

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO CCL

Contratto collettivo di lavoro per il ramo Involucro edilizio Svizzera

2014 – 2018



Involucro edilizio Svizzera

Associazione
per le aziende svizzere attive nel ramo dell'involucro edilizio
Lindenstrasse 4
9240 Uzwil
T 071 955 70 30
F 071 955 70 40
info@gh-schweiz.ch
www.gh-schweiz.ch



Sindacato Unia

Strassburgstrasse 11
8004 Zurigo
T 044 295 15 15
F 044 295 15 55
info@unia.ch
www.unia.ch



Sindacato Syna

Römerstrasse 7
Casella postale
4601 Olten
T 044 279 71 71
F 044 279 71 72
info@syna.ch
www.syna.ch

**PLK
CPN**

Commissione paritetica nazionale (CPN)

per il ramo Involucro edilizio Svizzera
Casella postale 3321
8021 Zurigo
T 044 295 17 38
F 044 295 15 55
info@plk-gebaeudehuelle.ch
www.plk-gebaeudehuelle.ch

**Contratto collettivo di lavoro (CCL)
per il ramo Involucro edilizio Svizzera**

del 1° gennaio 2014

concluso tra

**Società cooperativa Involucro edilizio Svizzera - Associazione per le aziende svizzere attive
nel ramo dell'involucro edilizio, Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil**

da una parte e

Sindacato Unia, Strassburgstrasse 11, 8004 Zurigo

e

Sindacato Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten

dall'altra

1^a edizione

Luglio 2013

Indice

Principio	9
I. Disposizioni costitutive d'obbligazioni	
Parti contraenti, scopo, campo d'applicazione	10
Art. 1 Parti contraenti	11
Art. 2 Finalità e scopo del contratto	11
Art. 3 Campo di applicazione territoriale	11
Art. 4 Campo di applicazione aziendale	12
Art. 5 Campo di applicazione personale	13
Disposizioni generali	14
Art. 6 Condizioni di lavoro	15
Art. 7 Disposizioni complementari locali, regionali o cantonali	15
Art. 8 Collaborazione e obbligo di pace	15
Art. 9 Commissione paritetica nazionale (CPN)	16
Art. 10 Commissione Paritetica Professionale (CPP)	17
Art. 11 Istituzioni sociali	17
Art. 12 Libertà di associazione	17
Art. 13 Rispetto, violazione del contratto, pagamento degli arretrati, spese processuali, sanzioni contrattuali	17
Art. 14 Trasgressioni da parte del datore di lavoro	18
Art. 15 Trasgressioni da parte del lavoratore	19
Art. 16 Divergenze d'opinione / procedura di conciliazione	19
Art. 17 Tribunale arbitrale	19
Art. 18 Contratti d'adesione	20
Art. 19 Durata e modifiche del contratto	20
Contributi professionali	21
Art. 20 Contributo professionale e di spese di applicazione	22
II. Disposizioni normative	
Salari, indennità	23
Art. 21 Salario a rendimento	24
Art. 22 Pagamento del salario	24

Art. 23	Salario orario o mensile	24
Art. 24	Salari minimi	25
Art. 25	Indennità per lavoro straordinario	26
Art. 26	Lavoro notturno, serale, domenicale, del sabato e nei giorni festivi, lavoro di recupero anticipato o posticipato	26
Art. 27	Adeguamento salariale	26
Art. 28	13a mensilità	27
Art. 29	Indennità per lavoro fuori sede	27
Art. 30	Utilizzo di un veicolo privato	27
Durata del lavoro, ferie, assenze, perfezionamento		29
Art. 31	Durata normale del lavoro	30
Art. 32	Lavoro di recupero	30
Art. 33	Ore straordinarie	30
Art. 34	Lavoro aggiuntivo volontario	30
Art. 35	Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del posto di lavoro	31
Art. 36	Interruzione del lavoro quotidiano	31
Art. 37	Durata delle vacanze	31
Art. 38	Riduzione delle vacanze	31
Art. 39	Periodo e fruizione consecutiva delle vacanze	32
Art. 40	Salario durante le vacanze	32
Art. 41	Giorni festivi	32
Art. 42	Indennità per giorni festivi	33
Art. 43	Regolamentazione per assenze giustificate	33
Art. 44	Perfezionamento	34
Prestazioni sociali e particolari		35
Art. 45	Assegni per i figli e familiari	36
Art. 46	Salario in caso di impedimento al lavoro	36
Art. 47	Impedimento per malattia, pagamento dei premi, obbligo di assicurazione	36
Art. 48	Impedimento per infortunio	37
Art. 49	Impedimento per servizio militare, civile e di protezione civile	37
Art. 50	Assicurazione contro la disoccupazione / lavoro ridotto e prestazioni in caso di intemperie	38
Art. 51	Impedimento per adempimento di una funzione politica o di un obbligo legale	38

Art. 52	Assenze per gravidanza, congedo di maternità	38
Art. 53	Ulteriore pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore	39
Disdetta		40
Art. 54	Forma della disdetta	41
Art. 55	Disdetta durante il periodo di prova	41
Art. 56	Disdetta dopo il periodo di prova	41
Art. 57	Protezione dalla disdetta	41
Art. 58	Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro	42
Art. 59	Divieto di disdetta da parte del lavoratore	43
Art. 60	Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro	43
Art. 61	Disdetta ingiustificata	43
Pensionamento anticipato		44
Art. 62	Modello di pensionamento anticipato (MPA)	45
Irrinunciabilità		46
Art. 63	Irrinunciabilità	47
Diritti e doveri derivanti dal rapporto di lavoro		48
Art. 64	Diritti e doveri del datore di lavoro	49
Art. 65	Igiene e prevenzione degli infortuni da parte del datore di lavoro	49
Art. 66	Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni	50
Art. 67	Certificato di lavoro	50
Art. 68	Lavoro nero	50
Art. 69	Obblighi del lavoratore	50
Art. 70	Cura del materiale e dell'attrezzatura	50
Art. 71	Igiene e prevenzione degli infortuni da parte dei lavoratori	51
Art. 72	Obbligo di restituzione	51
Art. 73	Osservanza delle istruzioni	51
Art. 74	Responsabilità	52
Art. 75	Pubblicazione in varie lingue	52
Art. 76	Esposizione e consegna del contratto collettivo	52
Firma delle parti contraenti		52

Panoramica delle appendici

Appendice 1	54
Disposizioni minime per il personale a prestito da uffici e da agenzie di collocamento	
Appendice 2	55
Regolamento aggiuntivo per le persone in formazione	
Appendice 3	56
Statuti dell'associazione Commissione paritetica nazionale - CPN per il ramo Involucro edilizio Svizzera	
Appendice 4	61
Regolamento dei contributi professionali e di spese di applicazione	
Appendice 5	64
Cassa di compensazione assegni familiari Spida (CCAF Spida)	
Appendice 6	66
Accordo complementare	
Appendice 7	69
Contratto di adesione al CCL	
Appendice 8	70
Regolamentazione della cauzione	
Appendice 9	73
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al Contratto collettivo di lavoro per il ramo Involucro edilizio Svizzera	

Indice analitico alfabetico

Leggenda

CAF	Cassa di compensazione per assegni familiari
CO	Codice delle obbligazioni
CFSL	Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro
CPN	Commissione paritetica nazionale
CPP	Commissione paritetica professionale
CCL	Contratto collettivo di lavoro
DFO	Dichiarazione di forza obbligatoria
FFP	Fondo per la formazione professionale
IPG	Indennità di perdita di guadagno
LPP	Legge federale sulla previdenza professionale
LAINF	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni
LL	Legge sul lavoro
LIPG	Legge sulle indennità di perdita di guadagno
MPA	Modello di pensionamento anticipato nel settore svizzero dei copritetto e dei costruttori di facciate
PECO	Persona di contatto per la sicurezza sul lavoro

Principio

Le parti contraenti sono convinte che per poter risolvere al meglio i problemi che si porranno in futuro nel ramo dell'involucro edilizio in Svizzera dovranno agire insieme, applicando l'idea di un vero partenariato. A tale scopo e nell'intento di mantenere un'occupazione a tempo pieno nel ramo dell'involucro edilizio, e di salvaguardare la pace del lavoro, essi si impegnano a sostenersi vicendevolmente, in buona fede, ed a promuovere convenientemente gli interessi delle organizzazioni firmatarie. Le parti contraenti sono disposte a discutere tra di loro, rispettivamente tramite la Commissione paritetica nazionale da loro eletta, le questioni relative al ramo dell'involucro edilizio in Svizzera che necessitano chiarimenti secondo l'opinione delle padronanze da un lato o dei lavoratori dall'altro. Queste discussioni si svolgeranno sempre caso per caso e le parti contraenti si sforzeranno di raggiungere una soluzione appropriata.

In tal senso le parti contraenti concordano nel dettaglio quanto segue:

Per ragioni di semplicità il testo che segue riporta solo la forma maschile dei termini quali «datore di lavoro», «lavoratori» ecc. Naturalmente tutte le espressioni sono riferite a persone di ambo i sessi. La semplificazione linguistica è dettata da ragioni di migliore leggibilità.

I. Disposizioni costitutive d'obbligazioni

Parti contraenti, scopo, campo d'applicazione

Art 1 Parti contraenti

Art 2 Finalità e scopo del contratto

Art 3 Campo di applicazione territoriale

Art 4 Campo di applicazione aziendale

Art 5 Campo di applicazione personale

1 Parti contraenti

1.1 Il presente Contratto collettivo di lavoro (denominato qui di seguito CCL) viene stipulato tra l'organizzazione dei datori di lavoro

- Società cooperativa Involucro edilizio Svizzera – Associazione per le aziende svizzere attive nel ramo dell'involucro edilizio, Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil

da un lato e le organizzazioni dei lavoratori

- Sindacato Unia, Strassburgstrasse 11, 8004 Zurigo

- Sindacato Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten

dall'altro.

Il CCL entra in vigore il 1° gennaio 2014.

2 Finalità e scopo del contratto

2.1 Le organizzazioni del ramo dell'involucro edilizio in Svizzera citate all'art. 1 del CCL intendono:

- a) consolidare le moderne condizioni di lavoro e migliorare l'immagine della professione;
- b) realizzare insieme il contenuto del contratto;
- c) promuovere ed approfondire la collaborazione fra le parti contraenti e le persone sottoposte al CCL;
- d) garantire la pace del lavoro;
- e) appianare le divergenze d'opinione ed i conflitti ai sensi del presente CCL;
- f) promuovere ed organizzare la formazione ed il perfezionamento professionali;
- g) salvaguardare la sicurezza e la salute sul posto di lavoro;
- h) promuovere lo sviluppo sociale, professionale, economico ed ecologico del settore;
- i) impegnarsi a migliorare la produttività e la competitività;
- k) sostenere tutte le misure contro il lavoro nero e quello clandestino e poterli anche denunciare;
- l) curare lo scambio di informazioni e di esperienze nelle questioni relative alla tecnologia, all'economia ed al contesto professionale del settore;
- m) lottare contro ogni forma di conferimento di lavoro che provochi abusi alla professione e al settore;
- n) applicare insieme il presente CCL, ai sensi dell'art. 357b CO.

3 Campo di applicazione territoriale

3.1 Il CCL ha validità in tutta la Svizzera, fatta eccezione per i cantoni Basilea Città, Basilea Campagna, Ginevra, Vaud e Vallese.

4 Campo di applicazione aziendale

4.1 Le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro sono applicabili a tutti i datori di lavoro e a tutti i lavoratori delle aziende attive nel ramo dell'involucro edilizio. Tra queste vanno annoverate le aziende che si occupano di ambiti non esposti a sollecitazioni statiche quali tetti a falde, tetti piani / impermeabilizzazioni sottoterra e rivestimento facciate. Di questi fanno parte soprattutto i seguenti elementi dell'edilizia del soprassuolo come:

- inserimento della barriera al freno vapore / isolamento termico / strato di barriera all'aria
- copertura, impermeabilizzazione, rivestimento con diversi materiali
- strati di protezione e strati praticabili
- montaggio sull'involucro edilizio di elementi per l'uso dell'energia solare (fotovoltaico / impianti termici senza installazioni 220 V).

Sono escluse le finestre e le porte, le facciate compatte (a cappotto) con intonaco e strutture a rilievo, sistemi di costruzioni in legno e in metallo nonché le facciate in legno.

4.2 Le aziende strutturate sono tenute a sottoporre le singole parti d'impresa ai CCL corrispondenti.

Per motivi pratici, in base a una decisione della Commissione paritetica nazionale (CPN) un'impresa può essere sottoposta, in qualità di azienda mista omogenea, a un unico contratto di lavoro collettivo. In tal caso occorre orientarsi all'attività principale che la contraddistingue.

Un'azienda mista omogenea si può attribuire nell'insieme ad un singolo CCL nel caso in cui:

- i singoli collaboratori non possono essere attribuiti inequivocabilmente ad una parte d'impresa
- i lavori svolti acquistano solo un'importanza secondaria nell'ambito delle attività consuete dell'azienda
- i singoli reparti non si presentano sul mercato come prestatori di servizi autonomi
- le singole parti d'impresa non sono identificabili come tali dall'esterno.

