

# FAQ CPNCL sul coronavirus

## Domande frequenti relative al coronavirus

**Importante: le risposte sono valide al massimo finché è in vigore l'ordinanza COVID-19 emanata dal Consiglio federale**

**Stato 7 aprile 2020**

Per informazioni su questioni giuridiche o altre esigenze relative alle disposizioni CCL vogliate rivolgervi al servizio legale della CPNCL. Telefono 044 360 37 70; email [recht@spbh.ch](mailto:recht@spbh.ch)

Ulteriori informazioni sono disponibili sui seguenti siti web:

- parti sociali del CCL Costruzione in legno (Holzbau Schweiz, Unia, Syna, Quadri dell'edilizia svizzera, Società svizzera degli impiegati di commercio)
- UFSP [www.bag.admin.ch](http://www.bag.admin.ch)
- SECO [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

Disclaimer: l'attuale situazione straordinaria è molto dinamica e soggetta a veloci cambiamenti. Sarà nostra premura fornirvi gli ultimi aggiornamenti nei tempi più brevi possibili, di modo che la presente raccolta di FAQ sul coronavirus sia sempre di attualità. Spetta tuttavia a ogni azienda che aderisce al CCL informarsi in merito alle disposizioni vigenti.

Categoria	Parola chiave	Articolo CCL	Domanda	Risposta
Rapporto di lavoro	Licenziamento	art. 7 CCL	Nella nostra azienda è stato introdotto il lavoro ridotto. Restano invariati i termini di disdetta durante questo periodo?	Sì, anche durante il periodo di lavoro ridotto valgono i termini di disdetta ai sensi del CCL. Visto che il licenziamento annulla lo scopo del lavoro ridotto (cassa integrazione), il diritto alle indennità per lavoro ridotto si estingue a decorrere dall'inizio del periodo di preavviso. A partire da questo momento, il collaboratore il cui rapporto di lavoro è stato disdetto ha diritto al salario intero.
Rapporto di lavoro	Certificato medico	Art. 9i CCL	Nella situazione attuale è ancora necessario presentare un certificato medico dopo tre giorni? O basta inoltrarlo dopo cinque giorni, come indicato dalla Confederazione?	Il CCL prevede che il certificato medico sia presentato in caso di malattia di durata superiore ai tre giorni. In linea di massima, questa disposizione mantiene la sua validità. L'UFSP raccomanda di prorogare questo termine a cinque giorni. Le parti sociali raccomandano alle aziende di mostrarsi accomodanti e flessibili per evitare di sollecitare il sistema sanitario oltre il necessario.
Orario di lavoro	Ore supplementari	Art. 17h CCL	Solitamente, il pagamento delle ore flessibili avviene in primavera. Per via della situazione attuale, quest'anno rinunciamo a tale prassi e i saldi delle ore flessibili non verranno estinti. Se i saldi superano la quota di 100 ore, sono quindi dovuti i normali supplementi per ore supplementari?	In deroga al CCL, nella fase di accumulo fino a fine maggio 2020 e nella fase di compensazione successiva fino a fine luglio 2020, il saldo massimo consentito di ore flessibili è aumentato a 130 ore (contratto di lavoro al 100%, lavoro a tempo parziale in proporzione al grado di occupazione). I supplementi per ore supplementari sono dovuti solo se è superato tale saldo. L'azienda deve inoltrare la relativa richiesta alla CPNCL (richiesta di accumulo di ore flessibili), con la possibilità di farlo globalmente per tutti i collaboratori (cosiddetta «richiesta collettiva di accumulo di ore flessibili»).
Orario di lavoro	Lavoro notturno	Art. 21b CCL	La nostra azienda lavora con frontalieri. Per evitare traffico alla dogana i collaboratori propongono di iniziare a lavorare alle 05.00 anziché alle 06.00. Questo nuovo orario rientra però parzialmente nel lavoro notturno. È dovuto il supplemento corrispondente?	Se la fascia oraria di lavoro notturno è spostata conformemente all'art. 10 cpv. 2 della legge sul lavoro, tutti i collaboratori acconsentono a tale spostamento e la procedura è ben documentata, non è dovuto alcun supplemento per lavoro notturno.

