

In relazione al contratto collettivo di lavoro si presentano sempre e di nuovo domande simili. Le domande più frequenti con le relative risposte sono elencate di seguito. Si noti che per ogni singolo caso si deve tenere conto dell'intero contesto giuridico. I numeri indicati si riferiscono al rispettivo articolo del CCL. Domande eccezionali o singole non sono e non possono essere elencate nelle FAQ. Il servizio giuridico EIT.swiss e quello della CPN restano volentieri a disposizione per qualsiasi ulteriore domanda.

Indice

13 ^a mensilità.....	3
Accudimento di figli malati	3
Assenze	4
Contributo alle spese di applicazione e formazione.....	4
Diligenza, fedeltà e applicazione al lavoro	5
Disdetta.....	5
Disdetta durante il periodo di prova	6
Disdetta immediata del rapporto di lavoro	7
Durata annuale lorda del lavoro	8
Formazione personale	8
Giorno di carenza.....	8
Indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi	8
Lavoratori parzialmente sottoposti	9
Lavoro di recupero	9
Lavoro straordinario e supplementi.....	9
Licenziamento in caso di lavoro nero.....	10
Ore supplementari	10

Percorso casa-lavoro	11
Periodo di prova	11
Proseguimento del pagamento del salario durante il periodo di prova	11
Proseguimento del pagamento del salario in caso di infortunio.....	12
Proseguimento del pagamento del salario per lavoratori con paga oraria.....	12
Registrazione della durata del lavoro.....	12
Riduzione della 13a mensilità	13
Riduzione della durata delle vacanze	13
Rimborso spese	14
Riporto e retribuzione delle ore supplementari sul successivo anno civile	14
Servizio di picchetto	14

Tema (in ordine alfabetico)	Articolo	Domande	Risposte
13 ^a mensilità	18	Il datore di lavoro deve versare la 13 ^a mensilità anche a un apprendista che ha iniziato il tirocinio prima del 1.1.2020?	Sì, la tredicesima deve essere versata anche ai tirocinanti che sottostavano a un contratto di tirocinio prima del 1.1.2020.
	18	Il datore di lavoro deve adeguare il contratto di tirocinio e farlo convalidare dalla divisione della formazione professionale competente, nel caso che a partire dal 1.1.2020 egli debba versare la 13 ^a mensilità al tirocinante, nonostante questo non fosse stipulato nel contratto di tirocinio?	No, il contratto di tirocinio non deve essere adeguato e non deve essere convalidato dalla divisione della formazione professionale competente. Il versamento della 13 ^a mensilità è una miglioria materiale. Bisogna tuttavia osservare che alcuni Cantoni richiedono una modifica del contratto.
Accudimento di figli malati	32.1	A quali condizioni devo concedere libero a un lavoratore/trice per l'accudimento dei figli malati?	Il datore di lavoro deve concedere al lavoratore che deve accudire i figli malati, fino a 3 giorni per ogni caso di malattia, dietro presentazione di un certificato medico. È sufficiente quello del bambino e ne deve attestare la situazione di malattia. Con bambino si intende una persona fino ai 15 anni d'età (fino al compimento del 16° anno).
		Cosa succede se la/il partner non esercita un'attività lavorativa?	In questo caso l'obbligo di retribuzione dell'assenza decade.
		Cosa succede se la/il partner esercita un'attività lavorativa, ma nel giorno di malattia del bambino non lavora?	Anche in questo caso l'obbligo di retribuzione dell'assenza decade.