4.3 Se l'assoggettamento di un'impresa o di una parte d'impresa al presente CCL non è chiara, le Commissioni Paritetiche coinvolte deliberano circa l'attribuzione della stessa ad un unico CCL o, in considerazione dell'art. 4.2 CCL, di singole parti d'impresa ai rispettivi CCL in vigore.

Se non è possibile raggiungere un accordo a questo livello, si applica per analogia l'art. 16 CCL.

4.4 Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'art. 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera e degli art. 1 e 2 della relativa ordinanza valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito all'art. 3.1 CCL come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL è competente la Commissione Paritetica del CCL.

4.5 Se un datore di lavoro sottoposto al CCL, rispettivamente alla DFO, impiega lavoratori o lavoratrici tramite agenzie di collocamento o uffici per il personale a prestito, secondo la legge federale sul collocamento e il personale a prestito (legge sul collocamento LC, per le disposizioni minime si rinvia all'appendice 6 CCL), per le agenzie di collocamento sono applicabili gli articoli elencati qui di seguito: art. 22.1 e 2; art. 25; art. 26; art. 27; art. 28; art. 36.2 e 3; art. 37; art. 41.1 e 2; art. 42; art. 43, art. 48; art. 49; appendice 1 CCL.

5 Campo di applicazione personale

5.1 In conformità all'art. 5.2 CCL, il CCL si applica a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici occupati nelle aziende attive nel ramo dell'involucro edilizio.

5.2 Non sono sottoposti al CCL:

- a) l'amministratore dell'azienda, nonché i collaboratori con una funzione direttiva;
- b) i capimastri con diploma federale;
- c) gli impiegati di commercio e il personale addetto alla vendita.

I lavoratori devono essere informati se e a quale CCL essi sono sottoposti.

Dettagli complementari circa l'assoggettamento delle persone in formazione sono fissati nell'Appendice 2.

5.3 In generale, occorre rispettare le disposizioni del CCL anche per le persone a tempo parziale con mansioni prevalentemente manuali.

Disposizioni generali

- Art. 6 Condizioni di lavoro
- Art. 7 Disposizioni complementari locali, regionali o cantonali
- Art. 8 Collaborazione e obbligo di pace
- Art. 9 Commissione paritetica nazionale (CPN)
- Art. 10 Commissione paritetica professionale (CPP)
- Art. 11 Istituzioni sociali
- Art. 12 Libertà di associazione
- Art. 13 Rispetto, violazione del contratto, pagamento degli arretrati, spese processuali, sanzioni contrattuali
- Art. 14 Trasgressioni da parte del datore di lavoro
- Art. 15 Trasgressioni da parte del lavoratore
- Art. 16 Divergenze d'opinione/procedura di conciliazione
- Art. 17 Tribunale arbitrale
- Art. 18 Contratti d'adesione
- Art. 19 Durata e modifiche del contratto

6 Condizioni di lavoro

- 6.1 Le condizioni di lavoro del presente CCL (capitolo II, disposizioni normative, rapporto datore di lavoro - lavoratore) valgono per tutti i lavoratori sottoposti al presente contratto giusta l'art. 5 CCL.
- 6.2 Le parti contraenti ed i loro membri devono rispettare ed applicare queste disposizioni. Nessun lavoratore dovrà subire pregiudizi per la sua attività a favore dell'applicazione del CCL.

7 Disposizioni complementari locali, regionali o cantonali

- 7.1 Il presente CCL può essere completato mediante disposizioni locali, regionali o cantonali. Tali disposizioni complementari costituiscono parte integrante di questo CCL.
- 7.2 Le disposizioni complementari vengono concluse tra le singole sezioni di Involucro edilizio Svizzera e le regioni/sezioni di Unia o Syna.
- 7.3 Le disposizioni complementari non possono essere in contraddizione con il presente CCL, altrimenti sono nulle.
- 7.4 Le disposizioni complementari possono migliorare il contenuto materiale del CCL. La loro presentazione nonché la numerazione degli articoli devono però corrispondere al CCL.
- 7.5 Le disposizioni complementari devono essere approvate dalla CPN.
- 7.6 In caso di mancato rinnovo del CCL, le sezioni possono mantenere le disposizioni complementari e considerarle come contratti autonomi.
- 7.7 Le disposizioni complementari locali, regionali o cantonali possono prevedere un ulteriore contributo professionale locale, regionale o cantonale nelle loro disposizioni.

8 Collaborazione e obbligo di pace

- 8.1 Per realizzare gli obiettivi fissati nel presente CCL, le parti contraenti collaboreranno e rispetteranno le disposizioni dello stesso.
Esse apportano un contributo importante allo sviluppo duraturo del settore, delle aziende, dei collaboratori che ne fanno parte.
- 8.2 Le parti si impegnano per sé, le proprie sezioni e i propri membri a salvaguardare l'assoluta pace del lavoro per la durata del CCL per il ramo Involucro edilizio e si astengono in particolare da qualsiasi azione collettiva volta a turbare il lavoro all'interno del settore nei confronti di singole aziende per far valere rivendicazioni in relazione al CCL per il ramo Involucro edilizio.
- 8.3 Eventuali divergenze di opinione sopravvenute durante il periodo di validità del CCL vengono regolate dalla Commissione paritetica nazionale (CPN). Se non viene raggiunto un accordo, si applica per analogia l'art. 16 CCL.
- 8.4 Le parti contraenti si impegnano congiuntamente nell'interesse della sicurezza, dell'igiene e della salute sui cantieri e sui posti di lavoro.
- 8.5 Le parti contraenti sostengono il perfezionamento professionale.

- 8.6 Le parti contraenti si impegnano affinché le prestazioni dei partner sociali vengano riconosciute in modo appropriato anche nel settore degli appalti pubblici. Le parti contraenti si impegnano anche ad operare nel limite del possibile affinché vengano elaborate ed applicate delle prescrizioni di appalti moderne.
- 8.7 Per lavoratori e lavoratrici occupati a tempo parziale, l'agenzia di collocamento deve rispettare il presente CCL in conformità all'appendice 1 CCL.

9 Commissione paritetica nazionale (CPN)

- 9.1 Per l'esecuzione del presente CCL, le parti contraenti nominano una Commissione paritetica nazionale (CPN) avente forma giuridica di associazione. La CPN si compone di 8 membri, ovvero 4 delegati di Involucro edilizio Svizzera, 3 delegati di Unia e 1 di Syna. Il regolamento della CPN (Appendice 3 CCL) costituisce gli statuti dell'associazione.
- 9.2 La CPN è l'organo del presente CCL e controlla l'applicazione dei principi secondo l'art. 8 CCL. I compiti e le competenze della CPN sono elencati qui di seguito. Sia i compiti menzionati che l'Accordo complementare concluso annualmente costituiscono parte integrante del CCL.
- 9.3 Le disposizioni dettagliate relative all'organizzazione ed ai compiti della CPN, così come ad un'eventuale commissione, sono fissate negli statuti (cfr. appendice 3 CCL).
- 9.4 La Commissione paritetica nazionale ha il compito di:
- a) vigilare sull'esecuzione del presente CCL;
 - b) promuovere la collaborazione tra le parti;
 - c) promuovere la formazione ed il perfezionamento professionale;
 - d) emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL;
 - e) procedere alla tassazione (cioè riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi professionali e di spese di applicazione;
 - f) designare la cassa incaricata della riscossione dei contributi professionali e di spese di applicazione;
 - g) giudicare in caso di divergenze di opinione e di controversie tra le parti riguardanti l'applicazione e l'interpretazione di disposizioni del presente CCL o di una delle sue appendici che ne sono parte integrante;
 - h) infliggere e riscuotere le multe convenzionali, come altresì le spese di controllo e processuali;
 - i) decidere in materia di assoggettamento di un datore di lavoro al contratto;
 - k) trattare i problemi che le vengono sottoposti dalle commissioni paritetiche professionali;
 - l) occuparsi di qualsiasi altro compito relativo al settore che le viene sottoposto;
 - m) vigilare affinché le disposizioni del CCL vengano rispettate e applicate;
 - n) vigilare affinché le regole concernenti sicurezza del lavoro e la protezione della salute vengano rispettate e applicate nelle aziende e sui cantieri.
- 9.5 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, i controlli necessari presso i datori di lavoro in merito all'applicazione di questo CCL e delle disposizioni complementari. D'accordo con l'azienda sottoposta al controllo, la CPN può anche far ricorso ad un altro organo di controllo (per es. una fiduciaria).

- 9.6 Le organizzazioni che concludono il contratto hanno diritto di esigere l'esecuzione comune del CCL da parte di datori di lavoro e di lavoratori, ai sensi dell'art. 357b CO.
- 9.7 Se i controlli effettuati sfociano in un risultato che deroga dal presente CCL, la CPN decide in merito alle eventuali misure da adottare, conformemente alle disposizioni degli artt. 13, 14 e 15 CCL.

10 Commissione paritetica professionale (CPP)

- 10.1 Le disposizioni complementari locali, regionali o cantonali devono definire:
- a) le competenze ed i compiti;
 - b) il numero dei membri della Commissione paritetica professionale.
- 10.2 Se, in base a tali disposizioni complementari, non viene costituita nessuna CPP, la CPN dovrà assumerne le funzioni.
- 10.3 Se per la CPP non vengono formulati particolari compiti e competenze, sono applicabili per analogia quelli della CPN, secondo l'appendice 3 CCL.

11 Istituzioni sociali

- 11.1 La gestione di AVS / AI / IPG viene affidata alla «Cassa di compensazione AVS Spida, Zurigo».
- 11.2 La compensazione degli assegni familiari ai sensi della legge sugli assegni familiari (LAFami) avviene tramite la «Cassa di compensazione AVS Spida, Zurigo».
- 11.3 Per la gestione della previdenza professionale (previdenza del personale secondo la LPP) le aziende possono ricorrere alla «Fondazione per la previdenza del personale Spida, Zurigo».

12 Libertà di associazione

- 12.1 Il presente CCL e le disposizioni complementari locali, regionali o cantonali che vi si riferiscono rispettano il principio della libertà di associazione (libertà di aderire o meno ad un'organizzazione professionale).

13 Rispetto, violazione del contratto, pagamento degli arretrati, spese processuali, sanzioni contrattuali

- 13.1 Presso i datori di lavoro vengono effettuati controlli in merito all'applicazione delle disposizioni del presente CCL. La CPN designa l'ufficio di revisione.
- Le aziende presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito ed entro 30 giorni, tutti i documenti richiesti e gli altri documenti necessari, decisivi per l'esecuzione dei controlli. Ciò in particolare con riferimento agli elenchi del personale, alle distinte dei salari, nonché ai documenti contabili relativi al personale occupato temporaneamente, ai subappaltatori, ecc.
- 13.2 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati all'art.13.1 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni. Non appena ad un'azienda viene annunciata l'imminente esecuzione di un controllo, non è più possibile versare ai lavoratori qualsiasi forma di pagamento di arretrati.

13.3 **Spese di controllo e processuali**

Se dai controlli effettuati emergono delle violazioni delle disposizioni contrattuali, la CPN può imputare interamente o in parte, oltre ad eventuali sanzioni contrattuali, le spese di controllo e processuali sostenute e comprovate all'autore dell'infrazione. Su mandato delle parti contraenti, la CPN è autorizzata ad esigere in tribunale le spese di controllo e processuali.

13.4 La sanzione contrattuale va calcolata innanzitutto in modo da dissuadere i datori di lavoro e i lavoratori inadempienti dall'infrangere in futuro il contratto collettivo di lavoro.

L'importo si calcola cumulativamente secondo i criteri elencati qui di seguito:

- 1) entità delle prestazioni in denaro che i datori di lavoro non hanno corrisposto ai loro dipendenti,
- 2) infrazione delle disposizioni contrattuali che non riguardano prestazioni in denaro, in particolare del divieto di lavoro nero,
- 3) infrazione occasionale o ripetuta di singole disposizioni del contratto collettivo di lavoro e gravità dell'infrazione,
- 4) recidività in caso di infrazioni del contratto collettivo di lavoro,
- 5) dimensioni dell'azienda,
- 6) eventualità che i datori di lavoro o i lavoratori inadempienti, posti in mora, abbiano già adempiuto interamente o in parte ai loro obblighi,
- 7) eventualità che i lavoratori abbiano fatto valere per proprio conto le loro richieste nei confronti di un datore di lavoro inadempiente, o che le facciano valere in un prossimo futuro,
- 8) Chi non versa la cauzione o chi non la versa in conformità alle disposizioni dell'Appendice 8, verrà sanzionato con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta.

13.5 Le parti contraenti sono autorizzate dai datori di lavoro e dai lavoratori interessati ad intentare, tramite la CPN, un'azione legale d'esecuzione di una prestazione sulla base dei controlli effettuati.

13.6 I pagamenti vanno effettuati, se non viene designato espressamente un altro luogo di pagamento, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione, sul conto bancario della CPN.

14 **Trasgressioni da parte del datore di lavoro**

14.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL verranno obbligati dalla CPN ad effettuare i pagamenti degli arretrati. I suddetti datori di lavoro potranno inoltre essere chiamati ad assumersi le spese di controllo e processuali ed essere sanzionati con una multa convenzionale ai sensi dell'art. 13.4 CCL.

14.2 E' possibile inoltre richiedere alle autorità statali competenti sia il divieto per la ditta di partecipare ai concorsi pubblici o sovvenzionati dallo stato, sia il divieto di assunzione soggetta ad autorizzazione di manodopera estera.