Categoria	Parola chiave	Articolo CCL	Domanda	Risposta
Orario di lavoro	Lavoro a turni	Art. 23 CCL	Per proteggere i collaboratori, il personale è suddiviso in due gruppi che lavoreranno separatamente in due turni dalle 05.00 alle 13.15 oppure dalle 13.45 alle 22.00, alternandosi ogni settimana. In questo caso sono dovuti i supplementi previsti dal CCL?	<p>In deroga al CCL, il supplemento del 5 % per lavoro a turni non è dovuto se sono soddisfatte le condizioni seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutti i collaboratori interessati hanno acconsentito all'applicazione del regime di lavoro a turni.</li> <li>• Il lavoro a turni dura soltanto finché è in vigore l'ordinanza COVID-19.</li> <li>• Il lavoro a turni serve solamente a garantire l'ottemperanza alle disposizioni relative alla protezione dei collaboratori (in particolare la regola del mantenimento della distanza) e non a mettere a disposizione capacità aggiuntive.</li> </ul> <p>Se con il modello di lavoro a turni scelto viene spostato anche il lavoro notturno conformemente all'art. 10 cpv. 2 della legge sul lavoro, non sono esigibili ulteriori supplementi per lavoro notturno.</p>
Ferie	Ferie aziendali	Art. 13b, 15a CCL	Nel calendario individuale dell'orario di lavoro annuale, nel mese di marzo 2020 abbiamo previsto delle ferie aziendali. Devono essere spostate?	Non necessariamente. Le ferie già concordate possono essere prese, a condizione che sia garantito lo scopo del riposo. L'attuale situazione straordinaria non cambia nulla, anche se magari il collaboratore non può partire in vacanza come aveva previsto.
Salario	Quarantena	Art. 24 ss. CCL	Uno dei miei collaboratori è in quarantena. Chi paga la perdita di guadagno?	<p>A questo proposito occorre fare una distinzione:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Quarantena imposta da un medico o dalle autorità: se il collaboratore può lavorare da casa, ha diritto al salario normale per le ore di lavoro prestate. Se il telelavoro non è possibile, il collaboratore può richiedere l'indennità per perdita di guadagno alla cassa di compensazione AVS. Sono versate al massimo 10 indennità giornaliere. Se, durante questo periodo di assenza, il datore di lavoro continua a versare il salario al collaboratore, la richiesta di indennità per perdita di guadagno può essere inoltrata dallo stesso datore di lavoro. Si raccomanda di verificare prima se sussistono le condizioni preliminari richieste.</li> <li>b) Quarantena autoimposta: se il collaboratore non si presenta al lavoro per timore benché non faccia parte di un gruppo a rischio e nonostante le misure definite dalla Confederazione in merito all'igiene e al distanziamento sociale in azienda siano soddisfatte, l'assenza lavorativa va a suo carico e il datore di lavoro non è tenuto al pagamento del salario.</li> </ol>

Salario	Custodia dei figli	Art. 24 ss. CCL	Per mancanza di alternative, un collaboratore deve occuparsi dei figli insieme alla moglie – che normalmente svolge anche lei un'attività lavorativa. Devo versare il salario al collaboratore durante la sua assenza per custodia dei figli?	La domanda è oggetto di controversia anche a livello giuridico. Nella situazione attuale vale la regola secondo cui i genitori possono esigere il pagamento di un'indennità per perdita di guadagno dalla cassa di compensazione AVS, a condizione che i figli non abbiano ancora 12 anni e che tutte le altre condizioni previste siano soddisfatte. Se l'azienda versa un salario ai collaboratori che si trovano in questa situazione, lo stesso datore di lavoro può chiedere il versamento dell'indennità per perdita di guadagno alla cassa di compensazione competente. Gli si raccomanda di verificare prima che tutti i requisiti siano soddisfatti.
Salario	Rientro tardivo dalle ferie	Art. 24ss. CCL	Uno dei miei collaboratori è bloccato all'estero, e alla fine delle ferie non può rientrare al posto di lavoro per la data concordata. Sono tenuto al versamento del salario?	Il rischio è a carico del collaboratore e in questo caso il collaboratore non ha diritto alla retribuzione. Ciò vale anche nel caso in cui non gli sia imputabile alcuna colpa per essersi venuto a trovare nella situazione in questione.
Salario	Lavoro ridotto (cassa integrazione)	Art. 24 ss. CCL	Dobbiamo annunciare il lavoro ridotto per l'azienda. Quali sono i punti da osservare a proposito?	Se il datore di lavoro può comprovare che la causa della perdita di lavoro è ascrivibile all'attuale emergenza da coronavirus, potrà annunciare il lavoro ridotto all'ufficio cantonale competente per il lavoro ridotto, a condizione che tutti gli altri requisiti siano soddisfatti. In alcuni settori, tali requisiti sono stati allentati dalla Confederazione. L'indennità per lavoro ridotto viene versata attraverso la Cassa di disoccupazione.