		Cosa succede se la/il partner, nel giorno di malattia del bambino, deve lavorare?	In questo caso è obbligato a remunerare l'assenza. Solo un genitore viene indennizzato.
		Cosa succede se sia la madre che il bambino sono malati?	In questo caso è obbligato a retribuire l'assenza.
Assenze	32	Visite mediche e odontoiatriche sono retribuite?	<p>Si. Secondo l'art. 32 il lavoratore è tenuto a comunicare preventivamente le visite mediche e odontoiatriche. Il datore di lavoro può pretendere che – ad eccezione di casi d'emergenza - dette assenze siano collocate in orari marginali.</p> <p>Retribuito è solo il tempo della visita medica (tempo d'attesa e di consultazione). Non retribuito è il tempo necessario al tragitto di andata e ritorno.</p> <p>Visite mediche effettuate con cadenza regolare (ad. es. anche terapia) sono retribuite. Il lavoratore è tenuto a presentare un certificato medico che ne attesta la necessità, non può contenere alcun dato sul tipo di malattia.</p>
		Assenze legate all'esercizio di attività pompieristica sono retribuite?	<p>Valgono regole cantonali. Queste devono essere consultate dall'azienda.</p> <p>Nel caso di attività pompieristica non retribuita dal datore di lavoro, al lavoratore deve essere corrisposto almeno l'eventuale indennità salariale compensativa.</p>
	32.5	Come devono essere trattate altre assenze?	<p>Altre assenze deve essere accordate, ma non retribuite. Il lavoratore deve compensarle (p.es. scuola, appuntamenti con le autorità, eventi associativi, feste, eventi sportivi, ecc.).</p>
Contributo alle spese di applicazione, di formazione e formazione continua	11.6	<p>Durante la scuola reclute e per il servizio in ferma continuata il contributo alle spese di applicazione, di formazione e formazione continua è dovuto?</p> <p>Altre eccezioni?</p>	<p>No, durante la scuola reclute o il servizio in ferma continuata il contributo alle spese di applicazione e di formazione, di formazione e formazione continua non è dovuto.</p> <p>Se la scuola reclute, per esempio, si svolge dal 13 gennaio al 15 maggio 2020, il contributo alle spese di applicazione e di formazione non è dovuto da gennaio a maggio 2020.</p>

			<p>Va citato che il contributo è dovuto soltanto a partire da un periodo di un mese intero.</p> <p>Non vi sono eccezioni all'obbligo di versare il contributo alle spese di applicazione e di formazione, per esempio in caso di malattia, infortunio, assenze non retribuite, ecc.</p> <p>Gli apprendisti non versano il contributo alla spese di applicazione e di formazione.</p>
Diligenza, fedeltà e applicazione al lavoro	14.1 lett. c)	Lavoro mal eseguito o che non corrisponde alle prescrizioni viene corretto a spese del datore di lavoro. Cosa significa concretamente? Come viene definito mal eseguito? Cosa significa a sue spese?	<p>Il lavoratore è tenuto ad eseguire il lavoro in modo accurato e ad azionare macchine e attrezzi a regola d'arte. Questo articolo stabilisce una misura particolare di scrupolosità descrivendo la prestazione lavorativa dal punto di vista qualitativo. La diligenza è perciò in linea di principio decisiva per la responsabilità del lavoratore. Significa che il lavoro mal eseguito o non svolto secondo le prescrizioni deve venire corretto a sue spese, deve pagare anche il materiale aggiuntivo necessario allo scopo. La miglioria deve essere svolta durante il tempo di lavoro regolare. Questa regola va applicata con prudenza e solo quanto si può constatare una negligenza grave o intenzionale, in questo caso si può pretendere che il lavoro venga corretto. Nel caso di lieve negligenza lieve, il lavoratore non è tenuto a correggere il lavoro a sue spese.</p>
Disdetta	43-49	Quali termini di disdetta devono essere rispettati?	<p>I termini di disdetta da applicare corrispondono l'art. 335c CO. Essi sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nel 1° anno di servizio del lavoratore: 1 mese. - Dal 2° al 9° anno di servizio del lavoratore: 2 mesi. - Dal 10° anno di servizio: 3 mesi per la fine di ogni mese.
		Quanto deve attendere il datore di lavoro per dare la disdetta a un lavoratore che è malato o infortunato?	<p>Valgono i seguenti termini:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nel 1° anno di servizio: 30 giorni. - Dal 2° al 5° anno di servizio: 90 giorni. - Dal 6° anno di servizio: 180 giorni.