14.3 I pagamenti degli arretrati, della multa convenzionale, nonché delle spese di controllo e processuali comminate, vanno effettuati entro 30 giorni dalla notifica della decisione. Beneficiario del pagamento: cfr. art. 13.6 CCL.

15 Trasgressioni da parte del lavoratore

- 15.1 I lavoratori che contravvengono alle disposizioni del CCL e, per negligenza, alle regole concernenti la sicurezza del lavoro e la tutela della salute, potranno essere sanzionati dalla CPN con una pena convenzionale.
- 15.2 I lavoratori che in seguito alla loro manifesta o tacita rinuncia alle prestazioni cui avevano diritto si rendono complici di una violazione del CCL, verranno condannati al pagamento di una sanzione contrattuale il cui ammontare sarà pari a quello delle prestazioni trattenute. Il datore di lavoro è obbligato a pagare gli arretrati relativi a queste prestazioni.
- 15.3 I fondi derivanti dalle sanzioni convenzionali devono essere impiegati per garantire l'applicazione ed il rispetto del CCL, della sicurezza sul lavoro e delle regole relative alla protezione della salute.
- 15.4 La multa convenzionale, nonché le spese di controllo e processuali comminate, devono essere versate alla Commissione paritetica nazionale entro 30 giorni dalla notifica della decisione. Beneficiario del pagamento: cfr. art. 13.6 CCL.

16 Divergenze d'opinione/procedura di conciliazione

- 16.1 Se dovessero sorgere divergenze di opinione oppure controversie tra le parti contraenti, le loro sezioni, rispettivamente le loro regioni, oppure in un'azienda, tutti coloro che vi sono coinvolti si impegnano a rispettare la pace del lavoro (art. 8 GAV), onde evitare polemiche in pubblico e sottostare alla procedura di regolamentazione dei conflitti descritta qui di seguito.
- 16.2 Tra le parti contraenti
In caso di divergenze d'opinione o di controversie tra le parti contraenti del presente CCL, esse devono innanzitutto essere sottoposte alla Commissione paritetica nazionale.
Se il tentativo di conciliazione da parte della Commissione paritetica nazionale fallisce, le parti contraenti si impegnano entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione a ricorrere ad una procedura di mediazione. Le parti contraenti si accordano sul mediatore o su eventuali altri esperti riconosciuti.
Qualora la mediazione non conduca ad alcun risultato, è possibile appellarsi entro 30 giorni a decorrere dal mancato accordo al Tribunale arbitrale contrattuale (art. 17 CCL). Il Tribunale arbitrale si pronuncia in modo definitivo.

17 Tribunale arbitrale

- 17.1 Il Tribunale arbitrale è composto di un presidente e due arbitri. Il presidente deve essere giurista ed avere esperienza pratica in materia di procedura processuale in veste di giudice, avvocato o altro. Quali arbitri devono essere nominate, secondo la natura della controversia, persone competenti o giuristi.
- 17.2 Il presidente e i due arbitri devono essere nominati in comune dalle parti contraenti entro il termine di un mese a decorrere dal ricorso al Tribunale arbitrale da parte di una delle parti contraenti. Se le parti non giungono ad un accordo completo, o se una di loro rifiuta di collaborare, la nomina dell'intero tribunale compete al presidente del tribunale d'appello di Zurigo.
- 17.3 Il foro competente concordato è quello di Zurigo.

- 17.4 La procedura di arbitrato è sottoposta alle disposizioni del Concordato intercantonale sull'arbitrato del 27 marzo 1969.
- In applicazione dell'art. 24 cpv. 2 del Concordato, le parti stabiliscono che la procedura deve avvenire secondo le regole del codice di procedura civile zurighese.

18 Contratti d'adesione

- 18.1 Sono ammessi contratti d'adesione da parte di aziende non associate all'organizzazione. Questi contratti d'adesione devono essere sottoposti all'approvazione della CPN.
- I contratti d'adesione devono essere conclusi per la durata complessiva del CCL (per i dettagli si rinvia all'appendice 7 CCL).

19 Durata e modifiche del contratto

- 19.1 Il presente CCL è valido fino al 31.12.2018 e sostituisce quello del 1° gennaio 2010. Può essere disdetto da ognuna delle parti contraenti, tramite lettera raccomandata, osservando un termine di disdetta di almeno 6 mesi, la prima volta il 30.6.2018 per il 31.12.2018. Senza una revoca da parte di una delle parti contraenti, il CCL rimane in vigore per un ulteriore anno.

19.2 Appendici

- Appendice 1: Disposizioni minime per il personale a prestito da uffici e da agenzie di collocamento
- Appendice 2: Regolamento aggiuntivo per le persone in formazione
- Appendice 3: Statuti dell'associazione Commissione paritetica nazionale per il ramo Involucro edilizio in Svizzera (CPN), ai sensi dell'art. 9.1 CCL
- Appendice 4: Regolamento dei contributi professionali e di spese di applicazione
- Appendice 5: Spida Cassa di compensazione assegni familiari (CCAF Spida)
- Appendice 6: Accordo complementare
- Appendice 7: Contratto di adesione al CCL
- Appendice 8: Regolamentazione della cauzione
- Appendice 9: Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al Contratto collettivo di lavoro per il ramo involucro edilizio in Svizzera

Contributi professionali

Art. 20 Contributo professionale e di spese di applicazione

20 Contributo professionale e di spese di applicazione

- 20.1 I contributi professionali e di spese di applicazione vengono riscossi per coprire:
- a) i costi di esecuzione del CCL;
 - b) le spese di applicazione comune del presente CCL;
 - c) le misure a favore della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
 - d) le attività nell'ambito del perfezionamento professionale;
 - e) i costi per l'amministrazione del segretariato.
- 20.2 La Commissione paritetica nazionale decide in merito all'utilizzo dei contributi professionali e di spese di applicazione, conformemente all'art. 20.1 CCL. I dettagli sono fissati nell'appendice 4 CCL «Regolamento dei contributi professionali e di spese di applicazione».
- 20.3 Un'eventuale eccedenza di entrate da tali contributi professionali e di spese di applicazione può essere utilizzata, anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria di questo CCL, solo a favore della sicurezza del lavoro e della protezione della salute, come pure degli istituti di perfezionamento professionale delle parti contraenti.
- 20.4 I datori di lavoro ed i lavoratori non organizzati devono essere trattati allo stesso modo dei datori di lavoro e dei lavoratori organizzati.
- 20.5 a) Contributi dei lavoratori
Tutti i lavoratori sottoposti al CCL versano un contributo professionale e di spese di applicazione di CHF 25.00 al mese.
La deduzione viene effettuata mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore, e deve figurare chiaramente sul conteggio del salario (contributi delle persone in formazione: cfr. Appendice 2 CCL).
- b) Contributi dei datori di lavoro
Tutti i datori di lavoro sottoposti al CCL versano a loro volta, per ogni lavoratore assoggettato, un contributo professionale e di spese di applicazione di CHF 25.00 al mese.
Questo contributo, così come quelli pagati dai lavoratori, va versato periodicamente secondo il conteggio all'ufficio della CPN (in osservanza delle disposizioni all'art. 20.2 CCL).
- 20.6 Per i membri delle associazioni contraenti i contributi sono compresi nella quota d'associazione. Ciò significa che i datori di lavoro membri di Involucro edilizio Svizzera non devono versare il contributo professionale e di spese di applicazione. Per ragioni tecniche relative all'esecuzione, il contributo professionale e di spese di applicazione viene dedotto dal salario di tutti i dipendenti. Ai lavoratori sindacalizzati esso viene rimborsato dal loro sindacato una volta all'anno su presentazione del relativo certificato.
- 20.7 Se le prestazioni non possono presumibilmente essere finanziate con i mezzi attuali e previsti, le parti contraenti del CCL per il ramo Involucro edilizio si accordano sulle misure necessarie.
Qualora sia necessario adottare provvedimenti immediati per assicurare i mezzi finanziari, la CPN può ridurre le prestazioni. Essa informa immediatamente le parti contraenti in merito.
Modifiche entrano in vigore al più presto entro 6 mesi dalla decisione della CPN.
- 20.8 Il datore di lavoro è responsabile dei contributi professionali e di spese di applicazione che non sono stati dedotti oppure lo sono stati in modo irregolare o che sono stati conteggiati in modo errato.

II. Disposizioni normative

Salari, indennità

- Art. 21 Salario a rendimento
- Art. 22 Pagamento del salario
- Art. 23 Salario orario o mensile
- Art. 24 Salari minimi
- Art. 25 Indennità per lavoro straordinario
- Art. 26 Lavoro notturno, serale, domenicale, del sabato e nei giorni festivi, lavoro di recupero anticipato e posticipato
- Art. 27 Adeguamento salariale
- Art. 28 13a mensilità
- Art. 29 Indennità per lavoro fuori sede
- Art. 30 Utilizzo di un veicolo privato

21 Salario a rendimento

21.1 Il datore di lavoro e il lavoratore concordano il salario individuale sulla base del rendimento. Restano riservati gli adeguamenti generali di salario, tenuto conto degli artt. 24 e 27 CCL. Tali adeguamenti sono regolamentati in un accordo complementare particolare e fanno parte integrante di questo CCL.

21.2 Riduzione temporanea del salario

Se un lavoratore è abile al lavoro, ma per una propria colpa penalmente rilevante attribuibile alla sua persona (ad es. ritiro della patente) non è in grado di svolgere temporaneamente tutti i suoi compiti stabiliti contrattualmente, il datore di lavoro può procedere per il periodo di riferimento a una riduzione massima del salario mensile di CHF 300.00, sempre che la riduzione del rendimento renda necessaria l'adozione di misure di riorganizzazione nell'azienda, causando di conseguenza degli inconvenienti. La riduzione salariale può essere effettuata unicamente dopo la presentazione di un'apposita richiesta alla CNP e l'approvazione da parte di quest'ultima.

Tali disposizioni non fanno stato per tutte le tipologie di riduzione delle capacità di rendimento di cui agli artt. 46 a 52 CCL.

22 Pagamento del salario

22.1 Conformemente all'art. 31.4 CCL, il salario viene conteggiato e pagato ogni mese sulla base di 42 ore settimanali, indipendentemente dalla durata del lavoro flessibile, rispettivamente sulla base di 182 ore mensili.

22.2 Il salario è versato al lavoratore, durante il periodo lavorativo e prima della fine del mese, in franchi svizzeri su un conto bancario o postale. Il versamento non può essere effettuato in contanti.

22.3 Al lavoratore deve essere consegnato ogni mese un conteggio per iscritto, dettagliato e comprensibile, in cui sono specificati il salario, le indennità e le ore lavorative prestate. I saldi delle ore accumulate devono essere documentati al più tardi a metà ed a fine anno.

22.4 Se un lavoratore lascia l'azienda durante l'anno corrente, viene compilato un conteggio finale relativo al periodo dal 1° gennaio al momento dell'uscita.

22.5 Qualora questo conteggio indichi un deficit di ore per il lavoratore, per motivi da imputare al datore di lavoro, esso può essere compensato durante il periodo di disdetta.

22.6 Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).

22.7 Il datore di lavoro può detrarre dal salario un credito che egli ha nei confronti del lavoratore solo nella misura in cui il salario è pignorabile. Se tuttavia esistono crediti per danni causati intenzionalmente dal lavoratore, essi possono essere detratti senza restrizione.

23 Salario orario o mensile

23.1 In base alla regolamentazione sulla durata annuale del lavoro definita nell'art. 31 CCL, in linea di principio i collaboratori sono assunti e retribuiti su base mensile. In conformità all'art. 31.2, il lavoratore ha diritto a 12 versamenti dello stesso ammontare.

Sono esclusi dalla suddetta regolamentazione gli interventi stagionali e quelli di breve durata.

- 23.2 Il salario orario corrispondente a quello mensile risulta dal calcolo seguente:
somma dei 12 salari mensili di un lavoratore divisa per la durata del lavoro annuale di 2184 ore prevista dal CCL.
- 23.3 Nel caso della settimana di 42 ore il salario orario risulta dalla divisione del salario mensile per 182.
- 23.4 Se i lavoratori che percepiscono un salario orario presentano alla fine dell'arco di tempo considerato (alla fine dell'anno) un saldo negativo delle ore di lavoro prestato (v. art. 31.2 > 2184 ore l'anno), tale saldo negativo, moltiplicato per il rispettivo salario orario, può essere dedotto dall'importo calcolato della 13a mensilità.

24 Salari minimi

- 24.1 Il diritto al salario minimo conforme al CCL esiste a partire dai 18 anni compiuti (maggiore età).
- 24.2 Ogni anno alla fine di ottobre le parti contraenti deliberano su eventuali adeguamenti degli stipendi e dei salari, in conformità all'art. 27 CCL. I salari minimi vengono fissati annualmente nell'appendice 6 CCL «Accordo complementare» e sono parte integrante del presente CCL.
- 24.3 Le eccezioni concernenti i salari minimi devono essere sottoposte alla CPN.
- 24.4 Per i lavoratori con una durevole incapacità al pieno rendimento dovuta a infermità fisica o mentale, comprovata da un certificato medico, i salari minimi rappresentano solo un valore indicativo. Qualora il salario sia inferiore al salario minimo, l'accordo salariale deve essere fissato per iscritto con esplicito riferimento all'inabilità. Situazioni transitorie o persone con esperienza professionale insufficiente o carente non soddisfanno la fattispecie della minore capacità di rendimento.
Sono ammesse per periodi di tempo delimitati misure di reintegrazione a seguito di necessità sociali comprovate e confermate dalle autorità.
In caso di controversie la decisione spetta alla CPN.
- 24.5 Nel caso di disposizioni complementari secondo l'art. 7 CCL, la competenza ricade sulla CPN.
- 24.6 **Categorie di salario minimo:**

Le categorie di salario minimo si orientano da un canto all'esperienza professionale nel settore quantificata in mesi.

