligatorio generale.</p>
Riduzione della durata delle vacanze	Art. 28.6 CCL CARR	Quando il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze?	<p>In caso di assenza inferiore a 2 mesi dovuta a malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale, di una funzione pubblica o di servizio militare obbligatorio, la durata delle vacanze non può essere ridotta. Assenze superiori danno luogo a una riduzione pro rata, contando tuttavia solo i mesi interi.</p> <p>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</p>

			giorni lavorativi. Un mese completo di assenza ammonta quindi a 21.75 giorni lavorativi di impedimento al lavoro.			
Tragitto di lavoro	OLL1 Art. 13 cpv. 1	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.			
Vacanze	Art. 27 CCL CARR	A quanto ammonta il diritto alle vacanze?	La durata delle vacanze per anno civile è pari a:	per 41 ore settimanali	per 42 ore settimanali	
			Fino ai 20 anni compiuti	25 giorni	30 giorni	
			Dopo il compimento dei 20 anni	20 giorni	25 giorni	
			Dopo il compimento dei 50 anni	25 giorni	30 giorni	
			Dopo il compimento dei 60 anni ed almeno 5 anni di servizio nell'azienda	30 giorni	35 giorni	