			<ul style="list-style-type: none"> - Dal 10° anno di servizio durante la percezione di prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera o della SUVA (tuttavia max 720 giorni), sempre che l'incapacità lavorativa sia del 100%. <p>Questi termini si riferiscono a giorni civili e non a giorni lavorativi.</p>
		Di quanto si prolunga il termine di disdetta se il lavoratore si ammala o si infortuna dopo essere stato licenziato?	<p>Il periodo di disdetta si prolunga della durata della malattia o dell'incapacità lavorativa dovuta all'infortunio. Al massimo però:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nel 1° anno di servizi: 30 giorni (e ulteriore prolungamento fino alla fine del mese corrispondente). - Dal 2° al 5° anno di servizio: 90 giorni (e ulteriore prolungamento fino alla fine del mese corrispondente). - Dal 6° anno di servizio: 180 giorni (e ulteriore prolungamento fino alla fine del mese corrispondente). - Dal 10° anno di servizio durante la percezione di prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera o della SUVA (tuttavia max 720 giorni), sempre che l'incapacità lavorativa sia del 100%. <p>Questi termini si riferiscono a giorni civili e non a giorni lavorativi.</p>
		Il lavoratore è malato, infortunato o presta servizio militare – può licenziarsi?	Sì, in queste situazioni il lavoratore può licenziarsi.
		Dopo il licenziamento bisogna accordare al lavoratore il tempo per i colloqui di lavoro? Se sì, è retribuito?	Sì, il lavoratore ha diritto di presentarsi da un probabile datore di lavoro. Questo tempo viene retribuito e precisamente con una mezza giornata settimanale (per candidature, colloqui di lavoro, valutazioni), non importa chi ha pronunciato il licenziamento. Il lavoratore può presentarsi a differenti datori di lavoro.
Disdetta durante il periodo di prova	44	Quale termine di disdetta è applicabile durante il periodo di prova?	Il termine di disdetta è di 7 giorni. I giorni liberi devono essere contati. La disdetta deve pervenire alla persona licenziata al più tardi l'ultimo giorno del

			<p>periodo di prova. Il termine di disdetta può in ogni caso scadere dopo la fine del periodo di prova. Non vale il timbro postale ma il giorno della presa d'atto. Il termine di disdetta di 7 giorni può venire ridotto o prolungato contrattualmente.</p>
		<p>Il datore di lavoro può licenziare il lavoratore che si ammala o si infortuna durante il periodo di prova?</p>	<p>Sì, la protezione dal licenziamento vale solo dopo la scadenza del periodo di prova. Anche il termine di disdetta non si interrompe se questa incapacità lavorativa avviene durante tale periodo.</p>
<p>Disdetta immediata del rapporto di lavoro</p>	<p>47</p>	<p>Quando posso disdire il rapporto di lavoro con effetto immediato?</p>	<p>Di regola un congruo termine di riflessione di 2-3 giorni lavorativi viene considerato sufficiente. È consigliabile rivolgersi al servizio giuridico EIT.swiss o a quello della Commissione paritetica nazionale.</p>
		<p>Quali sono i motivi che autorizzano una disdetta con effetto immediato (senza preavviso)?</p>	<p>I motivi che portano a una disdetta con effetto immediato possono venire definiti in un elenco. Se una disdetta con effetto immediato è ingiustificata lo decide un giudice. Tra i motivi più conosciuti troviamo i reati penali o gravi violazioni del dovere di fedeltà. Tuttavia in molti casi è consigliabile emettere prima un avvertimento scritto. Prima della disdetta immediata è consigliabile contattare il servizio giuridico EIT.swiss o quello della CPN.</p>
		<p>Quali sono i motivi che richiedono un richiamo preventivo (meglio per iscritto)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Registrazione della durata del lavoro scorretta - Consegna ritardata dei rapporti di lavoro - Prestazione lavorativa insufficiente - Assenza non giustificata eccezionale - Violazione della fedeltà
		<p>Cosa succede in caso di disdetta immediata ingiustificata?</p>	<p>In caso di disdetta immediata ingiustificata si corre il rischio di dover versare il salario fino alla cessazione ordinaria del rapporto di lavoro e in più un'indennità pari a fino a sei mesi di salario.</p>