A loro volta, esse si suddividono in base alla formazione professionale conseguita in tre categorie, definite secondo i criteri seguenti:

a) **Lavoratore qualificato**

Sono considerati lavoratori qualificati tutti i lavoratori che hanno concluso il proprio apprendistato nell'ambito professionale degli addetti alle policostruzioni e che sono sottoposti al CCL. Alla presente categoria appartengono inoltre i lavoratori qualificati che provengono da professioni del settore delle costruzioni, purché svolgano la loro professione. Sono considerati lavoratori equivalenti i lattonieri e i carpentieri.

b) **Lavoratore semi-qualificato**

Sono considerati lavoratori semi-qualificati tutti i lavoratori che dispongono di un certificato di formazione pratica nell'ambito professionale degli addetti alle policostruzioni e che sono sottoposti al CCL. Alla presente categoria appartengono inoltre i lavoratori con certificato che provengono da professioni del settore delle costruzioni e che svolgono la propria professione.

c) Lavoratore ausiliario

A questa categoria appartengono tutti i lavoratori impiegati in un'azienda sottoposta al CCL e che non rientrano nella categoria dei lavoratori qualificati e dei lavoratori semi-qualificati.

I salari minimi applicabili sono riportati nell'appendice 6 «Accordo complementare» attualmente in vigore.

25 Indennità per lavoro straordinario

25.1 Il lavoro straordinario viene indennizzato unicamente se è stato ordinato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante.

25.2 Sono considerate lavoro straordinario normale le ore di lavoro effettuate entro i limiti dell'orario giornaliero secondo la legge sul lavoro (dalle ore 06.00 alle ore 20.00). Di regola, il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata entro 5 mesi, a far data dal 31 dicembre. Se la compensazione dovesse risultare impossibile entro il termine stabilito, occorre presentare alla CPN una richiesta di proroga del termine debitamente motivata. In tal caso non è ammessa una compensazione in denaro. L'eccezione è disciplinata dall'art. 34 CCL.

26 Lavoro notturno, serale, domenicale, del sabato e nei giorni festivi, lavoro di recupero anticipato o posticipato

26.1 Il lavoro che viene conteggiato come lavoro di recupero anticipato o posticipato non dà diritto ad alcuna indennità, purché sia stato ordinato con almeno 2 settimane di anticipo. Per tutti gli altri casi vale l'art. 26.2 CCL.

26.2 Nei casi che non rientrano nell'art. 26.1 CCL, il lavoro effettuato di notte, di sera, di sabato, di domenica e nei giorni festivi viene indennizzato secondo la tabella riportata qui sotto.

Le ore straordinarie dovute a lavoro di sabato, di sera, devono essere compensate in primo luogo con un supplemento di tempo libero nel corso dei cinque mesi seguenti. Se una compensazione in tempo libero non è realizzabile, tali ore devono essere retribuite con un'indennità di salario, come indicato nella tabella riportata qui di seguito.

Se le ore straordinarie vengono compensate con tempo libero di uguale durata, l'indennità di salario deve essere comunque versata al lavoratore, conformemente alla tabella seguente.

Domeniche e giorni festivi	23.00 - 23.00	> 100%
Lavoro di sabato	06.00 - 12.00	> 25%
	12.00 - 20.00	> 50%
Lavoro serale	20.00 - 23.00	> 50%
Lavoro notturno	23.00 - 06.00	> 50%

27 Adeguamento salariale

27.1 Durante la validità del presente CCL (2014-2018), i salari effettivi dei lavoratori sottoposti saranno oggetto ogni anno, sempre dal 1° gennaio, di un aumento per ogni lavoratore di CHF 40.00 al mese, risp. di CHF 0.22 all'ora. L'aumento automatico del salario reale verrà corrisposto fino a un salario massimo, superiore del 25% rispetto al salario minimo più alto di tutte le categorie (lavoratori qualificati > 60 mesi). I suddetti aumenti del salario reale non produrranno effetti sulla tabella dei salari minimi.

Inoltre, il rincaro annuale (indice di ottobre) verrà compensato automaticamente fino all'1,5%. Il rincaro verrà messo in conto sul salario precedente. In presenza di un rincaro annuale superiore all'1,5% verranno avviate delle trattative per stabilire l'ammontare della compensazione. In caso di un rincaro annuale negativo, la determinazione del valore del rincaro verrà effettuata sulla base del valore dell'indice definito in passato.

I salari minimi saranno oggetto di un adeguamento automatico al rincaro fino all'1,5%. In relazione all'adeguamento del rincaro fanno stato le stesse direttive determinanti per i salari che superano il 25% dell'importo massimo fissato per il salario minimo.

Ad esaurimento della validità del CCL, le parti contraenti si impegnano ad eseguire una valutazione del modello salariale e ad avviare al riguardo delle trattative.

28 13a mensilità

28.1 I lavoratori retribuiti mensilmente hanno diritto ad un'indennità di fine anno pari al 100% del salario lordo mensile medio.

I lavoratori che percepiscono un salario a ore hanno diritto ad un'indennità di fine anno pari all'8,33% del salario totale lordo percepito nel corso dell'anno trascorso (in considerazione dell'art. 23.4 CCL).

28.2 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, i lavoratori che percepiscono un salario orario o mensile ricevono un'indennità supplementare pari all'8,33% del salario totale lordo percepito nel corso dell'anno in questione (escluse l'indennità per lavoro straordinario, le spese, ecc. e in considerazione dell'art. 23.4 CCL).

28.3 Se parti di indennità di fine anno vengono versate nel corso oppure alla fine dell'anno civile, esse devono risultare chiaramente nel conteggio del salario.

28.4 La 13° mensilità non dà alcun diritto alle vacanze.

29 Indennità per lavoro fuori sede

29.1 Principio: se in seguito ad un lavoro fuori sede il lavoratore deve sopportare spese per i pasti e per un alloggio conveniente, il datore di lavoro è tenuto a rimborsare queste spese. I tassi di indennizzo delle spese stabiliti dalle parti contraenti sono riportati all'appendice 6 CCL «Accordi complementari».

Per la pausa di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno 1 ora, di cui al massimo metà può essere impiegata per il tragitto (andata e ritorno) fino al luogo di lavoro normale. Se ciò non è possibile, il datore di lavoro è tenuto a versare un supplemento.

29.2 Le disposizioni complementari possono definire in modo particolareggiato il lavoro fuori sede.

29.3 Le disposizioni complementari possono anche stabilire ulteriori regolamenti oppure indennità forfettarie.

29.4 Rientro al domicilio: in caso di lavoro fuori sede prolungato il lavoratore ha il diritto di rientrare al suo domicilio ogni fine settimana. Le spese di viaggio vanno a carico del datore di lavoro. La durata del viaggio è retribuita come tempo di lavoro.

30 Utilizzo di un veicolo privato

30.1 Datore di lavoro e lavoratore possono convenire che quest'ultimo utilizzi il proprio veicolo per trasferte di servizio. Possono anche convenire che il lavoratore trasporti nella propria auto tanti altri lavoratori quanti ne permette il permesso di circolazione. In tal caso il lavoratore ha diritto ad un'indennità proporzionalmente superiore.

30.2 Per l'utilizzo di un veicolo appartenente ad un lavoratore vengono rimborsate le indennità fissate all'appendice 6 CCL «Accordo complementare».

- 30.3 Le indennità versate secondo l'art. 30.2 valgono come pagamento ai sensi dell'art. 327b cpv. 1 e 2 CO.
- 30.4 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione di responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato.

Durata del lavoro, ferie, assenze, perfezionamento

- Art. 31 Durata normale del lavoro
- Art. 32 Lavoro di recupero
- Art. 33 Ore straordinarie
- Art. 34 Lavoro aggiuntivo volontario
- Art. 35 Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del posto di lavoro
- Art. 36 Interruzione del lavoro quotidiano
- Art. 37 Durata delle vacanze
- Art. 38 Riduzione delle vacanze
- Art. 39 Periodo delle vacanze e fruizione consecutiva
- Art. 40 Salario durante le vacanze
- Art. 41 Giorni festivi
- Art. 42 Indennità per giorni festivi
- Art. 43 Regolamentazione per assenze giustificate
- Art. 44 Perfezionamento

31 Durata normale del lavoro

31.1 La ripartizione delle ore di lavoro (determinazione della durata giornaliera o settimanale del lavoro) è di competenza del datore di lavoro. Essa può tuttavia venire effettuata in modo differenziato a seconda delle squadre e degli oggetti. I lavoratori partecipano per tempo alle discussioni per prendere una decisione. Restano riservate le disposizioni della Legge federale sul lavoro. Di regola il sabato è libero.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno si effettua un conteggio delle ore pro rata.

31.2 La durata annuale del lavoro determinante, incluso il percorso di lavoro remunerato, è di 2184 ore (in media 42 ore la settimana, rispettivamente 182 ore al mese). Per il conteggio dell'indennità sostitutiva (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) viene utilizzata come base di calcolo una durata media quotidiana del lavoro di 8,40 ore (8 ore e 24 minuti).

La durata annuale del lavoro è determinante per il calcolo del salario fisso mensile per i lavoratori che percepiscono un salario a ore.

31.3 La durata settimanale del lavoro è pari al massimo a 50 ore.

31.4 È considerato tempo di lavoro quello in cui il dipendente è a disposizione del datore di lavoro. Il tempo necessario per il percorso dal domicilio del dipendente all'azienda e ritorno non vale come tempo di lavoro. Il tempo necessario per percorrere un'eventuale distanza supplementare è considerato come tempo di lavoro.

32 Lavoro di recupero

32.1 Datori di lavoro e lavoratori possono concludere a livello aziendale che il lavoro di recupero venga compensato con tempo libero di uguale durata. I giorni da recuperare previsti per l'anno civile devono essere fissati per iscritto. Il datore di lavoro deve comunicare per tempo la data della compensazione.

33 Ore straordinarie

33.1 Se la situazione lo esige, il lavoratore è tenuto a prestare ore straordinarie. Il datore di lavoro esige queste ore straordinarie solamente qualora egli possa ragionevolmente pretenderle secondo le norme della buona fede.

33.2 Viene considerato lavoro straordinario quello effettuato dal lavoratore al di là della durata del lavoro contrattuale concordata secondo l'art. 31 CCL e del tempo di recupero secondo l'art. 32 CCL, purché egli abbia eseguito tale lavoro nell'interesse del datore di lavoro e purché le ore non superino la durata massima legale del lavoro.

34 Lavoro aggiuntivo volontario

34.1 Se i lavoratori intendono effettuare volontariamente e per loro scelta ore di lavoro aggiuntive, essi devono precedentemente accordarsi con il datore di lavoro riguardo al periodo e all'entità del lavoro aggiuntivo. Tale accordo deve essere stipulato imperativamente per iscritto. Il lavoro aggiuntivo concordato in sede separata non è computabile al lavoro annuale e verrà retribuito in aggiunta al salario ordinario senza ulteriori indennità. Questo anche nel caso in cui il lavoro aggiuntivo venisse prestato di sabato. Nel conteggio salariale, il lavoro aggiuntivo concordato deve essere riportato separatamente.

Il limite ammissibile attinente alla durata massima del lavoro ai sensi della legge sul lavoro non può essere superato.

L'accordo sul lavoro aggiuntivo volontario è soggetto all'obbligo di autorizzazione. Di conseguenza occorre presentare all'attenzione della CPN una domanda, debitamente motivata, mediante l'apposito modulo.

35 Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del posto di lavoro

35.1 Il lavoratore è tenuto a recuperare le ore perse se:

- a) arriva in ritardo al lavoro per colpa sua;
- b) interrompe il lavoro senza ragione;
- c) lascia il lavoro anzitempo senza motivo valido.

35.2 Se il tempo di lavoro non viene recuperato il datore di lavoro può procedere ad una deduzione salariale corrispondente.

36 Interruzione del lavoro quotidiano

36.1 Si consiglia di interrompere la durata del lavoro con una pausa non retribuita. Il momento e la durata della pausa vengono stabiliti di comune accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

36.2 Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno 1 ora. Questa interruzione non è considerata tempo di lavoro.

36.3 Per lo spuntino di mezzanotte il lavoro va interrotto per almeno 1 ora. Questa interruzione è considerata tempo di lavoro.

37 Durata delle vacanze

37.1 La durata delle vacanze per anno civile è pari a

Giorni/anno	Numero di giorni		
Categoria	2014	2015	dal 2016
Lavoratori fino al 20° anno di età compiuto	25	25	25
Lavoratori fino al 50° anno di età compiuto	24	24	25
Lavoratori fino al 60° anno di età compiuto	25	25	25
Lavoratori a partire dal 61° anno di età	30	30	30

In caso di adeguamenti del credito di vacanza in base all'età, il diritto ad un numero maggiore o minore di giorni è computabile pro rata a partire dal mese seguente il compimento dell'anno di età.

38 Riduzione delle vacanze

38.1 Se nel corso di un anno di servizio il lavoratore è impedito al lavoro per sua colpa per più di un mese complessivamente, il datore di lavoro ha il diritto di ridurre la durata delle vacanze di 1/12 per ogni mese completo di assenza.

38.2 Se il dipendente è impedito al lavoro, senza sua colpa, per motivi legati alla sua persona come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica, congedo giovanile secondo l'art. 329e CO, la durata delle vacanze non potrà essere ridotta se la durata complessiva delle assenze è inferiore ad un mese per anno di servizio. A partire dal secondo mese di assenza, le vacanze possono però essere ridotte di 1/12 per ogni mese completo di assenza.

39 Periodo delle vacanze e fruizione consecutiva

- 39.1 Le vacanze devono essere prese nel corso dell'anno civile. Almeno due settimane di vacanza devono essere consecutive.
- 39.2 Il datore di lavoro e il lavoratore fissano la data delle vacanze. Il lavoratore deve tener conto degli interessi dell'azienda e il datore di lavoro delle condizioni familiari del lavoratore.
- 39.3 Se ha luogo una chiusura aziendale per ferie collettive, una parte delle vacanze deve essere presa in tale periodo.
- 39.4 Giorni di malattia o di infortunio durante le vacanze non vengono considerati giorni di vacanza, purché il lavoratore presenti un certificato medico. La dichiarazione di malattia corredata di certificato medico va immediatamente inoltrata al datore di lavoro.
- 39.5 In caso di malattia o infortunio durante le vacanze all'estero valgono le disposizioni dell'assicurazione per perdita di guadagno. Bisogna di conseguenza osservare che, in caso di una vacanza all'estero, il certificato medico deve essere rilasciato da un ospedale. Il datore di lavoro informa il lavoratore in merito alle relative disposizioni dell'assicurazione per perdita di guadagno.

40 Salario durante le vacanze

- 40.1 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario totale relativo al periodo delle vacanze.
- 40.2 Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con prestazioni in denaro o altri vantaggi.
- 40.3 Se il rapporto di lavoro cessa dopo il primo anno di servizio ed il lavoratore ha già usufruito, dietro sua richiesta, delle vacanze per l'anno in corso, il datore di lavoro ha il diritto di dedurre dall'ultimo salario l'importo corrispondente alle vacanze pagate in eccedenza.
Il credito residuo di vacanza deve per quanto possibile essere fruito entro il termine di disdetta.
- 40.4 Al lavoratore è fatto divieto di eseguire lavori remunerati per terzi durante le vacanze.

41 Giorni festivi

- 41.1 Nove giorni festivi federali o cantonali per anno civile sono da indennizzare, purché cadano in un giorno lavorativo.
- 41.2 I nove giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali.

41.3 Se non vi sono disposizioni complementari in merito, valgono i giorni festivi seguenti:

- 1° gennaio (Anno Nuovo)
- 2 gennaio o 1° novembre
- Venerdì Santo
- Lunedì di Pasqua
- Ascensione
- Lunedì di Pentecoste
- 1° agosto (festa nazionale)
- Natale (25 dicembre)
- Santo Stefano (26 dicembre)

41.4 Le disposizioni complementari possono, se necessario, fissare altri giorni festivi o di riposo federali, cantonali o pubblici.

42 Indennità per giorni festivi

42.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario normale di lavoro a salario orario normale come da art. 31.2 CCL.

42.2 I giorni festivi remunerati che cadono nel periodo delle vacanze vengono indennizzati e non sono considerati giorni di vacanza.

42.3 I giorni festivi che cadono su un sabato o una domenica non lavorativi non possono essere compensati. Tale disposizione si applica pure ai giorni festivi che cadono in giorni di malattia, infortunio, servizio militare o di protezione civile nonché durante assenze non retribuite.

43 Regolamentazione per assenze giustificate

43.1 Regolamentazione delle assenze

Il datore di lavoro accorda un congedo pagato, purché le assenze non coincidano con dei giorni non lavorativi, nei seguenti casi:

- a) 2 giorni in caso di matrimonio;
- b) 3 giorni in caso di nascita di un figlio del dipendente;
- c) 1 giorno in caso di matrimonio di un figlio, per partecipare all'avvenimento, purché si svolga in un giorno lavorativo;
- c) 3 giorni in caso di decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori;
- e) 3 giorni in caso di decesso dei nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella, se vivevano nella stessa economia domestica del lavoratore, altrimenti 1 giorno;
- f) 1 giorno in caso di riforma militare;
- g) 1 giorno in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché si svolga in un giorno lavorativo e non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro (al massimo 1 giorno all'anno).

44 Perfezionamento

- 44.1 In base all'art. 5 CCL, i lavoratori assoggettati possono prendere per principio fino a tre giorni lavorativi pagati all'anno per scopi di perfezionamento professionale. Queste disposizioni si applicano segnatamente ai corsi professionali ed alle conferenze di formazione tenuti da una delle parti contraenti. La CPN è competente a statuire in caso di eccezioni.
- 44.2 Il lavoratore che intende far uso di questo diritto deve concordarne per tempo il termine, assieme al suo datore di lavoro oppure al suo superiore.

Prestazioni sociali e particolari

- Art. 45 Assegni per i figli e familiari
- Art. 46 Salario in caso di impedimento al lavoro
- Art. 47 Impedimento per malattia, pagamento dei premi, obbligo di assicurazione
- Art. 48 Impedimento per infortunio
- Art. 49 Impedimento per servizio militare, civile e di protezione civile
- Art. 50 Assicurazione contro la disoccupazione / lavoro ridotto e prestazioni in caso di intemperie
- Art. 51 Impedimento per adempimento di una funzione politica o di un obbligo legale
- Art. 52 Assenze per gravidanza, congedo di maternità
- Art. 53 Ulteriore pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore

45 Assegni per i figli e familiari

- 45.1 Il datore di lavoro versa al lavoratore gli assegni per i figli, risp. gli assegni familiari. Gli assegni sono dovuti per ogni figlio verso cui il lavoratore ha un obbligo legale di mantenimento e di assistenza.
- 45.2 L'importo di tali assegni è definito dalle disposizioni cantonali.
- 45.3 Il datore di lavoro versa al lavoratore gli assegni assieme al salario.

46 Salario in caso di impedimento al lavoro

- 46.1 Se l'impedimento al lavoro è dovuto a motivi non attribuibili al lavoratore stesso e senza sua colpa, il datore di lavoro è tenuto, per un periodo limitato, a versargli il relativo salario, purché, su richiesta del datore di lavoro, l'assenza venga giustificata.
- 46.2 In caso di impedimento in seguito a malattia o ad infortunio, il lavoratore è tenuto a presentare spontaneamente un certificato medico a partire dal terzo giorno di lavoro. In casi eccezionali, motivati per iscritto, il datore di lavoro può richiedere un certificato medico a partire dal primo giorno dell'impedimento.

47 Impedimento per malattia, pagamento dei premi, obbligo di assicurazione

- 47.1 In caso di assenze dei lavoratori dovute a malattia, il primo giorno della relativa assenza è considerato come giorno di attesa e non verrà pagato. Se retroattivamente, a partire dal 3° giorno di assenza, verrà presentato un certificato medico, questo giorno di attesa è soggetto a retribuzione. A partire dal secondo giorno dell'assenza, l'obbligo di versamento del salario da parte del datore di lavoro è disciplinato dalle disposizioni riportate qui di seguito.
- 47.2 Il datore di lavoro deve assicurare i suoi dipendenti collettivamente e con piena copertura per un'indennità giornaliera pari all'80% del salario perso in seguito a malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro (salario di base, più indennizzo delle vacanze e dei giorni festivi, così come di una parte della tredicesima). Il datore di lavoro informa per iscritto il lavoratore circa le condizioni di assicurazione.
- 47.3 Le condizioni di assicurazione devono prevedere quanto segue:
- a) pagamento del salario nella misura dell'80% del salario normale in caso di malattia, dall'inizio. Il datore di lavoro è libero di concludere un'assicurazione contro un periodo di attesa di 30 giorni al massimo, senza tuttavia limitare il suo obbligo di pagamento per l'80% del salario. Dopo aver consultato il lavoratore, il datore di lavoro può aumentare tale periodo di attesa fino ad un massimo di 90 giorni;
 - b) l'indennità giornaliera per malattia è versata per 720 giorni entro 900 giorni consecutivi. Alla durata delle prestazioni può essere computato un eventuale periodo di attesa;
 - c) in casi di incapacità parziale, pari ad almeno il 50%, la prestazione sostitutiva viene calcolata proporzionalmente;
 - d) i nuovi assicurati devono beneficiare delle prestazioni assicurative senza periodo di attesa, se al momento della loro entrata nella cassa sono in buona salute;
 - e) possibilità per il lavoratore di aderire, dopo le dimissioni dall'assicurazione collettiva, entro 90 giorni all'assicurazione individuale. In tal caso, il premio dell'assicurazione individuale tiene conto dell'età del lavoratore al momento dell'affiliazione all'assicurazione collettiva;

- f) per le riserve già esistenti, l'assicurazione deve garantire almeno la copertura prevista dall'art. 324a CO.

Se l'assicurazione è stipulata e i conteggi sono stati effettuati nel rispetto delle presenti condizioni, il datore di lavoro ha adempiuto all'obbligo di pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a CO.

- 47.4 Come base di calcolo per i premi si considera il salario soggetto all'AVS.
- 47.5 E'assicurato l'80% del salario soggetto all'AVS. Per il rimanente 20% il lavoratore può concludere un'assicurazione di indennità giornaliera complementare personale.
- 47.6 I premi dell'assicurazione collettiva di indennità giornaliera sono a carico per metà ciascuno del lavoratore e del datore di lavoro.
- 47.7 Se il datore di lavoro conclude un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera con proroga delle prestazioni, egli deve comunque farsi carico, durante il periodo di proroga, del pagamento del salario dovuto per malattia al lavoratore nella misura dell'80%. Anche in questo caso il datore di lavoro può addebitare al lavoratore la metà dei premi. L'ammontare di questa cifra sarà uguale a quella necessaria a coprire l'80% dell'ultimo salario pagato a partire dal primo giorno di malattia. Il datore di lavoro deve dimostrare la necessità di tale premio in base all'elenco ufficiale delle tariffe di assicurazione.

48 Impedimento per infortunio

- 48.1 Il lavoratore è assicurato contro gli infortuni professionali e non professionali secondo le norme della Legge federale sull'assicurazione infortuni (LAIInf). Il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di pagamento del salario in caso di infortunio secondo l'art. 324b CO. Resta riservata la regolamentazione relativa ai giorni di carenza ai sensi dell'art. 48.4.
- 48.2 I premi dell'assicurazione infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro, quelli dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del lavoratore assicurato.
- 48.3 L'assicurazione infortuni non professionali obbligatoria cessa il suo effetto allo scadere del 30° giorno che segue quello in cui ha fine il diritto al salario.
- 48.4 In caso di infortunio con conseguenze coperte dalla SUVA, il lavoratore ha diritto al pagamento del salario nella misura dell'80% per il giorno dell'infortunio ed i due giorni seguenti

49 Impedimento per servizio militare, civile e di protezione civile

- 49.1 Se il lavoratore presta servizio militare obbligatorio svizzero o servizio di protezione civile, egli ha diritto per questo periodo alla piena indennità, basata sui seguenti contributi delle indennità per perdita di guadagno:

I dettagli concernenti le indennità sono riportati nel presente CCL all'Appendice 5, art. 2 «Elenco delle prestazioni», nonché all'Appendice 6, art. 6 «Assegni familiari / indennità sostitutive CCAF Spida».

49.2	Persone senza figli	Persone con figli
a) per le giornate di reclutamento	50%	80%
b) durante la formazione di base in qualità di recluta	50%	80%
c) per militari in ferma continuata per un periodo di 300 giorni, purché essi continuino a lavorare per altri 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro	80%	80%
d) durante i corsi quadro e di promozione	80%	80%
e) durante altri periodi di servizio militare fino a 4 settimane per anno civile	80%	80%

49.3 Le indennità per perdita di guadagno spettano al lavoratore, nella misura in cui non superino le percentuali di cui sopra.

50 Assicurazione contro la disoccupazione / lavoro ridotto e prestazioni in caso di intemperie

50.1 a) Assicurazione contro la disoccupazione

I lavoratori hanno il diritto di libera scelta della cassa. Le parti contraenti raccomandano per il versamento delle prestazioni dell'assicurazione disoccupazione le assicurazioni dei sindacati firmatari il presente contratto collettivo di lavoro.

b) Lavoro ridotto e prestazioni in caso di intemperie

Per il pagamento delle indennità in caso di lavoro ridotto e di intemperie si raccomanda ai datori di lavoro di tener conto degli uffici di pagamento dei sindacati firmatari il presente CCL.

51 Impedimento per adempimento di una funzione politica o di un obbligo legale

51.1 In caso di esercizio di una funzione politica, per la quale non sussiste obbligo di adempimento, il datore di lavoro e il lavoratore si accordano caso per caso su un eventuale versamento del salario.