Durata annuale lorda del lavoro	20.1	La durata annuale lorda del lavoro ammonta a 2'088 ore anche negli anni bisestili?	La durata annuale lorda del lavoro non viene ricalcolata ogni anno, secondo l'art. 16.3 e 20.1 ammonta a 2080 ore. Il calcolo è il seguente: 52 settimane x 40 ore settimanali = 2080 ore all'anno. Significa che la durata annuale lorda del lavoro in un anno bisestile resta di 2080 ore e che di fatto il lavoratore dispone di un giorno di vacanza supplementare.
Formazione personale	19.2	Il datore di lavoro deve remunerare la formazione professionale fino a 5 giorni di lavoro all'anno?	Il lavoratore dispone di 5 giorni di lavoro remunerati all'anno per la formazione professionale. Si tratta di formazioni organizzate e/o riconosciute da una o entrambe le parti contraenti. Inerente al finanziamento di altre formazioni professionali l'imprenditore deve accordarsi con il lavoratore. Nel caso di disaccordo decide la CP.
Giorno di carenza	37.7	Il datore di lavoro deve pagare il salario dal primo giorno di malattia?	No, il primo giorno di malattia non viene pagato.
		Il giorno di carenza vale anche se attestato da un certificato medico?	Il giorno di carenza vale anche se attestato da un certificato medico. Questo giorno non viene pagato.
		Quando la data d'inizio dell'incapacità lavorativa per malattia cade di sabato, domenica o in un giorno festivo, quando devo versare il salario?	Il primo giorno in cui non si lavora a causa di malattia vale come giorno di carenza, anche se la malattia è comparsa in un giorno non lavorativo. Con riserva di un certificato medico.
Indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi	25	Come vanno attribuite le indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi?	Le indennità possono essere compensate/pagate soltanto mediante corresponsione di salario. Non possono essere compensate tramite tempo libero.

			I dettagli per la registrazione delle ore supplementari e del lavoro straordinario, del loro pagamento/compensazione sono regolati nella tabella delle ore supplementari (link) .
Lavoratori parzialmente sottoposti	3.4.2	Questa disposizione vale anche per i contratti di tirocinio esistenti o solo per quelli stipulati a partire da agosto 2020?	Gli apprendisti sottostanno a questa regola e non solo i nuovi contratti stipulati partire da agosto 2020.
Lavoro di recupero	26	Come deve essere trattato il lavoro di recupero (ponte dell'ascensione, periodo tra Natale e Capodanno)?	Il lavoro di recupero non è considerato lavoro straordinario (art. 26.3). Il lavoro di recupero, comprensivo delle rispettive giornate da compensare, viene definito per iscritto dal datore di lavoro all'inizio di ogni anno. Non c'è nessuna prescrizione inerente a questa definizione.
		Tra Natale e Capodanno un lavoratore è impossibilitato a lavorare a causa di malattia o infortunio. Oppure i ponti cadono durante le sue vacanze. Il datore di lavoro deve accordargli le ore di lavoro che ha recuperato in precedenza?	Se eccezionalmente non si può beneficiare delle ore di lavoro di recupero (anche quando i ponti cadono durante le vacanze del lavoratore), esse dovranno essere compensate in data ulteriore. Nel caso di scioglimento del rapporto di lavoro queste ore devono essere pagate senza supplemento.
Lavoro straordinario e supplementi	22.3	Il datore di lavoro deve pagare, oltre all'indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi, anche un eventuale supplemento del 25% per ore supplementari/lavoro straordinario?	No, sono dovuti solo i supplementi per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi, non sono dovuti ulteriori supplementi salariali del 25% per eventuali ore supplementari/lavoro straordinario.

Licenziamento in caso di lavoro nero	14.3.2	Il datore di lavoro può provvedere al licenziamento immediato in caso di lavoro nero?	Si, è permesso e addirittura senza ammonizione precedente (v. anche disdetta immediata, art. 47).
Ore supplementari	21.4	Il datore di lavoro può concedere, tramite un accordo, al lavoratore le ore supplementari che eccedono le 45 ore settimanali come tempo libero?	Di principio le ore supplementari devono essere pagate con un supplemento del 25% per la fine del mese seguente. Una compensazione in tempo libero della stessa durata è possibile solo quando il lavoratore lo esige esplicitamente e se è stato stipulato un accordo scritto tra le parti (link). Il supplemento del 25% va accordato per la fine del mese anche in caso di compensazione tramite tempo libero della stessa durata.
	21.4	Cosa significa <i>di norma</i> ?	Per il termine giuridico indefinito <i>di norma</i> si intende: <ul style="list-style-type: none"> - Utilizzo delle ore supplementari per la formazione o il perfezionamento - (in aggiunta ai 5 giorni di lavoro pagati per la formazione e il perfezionamento secondo art. 19.2) - Utilizzo delle ore supplementari per una vacanza prolungata - Utilizzo delle ore supplementari per altre compensazioni, concordate per iscritto con il lavoratore (p.es. maestro di sci nella stagione invernale) Il supplemento del 25% deve essere pagato per la fine del mese seguente anche per utilizzo delle ore supplementari per una formazione o un perfezionamento, per vacanze prolungate o per altre compensazioni concordate per iscritto con il lavoratore (p.es. maestro di sci nella stagione invernale).
	21,25	Il datore di lavoro deve pagare, in aggiunta all'indennità per ore supplementari del 25%, anche l'indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi?	Il lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi ha orari particolari e vengono conteggiati in modo separato. Le indennità da pagare non sono soggette a ulteriori supplementi (nessuna doppia indennità) (link)