51.2 In caso di adempimento di un obbligo legale il datore di lavoro e il lavoratore si accordano individualmente sul versamento del salario. Essi terranno conto dell'indennità percepita dal lavoratore per adempiere a tale obbligo legale.

52 Assenze per gravidanza, congedo di maternità

52.1 In caso di una gravidanza, la lavoratrice deve informarne tempestivamente i suoi superiori per permettere il rispetto delle normative di protezione corrispondenti, comprese nel diritto del lavoro, e consentire l'organizzazione dell'impiego dopo il parto.

52.2 In caso d'incapacità al lavoro, certificata dal medico, per ragione di complicazioni di gravidanza, il pagamento del salario avviene come nei casi di malattia. Valgono le disposizioni corrispondenti dell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera di malattia.

- 52.3 Per le lavoratrici che durante i nove mesi immediatamente precedenti il parto erano assicurate conformemente all'obbligo legale inerente all'AVS, e che durante questo arco di tempo hanno esercitato un'attività lucrativa durante almeno cinque mesi e che al momento del parto sono lavoratrici, il congedo maternità dura 16 settimane durante le quali viene corrisposto l'80% del salario percepito fino allora. Il congedo maternità deve iniziare due settimane prima del termine calcolato del parto. Le 14 settimane rimanenti del congedo maternità sono da prendere dopo il parto. Con ciò tutti gli obblighi del datore di lavoro riguardo al pagamento del salario sono ritenuti tacitati. Le eventuali prestazioni di assicurazioni, rispettivamente l'indennità di perdita di guadagno in caso di maternità ai sensi della legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), devono essere prese in considerazione, ovvero vanno al datore di lavoro.
- 52.4 Se l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia non fornisce prestazioni prima del parto, il datore di lavoro continua a pagare il salario secondo l'art. 324a CO. Se l'indennità di perdita di guadagno (IPG) non fornisce delle prestazioni dopo il parto, il datore di lavoro continua a pagare il salario per la durata di 8 settimane al massimo.

53 Ulteriore pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore

- 53.1 Se il rapporto di lavoro si estingue con il decesso del lavoratore e se questi lascia il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali adempie obblighi di assistenza, il datore di lavoro è tenuto a versare il salario per un altro mese o, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per altri due mesi a contare dal giorno del decesso.

Disdetta

- Art. 54 Forma della disdetta
- Art. 55 Disdetta durante il periodo di prova
- Art. 56 Disdetta dopo il periodo di prova
- Art. 57 Protezione dalla disdetta
- Art. 58 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro
- Art. 59 Divieto di disdetta da parte del lavoratore
- Art. 60 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro
- Art. 61 Disdetta ingiustificata

54 Forma della disdetta

- 54.1 La disdetta è da inoltrare a mezzo lettera raccomandata entro la fine del mese. Essa deve pervenire al destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del periodo di disdetta. La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto.
- 54.2 La disdetta scritta può anche essere consegnata personalmente. Il destinatario della disdetta deve rilasciare quietanza.

55 Disdetta durante il periodo di prova

- 55.1 Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in qualsiasi momento, con un preavviso di sette giorni. E' considerato periodo di prova il primo mese di un rapporto di lavoro.
- 55.2 Deroche possono essere convenute con accordo scritto. Il periodo di prova non può comunque superare i tre mesi.
- 55.3 Il periodo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.

56 Disdetta dopo il periodo di prova

- 56.1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto, per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al sesto anno di servizio incluso con preavviso di due mesi e in seguito con preavviso di tre mesi.
- 56.2 Se dopo la fine del tirocinio il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda senza interruzione, ai fini del calcolo del periodo di disdetta vengono considerati anche gli anni di formazione professionale.

57 Protezione dalla disdetta

- 57.1 La disdetta del rapporto di lavoro è abusiva se data:
- a) per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa al rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
 - b) perché il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
 - c) soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;
 - d) perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
 - e) perché il destinatario presta servizio militare obbligatorio svizzero o di protezione civile, servizio civile o perché adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.

- 57.2 La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:
- a) per l'appartenenza o la non appartenenza del lavoratore a un'associazione di lavoratori o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore;
 - b) durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei salariati in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.
- 57.3 La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità.
- 57.4 L'indennità è stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze, ma non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore. Restano riservati i diritti al risarcimento del danno per altri motivi giuridici.
- 57.5 Se la disdetta è abusiva secondo l'art. 336.2 lit. c CO, l'indennità non può superare l'equivalente di due mesi di salario del lavoratore.
- 57.6 La parte che intende chiedere un'indennità in virtù delle disposizioni degli Art. 336 CO e 336a CO, deve fare opposizione alla disdetta per iscritto presso l'altra parte, il più tardi alla scadenza del termine di disdetta.
- 57.7 Se l'opposizione è valida e le parti non si accordano per la continuazione del rapporto di lavoro, il destinatario della disdetta può far valere il diritto all'indennità. Il diritto decade se non è fatto valere mediante azione legale entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

58 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro

- 58.1 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
- a) quando il lavoratore presta servizio militare obbligatorio svizzero, servizio di protezione civile, servizio civile e, quando il servizio dura più di undici giorni, nelle quattro settimane che lo precedono o lo seguono;
 - b) quando il lavoratore è impedito al lavoro, in tutto o in parte, a causa di malattia o di infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio. Dopo il decimo anno di servizio il divieto di disdetta vale durante il periodo in cui il lavoratore beneficia delle indennità per perdita di salario a causa di malattia o di infortunio (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100%;
 - c) durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto di una lavoratrice;
 - d) quando, con il consenso del datore di lavoro, il lavoratore partecipa a un servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero ordinatogli dall'autorità federale competente.
- 58.2 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti all'art. 58.1 CCL è nulla. Se essa è invece data prima, ma il termine di disdetta non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso e riprenderà a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.

58.3 Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è prorogato fino al giorno fisso immediatamente successivo.

59 Divieto di disdetta da parte del lavoratore

59.1 Dopo il tempo di prova il lavoratore non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso è, alle condizioni indicate nell'art. 336c 1 lit. a CO, impedito di esercitare la sua attività e tale attività dev'essere assunta dal lavoratore finché dura l'impedimento.

59.2 Gli art.336c 2 e 336c 3 CO sono applicabili per analogia.

60 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro

60.1 Il datore di lavoro e il lavoratore possono in qualsiasi momento recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. A richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per iscritto. Per analogia, il datore di lavoro può sciogliere con effetto immediato il rapporto di lavoro se ha le prove che il lavoratore effettua lavoro nero.

60.2 È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare il rapporto di lavoro.

Gravi infrazioni contro la sicurezza del lavoro e la protezione della salute possono condurre dopo un unico ammonimento scritto alla risoluzione immediata del rapporto di lavoro.

60.3 Sull'esistenza di tali cause, il giudice decide secondo il suo libero arbitrio, ma in nessun caso può riconoscere come causa grave il fatto che il lavoratore sia stato impedito al lavoro senza sua colpa.

61 Disdetta ingiustificata

61.1 Il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto.

61.2 Il lavoratore deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro o omesso intenzionalmente di guadagnare.

61.3 Il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al lavoratore un'indennità che egli stabilisce secondo il suo libero arbitrio, tenendo conto di tutte le circostanze. Tale indennità non può però superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore.

Pensionamento anticipato

Art. 62 Modello di pensionamento anticipato (MPA)

62 Modello di pensionamento anticipato (MPA)

- 62.1 Le parti contraenti hanno stipulato un contratto collettivo di lavoro per il pensionamento anticipato nel ramo Involucro edilizio Svizzera (CCL MPA Involucro edilizio) e si impegnano per l'esecuzione e l'applicazione comuni.

Irrinunciabilità

Art. 63 Irrinunciabilità

63 Irrinunciabilità

- 63.1 Durante il rapporto di lavoro e nel mese successivo alla sua fine, il lavoratore non può rinunciare ai crediti risultanti da disposizioni imperative della legge o del presente contratto collettivo di lavoro.

Diritti e doveri derivanti dal rapporto di lavoro

- Art. 64 Diritti e doveri del datore di lavoro
- Art. 65 Igiene e protezione della salute
- Art. 66 Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni
- Art. 67 Certificato di lavoro
- Art. 68 Lavoro nero
- Art. 69 Obblighi del lavoratore
- Art. 70 Cura del materiale e dell'attrezzatura
- Art. 71 Igiene e prevenzione degli infortuni
- Art. 72 Obbligo di restituzione
- Art. 73 Osservanza delle istruzioni
- Art. 74 Responsabilità
- Art. 75 Pubblicazione in varie lingue
- Art. 76 Esposizione e consegna del contratto collettivo

64 Diritti e doveri del datore di lavoro

- 64.1 Il datore di lavoro s'impegna a creare fra i suoi collaboratori un clima di lavoro all'insegna del rispetto reciproco e della tolleranza che escluda qualsiasi parzialità o discriminazione per il sesso, l'età, la provenienza, la razza, l'orientamento sessuale, la lingua, lo stato sociale, la forma di vita, la convinzione religiosa, politica o filosofica o per un handicap fisico o psichico e in grado, inoltre, di evitare molestie o pericoli per la salute. Per prevenire azioni di mobbing, le aziende creano una cultura comunicativa aperta e priva di paura.
- 64.2 Il datore di lavoro informa chiaramente il lavoratore sui lavori da eseguire. Egli tiene conto dell'età, dell'esperienza e delle capacità professionali del lavoratore, nonché della sua posizione nell'azienda.

65 Igiene e protezione della salute da parte del datore di lavoro

- 65.1 Il datore di lavoro adotta tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore.
- 65.2 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da preservare i lavoratori dagli infortuni, dalle malattie e dall'affaticamento eccessivo. Il datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori sulle misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni vigenti nell'azienda e sui cantieri.
- 65.3 Il datore di lavoro e il lavoratore applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni.

Valgono inoltre le seguenti disposizioni:

- a) Onde non pregiudicare la capacità lavorativa, non è permesso il consumo di stupefacenti (alcol, droghe, ecc.) prima dell'inizio del lavoro.
- b) È vietato il consumo di stupefacenti durante l'orario di lavoro e le pause (alcol, droghe ecc.).

Al lavoratore che non si attiene alle disposizioni di lit. a) e b) non vanno assegnati incarichi. Egli va allontanato dal posto di lavoro e perde il diritto al salario.

- 65.4 Esiste un Comitato gestore a composizione paritetica. Quest'ultimo raccomanda, risp. ordina l'adozione di appropriate misure finalizzate a promuovere la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute.

Ai fini dell'adempimento della direttiva CFSL 6508, il Comitato gestore garantisce in particolare l'attuazione permanente e lo sviluppo continuo della soluzione settoriale relativa alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute per il ramo dell'involucro edilizio in Svizzera (approvata il 1° novembre 1998).

La soluzione settoriale è vincolante per tutte le aziende sottoposte.

Con l'ausilio del manuale sulla soluzione settoriale e gli elenchi sui rischi, le check-list e le misure in esso contenuti, ogni datore di lavoro deve registrare sistematicamente i pericoli presenti in special modo nel ramo dell'involucro edilizio.

I lavoratori o i loro rappresentanti di un'azienda devono essere informati ed ascoltati in tempo utile su tutte le questioni legate all'attuazione della soluzione settoriale, in particolare quando è necessario adottare misure per la singola azienda.

I lavoratori incaricati dal datore di lavoro devono aver completato la formazione «Persona di contatto per la sicurezza del lavoro e la protezione della salute» (PECO) e in azienda devono adempiere coscientemente gli obblighi che ne derivano.

I PECO, qualificati e nominati dal datore di lavoro svolgono una funzione di guida e di controllo nell'azienda. Nei confronti di tutti i lavoratori essi hanno il diritto vincolante e diretto di impartire ordini su tutte le questioni che riguardano l'applicazione della soluzione settoriale e la sorveglianza delle disposizioni relative alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute.

I PECO sono i consulenti più stretti del datore di lavoro in tutti gli ambiti della sicurezza del lavoro e della protezione della salute e nei suoi confronti hanno diritto di presentare proposte sull'applicazione delle misure.

Non sono sottoposte alla soluzione settoriale quelle aziende che possono dimostrare di essere assoggettate ad un'altra soluzione interaziendale, approvata dalla CFSL, oppure a una soluzione individuale che soddisfa tutti i requisiti stabiliti dalla CFSL nella direttiva 6508.

Le aziende che non adempiono ai loro obblighi possono essere condannate dalla CPN al pagamento di una sanzione contrattuale, di spese di controllo e processuali.

66 Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni

66.1 Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del lavoratore:

- a) gli attrezzi adeguati ed in buono stato;
- b) il materiale necessario;
- c) le istruzioni di lavoro appropriate.

L'attrezzatura deve essere conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario. Il lavoratore è responsabile per gli attrezzi mancanti.

66.2 Il lavoratore deve disporre durante l'orario normale di lavoro del tempo necessario per riordinare il proprio posto di lavoro e i suoi attrezzi.

67 Certificato di lavoro

67.1 Su richiesta del lavoratore, il datore di lavoro gli deve rilasciare in qualsiasi momento un certificato di lavoro relativo alla natura ed alla durata del rapporto di lavoro nonché alla qualità delle prestazioni ed alla condotta del lavoratore.

67.2 Su esplicita richiesta del lavoratore, il certificato deve specificare unicamente la natura e la durata del rapporto di lavoro.

68 Lavoro nero

- 68.1
- a) Il lavoro nero è vietato e può condurre al proscioglimento immediato del rapporto di lavoro.
 - b) E considerato lavoro nero il lavoro professionale eseguito per un terzo, indipendentemente se è remunerato o meno, nonché il lavoro prestato presso un'altra azienda durante il tempo libero o le vacanze.
 - c) Contro colui che trasgredisce questo divieto, e per conseguenza lede il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro o gli fa concorrenza, la CPN può intimare un ammonimento o infliggere una sanzione contrattuale. Restano riservate le pretese del datore di lavoro per risarcimento danni.
 - d) Parimenti, nei confronti di datori di lavoro che lasciano eseguire o favoriscono deliberatamente il lavoro nero, può essere intimato un ammonimento o inflitta una sanzione contrattuale.

69 Obblighi del lavoratore

69.1 Il lavoratore deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare con fedeltà i legittimi interessi del datore di lavoro.

70 Cura del materiale e dell'attrezzatura

70.1 Il lavoratore utilizza secondo le regole le macchine, gli attrezzi e i veicoli, conformemente alle istruzioni ricevute. Se gli mancano le istruzioni in merito, egli stesso chiederà di essere istruito. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.

70.2 Il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il datore di lavoro in caso di eventuali danni.

71 Igiene e prevenzione degli infortuni da parte dei lavoratori

71.1 Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.

71.2 Egli utilizza correttamente le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.

71.3 Il lavoratore è tenuto a seguire rigorosamente le istruzioni della SUVA e del datore di lavoro concernenti la prevenzione degli infortuni. Nel caso di infrazione alla debita scrupolosità dovrà eventualmente rispondere del danno causato. Resta riservato il diritto di ricorso della SUVA contro il lavoratore, secondo le disposizioni della Legge federale sull'assicurazione infortuni.

71.4 Ogni lavoratore assoggettato operante nel ramo dell'involucro edilizio ha l'obbligo di frequentare un corso di base, specifico al settore, sulla sicurezza sul lavoro e sulla protezione della salute. Tale obbligo è ritenuto automaticamente adempiuto da parte dei lavoratori che hanno concluso in Svizzera una formazione di policostruttori (indirizzo impermeabilizzazione, copertura di tetti, costruzione di facciate, costruzione di ponteggi oppure sistemi per la protezione solare). I lavoratori che hanno frequentato un corso equivalente all'estero possono, parimenti, essere esentati dalla frequenza del corso di base. Una domanda in tal senso deve essere sottoposta alla CPN, la quale deciderà in modo definitivo in merito all'equipollenza. Presso la CPN è disponibile un elenco dei corsi di base che soddisfanno i requisiti richiesti, in modo particolare riguardo al criterio «contenuti specifici al settore».

Tutti gli altri lavoratori, quali i nuovi lavoratori provenienti da un altro ramo, le persone da formare, i lavoratori ausiliari senza formazione, i lavoratori ausiliari temporanei senza una formazione di policostruttore, come altresì i lavoratori distaccati di aziende estere, frequentano il suddetto corso di base. Il datore di lavoro è responsabile della frequenza. Il datore di lavoro deve esortare i lavoratori interessati a frequentare tale formazione e mettere a loro disposizione il tempo necessario per la frequenza. I costi del corso, comprese le spese di viaggio e per i pasti, sono a carico del datore di lavoro.

A tutte le persone che concludono questa formazione di base va rilasciato un certificato scritto. Il certificato è valido nel ramo per 5 anni. Al più tardi dopo due mesi dalla scadenza del certificato, risp. 5 anni dalla conclusione del tirocinio, il lavoratore è tenuto a frequentare un corso complementare. Il datore di lavoro garantisce la frequenza del corso. Al riguardo, le disposizioni di cui sopra vanno applicate per analogia. La frequenza del corso complementare è obbligatoria anche per i lavoratori che hanno concluso un corso di base equivalente all'estero.

I contenuti e la struttura dei corsi devono essere compatibili con le basi giuridiche determinanti e sono funzionali, in modo particolare, alla soluzione settoriale approvata dalla CFLS ai fini dell'applicazione della direttiva CFLS 6508.

72 Obbligo di restituzione

72.1 Al termine di un lavoro il lavoratore deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti ad esso relativi, come i piani, le descrizioni di costruzione, ecc.

73 Osservanza delle istruzioni

73.1 Il lavoratore è tenuto ad osservare con diligenza le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro per l'esecuzione del lavoro. In particolare egli deve:

- a) compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;
- b) comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;

- c) astenersi, su richiesta del datore di lavoro e se richiesto dal suo compito, dal fumare e dal consumare bibite alcoliche durante l'orario di lavoro;
- d) avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti di lavoro;
- e) prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.

74 Responsabilità

- 74.1 Il lavoratore è responsabile del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza. Ciò nella misura della diligenza da lui dovuta.
- 74.2 La richiesta di riparazione del danno da parte del datore di lavoro deve avvenire al più tardi entro 30 giorni dalla sua constatazione, altrimenti decade.

75 Pubblicazione in varie lingue

- 75.1 Il presente CCL e le relative appendici vengono pubblicate in lingua tedesca, francese ed italiana. Per qualsiasi problema d'interpretazione fa stato il testo in lingua tedesca.

76 Esposizione e consegna del contratto collettivo

- 76.1 Il presente CCL deve essere esposto in modo ben visibile nelle officine del datore di lavoro. Inoltre le organizzazioni dei lavoratori firmatarie devono consegnare ad ogni loro membro occupato in aziende sottomesse al presente CCL un esemplare di questo contratto. Se sono in vigore delle disposizioni complementari, esse devono pure venir esposte e consegnate a chi ne ha diritto.

Firme delle parti contraenti

Uzwil, Zurigo, Olten, 14 maggio 2013

Per la Società cooperativa Involucro edilizio Svizzera – Associazione per le aziende svizzere attive nel ramo dell'involucro edilizio

Il presidente Un membro del comitato direttore

Walter Bisig

Dominik Frei

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente

Un membro del
comitato direttore

Il responsabile della delega-
zione alle trattative

Renzo Ambrosetti

Aldo Ferrari

Franz Cahannes

Per il Sindacato Syna

Il presidente

Il responsabile del ramo

Kurt Regotz

Ernst Zülle

Appendici

- 1 Disposizioni minime per il personale a prestito da uffici e da agenzie di collocamento
- 2 Regolamento aggiuntivo per le persone in formazione
- 3 Statuti dell'associazione Commissione paritetica nazionale - CPN per il ramo Involucro edilizio Svizzera
- 4 Regolamento dei contributi professionali e di spese di applicazione
- 5 Cassa di compensazione assegni familiari Spida (CCAF Spida)
- 6 Accord complementare
- 7 Contratto di adesione al CCL
- 8 Regolamentazione della cauzione

Appendice 1

Disposizioni minime per il personale a prestito da uffici e da agenzie di collocamento

1 Principio

- 1.1 In conformità all'art. 4.5 CCL e al Decreto del consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al Contratto collettivo di lavoro per il ramo Involucro edilizio Svizzera, le parti contraenti elaborano, all'attenzione dei datori di lavoro sottoposti al CCL, le condizioni seguenti per il calcolo del salario orario minimo.

2 Calcolo delle tariffe orarie minime

- 2.1 Per adempiere agli standard minimi elencati all'art. 4.5 CCL, è necessario aggiungere ai salari minimi attuali, in base all'art. 24 CCL nonché all'appendice 6 «Accordo complementare», e basandosi sulla durata del lavoro fissata all'art. 31 CCL, le seguenti percentuali:

Art. 37 Durata delle vacanze

24 giorni 10,17%

25 giorni 10,64%

30 gironi 13,04%

Art. 41 Giorni festivi

Per ogni giorno festivo 0,39%

Art. 43 Regolamentazione per assenze giustificate

Per giorno di assenza 0,39%

Art. 28 13a mensilità

8,33%

Art. 25 Indennità per lavoro straordinario

Per ogni ora straordinaria 25%

Art. 26 Lavoro domenicale e nei giorni festivi

Per ogni ora 100%

- 2.2 Le parti contraenti fanno inoltre notare che vanno ugualmente rispettati gli art. 36.3 CCL (interruzione per lo spuntino di mezzanotte), 47 CCL (impedimento per malattia, obbligo di assicurazione, condizioni di assicurazione), 49 CCL (impedimento per servizio militare, civile e di protezione civile).

3 Obbligo di rispettare le disposizioni DFO

- 3.1 Le parti firmatarie del CCL raccomandano ai datori di lavoro di vincolare per iscritto al rispetto di queste disposizioni le agenzie di collocamento del personale, quelle di lavoro temporaneo e gli uffici per il personale a prestito.

Appendice 2

Regolamento aggiuntivo per le persone in formazione

In linea di principio, i rapporti di tirocinio vengono disciplinati, in conformità alla Legge sulla formazione professionale, dal contratto di tirocinio. Le disposizioni stabilite nel CCL, nonché i diritti e doveri ivi definiti, fanno stato anche per le persone in formazione delle aziende sottoposte al CCL. Le disposizioni sono applicabili anche ai lavoratori che svolgono un tirocinio supplementare.

I salari minimi stabiliti sono validi per l'intera durata del CCL attualmente in vigore.

Per l'assoggettamento delle persone in formazione al CCL sono dovuti dei contributi alle spese di applicazione. L'utilizzo di tali contributi viene definito nelle disposizioni del CCL. Il contributo alle spese di applicazione per le persone in formazione ammonta mensilmente a CHF 5.00. L'obbligo di contribuzione è disciplinato dalle disposizioni di cui all'art. 20.5 e 20.6.

Salario minimo per le persone in formazione del ramo Involucro edilizio Svizzera:

Tirocini con attestato federale di capacità (AFC)

1° anno di tirocinio CHF 800.00 al mese

2° anno di tirocinio CHF 1'000.00 al mese

3° anno di tirocinio CHF 1'200.00 al mese

Formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP)

1° anno di tirocinio CHF 700.00 al mese

2° anno di tirocinio CHF 900.00 al mese

Firme delle parti contraenti

Uzwil, Zurigo, Olten, 14 maggio 2013

Per la Società cooperativa Involucro edilizio Svizzera – Associazione per le aziende svizzere attive nel ramo dell'involucro edilizio

Il presidente Un membro del comitato direttore

Walter Bisig Dominik Frei

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente Un membro del comitato direttore Il responsabile della delegazione alle trattative

Renzo Ambrosetti Aldo Ferrari Franz Cahannes

Per il Sindacato Syna

Il presidente Il responsabile del ramo

Kurt Regotz Ernst Zülle

Appendice 3

Statuti dell'associazione Commissione paritetica nazionale – CPN del ramo Involucro edilizio Svizzera

1 Denominazione e sede

1.1 Statuti dell'associazione Commissione paritetica nazionale (CPN) del ramo Involucro edilizio Svizzera, ai sensi dell'art. 9 CCL.

1.2 L'indirizzo dell'associazione è il seguente:

Commissione paritetica nazionale
del ramo Involucro edilizio Svizzera

Casella postale 3321

8021 Zurigo

E-Mail: info@plk-gebaeudehuelle.ch

2 Scopo / competenze

2.1 Conformemente alle relative norme del CCL, l'associazione ha quale scopo la collaborazione tra le parti contraenti del contratto collettivo di lavoro, datori di lavoro ed i lavoratori sottoposti, e l'esecuzione del CCL per il ramo Involucro edilizio Svizzera.

2.2 I compiti della CPN sono definiti in modo dettagliato all'art.9 CCL. Le rispettive competenze vengono dedotte direttamente dal CCL.

2.3 All'associazione Commissione paritetica nazionale del ramo Involucro edilizio Svizzera, denominata in seguito «CPN», spetta esplicitamente il diritto di adottare tutte le misure necessarie per la conseguente applicazione e realizzazione delle disposizioni del CCL e della DFO.

3 Membri

3.1 Membri dell'associazione Commissione paritetica nazionale del ramo Involucro edilizio Svizzera (CPN) sono le organizzazioni firmatarie del CCL e, di conseguenza, i datori di lavoro ed i lavoratori associati alle parti contraenti.

3.2 I membri delegano 4 rappresentanti dell'associazione padronale (Involucro edilizio Svizzera) e 4 rappresentanti delle organizzazioni di lavoratori firmatarie (3 Unia, 1 Syna) alla CPN.

3.3 Le parti contraenti assicurano il funzionamento continuo ed integrale della CPN.

3.4 In caso di necessità, e se le parti sono d'accordo, altri delegati delle parti contraenti possono partecipare alle riunioni con voto consultivo.

3.5 Previo accordo, le parti contraenti possono far ricorso ad esperti esterni.

3.6 La Commissione paritetica nazionale (CPN) è l'Assemblea dei soci e si costituisce autonomamente. La CPN designa una co-presidenza a composizione paritetica.