Percorso casa-lavoro	27.4	Il datore di lavoro può determinare un raggio di distanza?	<p>Se il lavoro inizia fuori sede (cantiere), secondo l'art. 27.3 il datore di lavoro può - in accordo con il lavoratore - determinare un raggio di distanza dall'azienda. Se il cantiere si situa in questo raggio, il tempo necessario per spostarsi dal domicilio del lavoratore al cantiere non vale come tempo lavorativo. Il regolamento in merito al raggio di distanza deve essere fissato in un regolamento aziendale e essere depositato presso la CP.</p> <p>Se il lavoro inizia in azienda, il tempo impiegato per il percorso (domicilio-azienda) non vale come tempo lavorativo, però è considerato quello dall'azienda al cantiere (art. 27.2).</p> <p>Se viene redatto un regolamento secondo l'art. 27.4, esso deve soddisfare almeno le seguenti condizioni (Link).</p>
Periodo di prova		Quanto dura il periodo di prova?	Il primo mese di un rapporto di lavoro vale come periodo di prova. Nel contratto di lavoro questo periodo può essere prolungato fino a un massimo di tre mesi.
		Se il lavoratore è impossibilitato a lavorare, il periodo di prova è prolungato?	<p>Nel caso di effettiva riduzione del periodo di prova solo in tre casi ne deriva il relativo prolungamento: malattia, infortunio e adempimento di un obbligo ufficiale non facoltativo (p.es. servizio militare).</p> <p>Vacanze, congedo non pagato o gravidanza non causano un prolungamento automatico del periodo di prova. Per questi casi però è possibile concordare nel contratto di lavoro il prolungamento del periodo di prova pari ai giorni lavorativi venuti meno.</p>
Proseguimento del pagamento del salario durante il periodo di prova	36	Il datore di lavoro deve proseguire il pagamento del salario anche in caso di incapacità al lavoro a seguito di malattia durante il periodo di prova?	<p>L'obbligo di proseguimento del pagamento del salario in caso di assenze durante il periodo di prova non sussiste.</p> <p>Se un lavoratore si ammala durante i primi 3 mesi (periodo di prova) non c'è l'obbligo di proseguimento del pagamento del salario.</p> <p>In questo caso la continuazione del pagamento del salario inizia il 1° giorno del quarto mese dopo l'inizio del lavoro. Il termine di carenza di 3 mesi vale anche se il lavoratore si trova forse in vacanza.</p>

Proseguimento del pagamento del salario in caso di infortunio	39	Quanto e per quanto tempo il datore di lavoro deve pagare il salario al lavoratore infortunato?	In caso di infortunio l'importo da pagare è l'80% del salario. A partire dal 4° giorno il datore di lavoro è esentato dal pagamento del salario, quest'ultimo gli viene indennizzato dalla SUVA. Il calcolo dell'80% per il lavoratore che viene retribuito a ore, avviene come in caso di malattia.
Proseguimento del pagamento del salario per lavoratori con paga oraria	36	Quanto deve pagare il datore di lavoro ai lavoratori con paga oraria?	Il pagamento del salario al lavoratore con paga oraria è pari all'80% del salario percepito. Fa da riferimento il salario medio mensile dell'anno precedente la malattia. Nel caso il lavoratore sia in azienda da meno tempo, bisogna calcolare il salario medio mensile a partire dall'assunzione dell'impiego. Il giorno di carenza (art. 37.7) vale anche per il lavoratore con paga oraria.
Registrazione della durata del lavoro	10.1.1, 20.6	Cosa deve venire registrato?	L'art. 46 LL (Legge sul lavoro) e l'art. 73 OLL 1 (Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro) obbligano il datore di lavoro alla registrazione dettagliata della durata del lavoro. L'ordinanza è in vigore dal 1° agosto 2000. Una durata del lavoro standard è autorizzata quando sussiste la possibilità di modifica. Sono da registrare: <ul style="list-style-type: none"> - il lavoro eseguito (giornalmente e settimanalmente) - i giorni di riposo accordati - pause - assenze - lavoro di recupero - ore supplementari* - lavoro straordinario* - indennità* - vacanza - malattia - infortunio - assenze non retribuite - ore di formazione retribuite -

			<p>La legge non prescrive come deve essere eseguita. La registrazione della durata del lavoro può essere eseguita tramite software, un foglio di calcolo Excel, rapporti di lavoro scritti a mano o prestampati, sistemi di registrazione del tempo, ecc.</p> <p>*I dettagli per la registrazione delle ore supplementari e del lavoro straordinario, del loro pagamento/compensazione sono regolati nella tabella delle ore supplementari (link).</p>
Riduzione della 13a mensilità	18.4	Quando può ridurre il datore di lavoro la 13 ^a mensilità?	<p>Se durante un anno civile il lavoratore è impedito a fornire la sua prestazione lavorativa per più di 2 mesi, la 13^a mensilità può essere ridotta per ogni successivo mese intero di impedimento. I motivi per l'impedimento non giocano alcun ruolo. Tutti i tipi di servizio militare possono essere considerati, ad esclusione del corso di ripetizione; quest'ultimo non è considerato come interruzione.</p> <p>La 13^a mensilità può essere ridotta di 1/12 per il 3° mese di impedimento e per ogni successivo mese intero.</p>
Riduzione della durata delle vacanze	29.6-29.7	In quali casi il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze?	<p>Se nel corso di un anno civile il lavoratore è impedito di lavorare complessivamente per più di 2 mesi, la durata delle vacanze può essere ridotta a partire dal terzo mese completo di assenza e per ogni altro mese completo di assenza seguente.</p> <p>Le assenze possono essere sommate per anno civile, fino al raggiungimento del mese intero.</p> <p>I motivi per l'inabilità lavorativa non giocano alcun ruolo.</p> <p>Corsi di ripetizione militari o una gravidanza non possono venire considerati.</p> <p>Assenze per scuola reclute o per servizio d'avanzamento possono venire considerate.</p>
	29.6	Il datore di lavoro di quanto può ridurre la durata delle vacanze?	A partire dal 3° mese completo di assenza per ogni ulteriore mese completo la durata delle vacanze può essere ridotta di 1/12.

Rimborso spese	33.1 lett. c)	Come viene calcolato il tragitto?	Il calcolo dei 20 minuti si riferisce al viaggio in automobile. Può essere eseguito tramite GoogleMaps o ViaMichelin .
Riporto e retribuzione delle ore supplementari sul successivo anno civile	21.3	Il datore di lavoro deve pagare l'indennità per ore supplementari anche quando il lavoratore desidera compensarle con tempo libero?	Qualora non sia possibile raggiungere un accordo circa la compensazione o il pagamento, il datore di lavoro e/o il lavoratore decidono rispettivamente in merito al 50% delle ore supplementari da smaltire (compensazione o pagamento, ovvero un mix delle due opzioni). La compensazione delle ore supplementari deve essere messa per iscritto. Se al 31 dicembre le ore supplementari ammontano a più di 120 ore, le ore in eccesso devono essere pagate nel mese di gennaio dell'anno seguente con un supplemento del 25%.
Servizio di picchetto	15.2	A quali condizioni il datore di lavoro può esigere dal lavoratore il servizio di picchetto e a cosa deve prestare attenzione nel regolamento interno all'azienda?	Nel CCL le parti contraenti non hanno stabilito alcuna regola sulle condizioni ne sulle indennità concernenti il servizio di picchetto. Spetta all'imprenditore rispettare le prescrizioni legali. In particolare valgono le regolamentazioni cantonali (UIL). Il servizio di picchetto potrebbe sottostare all'obbligo di notifica. Informazioni dettagliate sul servizio di picchetto le trovate sul sito della SECO .