- 3.7 La CPN si riunisce ogni volta che la situazione lo esige, però almeno due volte l'anno. Essa dev'essere convocata se 3 membri lo richiedono. La convocazione è fatta per iscritto, con l'indicazione dell'ordine del giorno ed inviata ad ogni membro di regola con un preavviso di dieci giorni. Nei casi urgenti è possibile chiedere la convocazione immediata della CPN.
- 3.8 Nei casi urgenti i co-presidenti, in relazione con un rappresentante delle altre parti contraenti, possono emanare misure da applicare in comune con effetto immediato e convocare simultaneamente una riunione della CPN.
- 3.9 La CPN costituisce il quorum in presenza di almeno due membri rappresentanti la parte padronale e di almeno due membri rappresentanti i lavoratori. Per le decisioni è richiesta la maggioranza semplice dei voti espressi, tuttavia le decisioni sono vincolanti solo se almeno un rappresentante dei datori di lavoro da una parte e un rappresentate dei lavoratori dall'altra le hanno approvate.
- 3.10 Il segretariato della CPN stende il verbale delle riunioni.
- 3.11 I membri, i loro rappresentanti, consulenti e funzionari sono tenuti a mantenere il segreto su tutti i dettagli relativi alle aziende ed alle persone di cui vengono a conoscenza in seguito alla loro attività nella CPN.

4 Organi

- 4.1 Gli organi dell'associazione Commissione paritetica nazionale del ramo Involucro edilizio Svizzera (CPN) sono:
- a) l'assemblea della CPN;
 - b) l'ufficio di revisione.
- 4.2 L'assemblea della CPN può nominare, su richiesta, delle sottocommissioni per l'esecuzione di determinati incarichi. E' possibile impiegare come sottocommissione anche le Commissioni Paritetiche Professionali (CPP). Compiti e competenze di queste sottocommissioni vengono fissati per iscritto e verbalizzati. Le decisioni prese dalle sottocommissioni devono essere approvate dall'assemblea della CPN.
- 4.3 Una decisione è valida quando sia la maggioranza dei rappresentanti dei datori di lavoro che quella dei lavoratori sono d'accordo. Il/la presidente non ha diritto decisionale in caso di parità di voti.

5 Assemblea della CPN

- 5.1 L'organo supremo dell'associazione Commissione paritetica nazionale del ramo Involucro edilizio Svizzera (CPN) è l'assemblea della CPN.
- 5.2 I delegati vengono nominati dagli organi delle parti contraenti ed hanno il seguente numero di rappresentanti:
- 4 delegati della Società cooperativa Involucro edilizio Svizzera
 - 3 delegati del sindacato Unia
 - 1 delegato del sindacato Syna
- Per le trattative contrattuali la composizione della CPN può variare, purché le parti siano d'accordo.

- 5.3 L'assemblea della CPN ha le seguenti attribuzioni:
- a) fissare e modificare gli statuti;
 - b) decidere in merito all'ammissione e all'esclusione di membri dell'associazione;
 - c) eleggere il comitato direttore;
 - d) eleggere l'ufficio di revisione;
 - e) prendere conoscenza del rapporto di revisione relativo alla contabilità dell'associazione;
 - f) approvare la contabilità dell'associazione;
 - g) dare scarico della gestione finanziaria;
 - h) l'esecuzione del CCL e della Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO) in conformità alle direttive ed alle disposizioni contrattuali e legali.

L'applicazione delle decisioni verrà affidata a un segretariato designato dalla CPN.

- 5.4 In caso di necessità, previo accordo delle parti, possono essere chiamati a partecipare alle assemblee della CPN altri delegati oppure specialisti delle parti contraenti; questi delegati e specialisti avranno voto consultivo.
- 5.5 L'assemblea della CPN raggiunge il quorum in presenza di almeno due delegati rappresentanti la parte padronale e di almeno due delegati rappresentanti i lavoratori. Per le decisioni è richiesta la maggioranza semplice. I delegati assenti possono cedere il loro diritto di voto ad un altro rappresentante eletto. Il presidente non ha alcun diritto decisionale.
- 5.6 L'assemblea della CPN elegge fra i suoi membri una co-presidenza a composizione paritetica.
- 5.7 L'assemblea della CPN si riunisce almeno due volte l'anno oppure su richiesta di una delle parti. La convocazione è fatta per iscritto, con indicazione dell'ordine del giorno ed inviata con un preavviso di almeno dieci giorni. Nei casi eccezionali urgenti non è necessario rispettare tale termine.
- 5.8 Le trattative e le discussioni vengono messe a verbale. Quest'ultimo verrà approvato nel corso della riunione seguente.

6 Finanze

- 6.1 L'associazione «Commissione paritetica nazionale del ramo Involucro edilizio Svizzera» (CPN) si finanzia tramite:
- a) i contributi professionali e di spese di applicazione secondo l'art. 20 CCL, DFO;
 - b) le tasse dei contratti di adesione (art. 18 CCL);
 - c) i proventi di interessi;
 - d) altri introiti.

La base legale relativa alla fatturazione dei contributi professionali e di spese di applicazione, così come delle tasse dei contratti di adesione (fatturazione, richiami e procedure esecutive) risulta dal CCL, rispettivamente dalla DFO.

- 6.2 I compiti, rispettivamente il finanziamento di attività ai sensi dell'art. 20.1 CCL sono stabiliti all'appendice 4 CCL.

- 6.3 Il segretariato dell'associazione Commissione paritetica nazionale del ramo Involucro edilizio Svizzera (CPN) è incaricato, conformemente agli artt. 9 e 20 CCL, della gestione della cassa della CPN. L'indirizzo è il seguente:

Ufficio di riscossione CPN del ramo Involucro edilizio Svizzera

Casella postale 3276

8021 Zurigo

E-Mail: inkasso@plk-gebaeudehuelle.ch

- 6.4 Il segretariato della CPN prepara i conti annuali ed il bilancio secondo i principi generalmente riconosciuti.

7 Ufficio di revisione

- 7.1 L'ufficio di revisione è incaricato della revisione dei conti annuali dell'associazione Commissione paritetica nazionale del ramo Involucro edilizio Svizzera (CPN).

- 7.2 Funge da ufficio di revisione una società fiduciaria indipendente dalle parti contraenti il presente CCL.

- 7.3 L'ufficio di revisione redige un rapporto sulla revisione dei conti all'attenzione dell'assemblea della CPN.

8 Responsabilità

- 8.1 L'associazione Commissione paritetica nazionale del ramo Involucro edilizio Svizzera (CPN) risponde soltanto con il patrimonio dell'associazione.

- 8.2 Qualsiasi altra responsabilità dei membri, rispettivamente dei rappresentanti dell'associazione, è esplicitamente esclusa.

9 Scioglimento

- 9.1 Lo scioglimento dell'associazione Commissione paritetica nazionale del ramo Involucro edilizio Svizzera (CPN) può essere decretato unicamente dall'assemblea della CPN. A tale scopo è necessario anche l'accordo degli organi responsabili delle parti contraenti il presente CCL.

- 9.2 Eventuali rimanenze attive vengono suddivise a metà tra le parti contraenti.

10 Entrata in vigore

- 10.1 I presenti statuti entrano in vigore il 1° gennaio 2014.

Firme delle parti contraenti

Uzwil, Zurigo, Olten, 14 maggio 2013

Per la Società cooperativa Involucro edilizio Svizzera – Associazione per le aziende svizzere attive nel ramo dell'involucro edilizio

Il presidente

Un membro del comitato direttore

Walter Bisig

Dominik Frei

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente

Un membro del
comitato direttore

Il responsabile della delega-
zione alle trattative

Renzo Ambrosetti

Aldo Ferrari

Franz Cahannes

Per il Sindacato Syna

Il presidente

Il responsabile del ramo

Kurt Regotz

Ernst Zülle

Appendice 4

Regolamento dei contributi professionali e di spese di applicazione

1 Principio

1.1 L'ammontare dei contributi professionali e di spese di applicazione viene disciplinato dall'art. 20 CCL.

Il conteggio viene effettuato in conformità alle direttive della CNP.

2 Contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro

2.1 Il contributo per i dipendenti sottomessi al CCL viene dedotto ogni mese direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio salariale.

2.2 Questi contributi professionali e di spese di applicazione dedotti dal datore di lavoro devono essere versati al segretariato della CPN secondo le disposizioni della CPN stessa.

2.3 I datori di lavoro non associati alla Società cooperativa Involucro edilizio Svizzera, che però sono tenuti all'osservanza della dichiarazione di forza obbligatoria, devono pure versare il contributo professionale e di spese di applicazione. L'ammontare del contributo si ottiene moltiplicando il numero dei lavoratori sottoposti al CCL per il contributo professionale e di spese di applicazione secondo l'art. 20 CCL.

3 Contributi dei datori di lavoro (aziende firmatarie di contratti di adesione)

3.1 I datori di lavoro che non sottostanno alla DFO e hanno firmato un contratto di adesione versano annualmente i contributi dei contratti di adesione alla cassa della CPN secondo l'art. 18 CCL.

4 Ricevute dei contributi

4.1 Alla fine dell'anno o al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro, il datore di lavoro rilascia a tutti i lavoratori sottoposti al CCL una ricevuta comprovante l'importo dei contributi versati dal lavoratore durante l'anno civile.

4.2 Formulare ufficiali di ricevuta possono essere ottenuti presso il segretariato della CPN. Si accettano anche ricevute emesse col computer, purché siano firmate dal lavoratore.

5 Rimborso dei contributi

5.1 Su presentazione della ricevuta, i lavoratori membri di un sindacato firmatario ricevono dalla loro organizzazione il rimborso dei contributi professionali e di spese di applicazione dedotti.

5.2 Tali ricevute devono essere presentate al più tardi entro la fine dell'anno seguente. Trascorso questo termine, le ricevute dovranno essere accompagnate da una motivazione scritta.

6 Utilizzo dei contributi professionali e di spese di applicazione

6.1 Le spese del segretariato della CPN e quelle della CPN per l'applicazione del CCL vengono finanziate tramite le entrate lorde della CPN. La somma rimanente viene suddivisa nel modo seguente:

- a) 60% a favore di Involucro edilizio Svizzera di cui una parte viene riservata, con destinazione vincolata, alla promozione del perfezionamento tramite l'istituto di formazione Polybau;
- b) 40% in tutto ai sindacati Unia e Syna.

- 6.2 Questi mezzi devono essere utilizzati nella maniera seguente:
- a) applicazione del CCL;
 - b) promozione e realizzazione del perfezionamento professionale;
 - c) promozione e realizzazione di misure nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
 - d) per l'amministrazione del segretariato della CPN.
- 6.3 La Commissione paritetica nazionale stabilisce ogni anno un bilancio preventivo.
- 6.4 I conti annuali ed i bilanci della Commissione paritetica nazionale vengono controllati ogni anno da un ufficio di revisione indipendente.

7 Organi di esecuzione

- 7.1 L'incasso dei contributi avviene tramite il segretariato della CPN.
- 7.2 Per quanto concerne il contributo professionale e di spese di applicazione, la CPN ha i compiti seguenti:
- a) approvare i conti annuali ed il rapporto di controllo;
 - b) ordinare controlli in merito alla corretta applicazione nelle aziende;
 - c) ha la competenza di effettuare eventuali modifiche dei regolamenti relativi all'incasso ed al finanziamento durante il periodo di validità contrattuale.
- 7.3 L'organo di controllo è rappresentato da un revisore indipendente scelto dalla CPN. Esso ha i seguenti compiti:
- a) il controllo dei conti annuali;
 - b) l'elaborazione di un rapporto di controllo all'attenzione della CPN;
 - c) il controllo, in collaborazione con il segretariato della CPN, della corretta applicazione delle norme relative ai contributi professionali e di spese di applicazione.

8 Applicazione

- 8.1 Il segretariato della CPN, nella sua veste di ufficio di incasso dei contributi professionali e di spese di applicazione, presta la sua opera – in collaborazione con le parti contraenti il CCL – affinché venga applicato l'obbligo contributivo in conformità all'art. 20 CCL. I membri della CPN vengono informati regolarmente.
- 8.2 La CPN ed il Tribunale arbitrale sono competenti per appianare eventuali controversie derivanti dal presente regolamento.
- 8.3 Il datore di lavoro è responsabile per i contributi professionali e di spese di applicazione che non sono stati dedotti oppure lo sono stati in modo irregolare e/o che sono stati conteggiati in modo errato.

9 Validità

- 9.1 Il presente regolamento costituisce parte integrante del CCL.

Firme delle parti contraenti

Uzwil, Zurigo, Olten, 14 maggio

Per la Società cooperativa Involucro edilizio Svizzera – Associazione per le aziende svizzere attive nel ramo dell'involucro edilizio

Il presidente

Un membro del comitato direttore

Walter Bisig

Dominik Frei

**Per il Sindacato Unia
Il co-presidente**

Un membro del
comitato direttore

Il responsabile della delega-
zione alle trattative

Renzo Ambrosetti

Aldo Ferrari

Franz Cahannes

Per il Sindacato Syna

Il presidente

Il responsabile del ramo

Kurt Regotz

Ernst Zülle

Appendice 5

Cassa di compensazione assegni familiari Spida (CCAF Spida)

1 Principio

- 1.1 Per permettere di realizzare nel modo migliore la compensazione delle prestazioni del datore di lavoro, esiste la «Cassa di compensazione assegni familiari Spida, Zurigo» (CCAF Spida), avente forma giuridica di unione cooperativa.

2 Elenco delle prestazioni

- 2.1 Vengono corrisposte le seguenti prestazioni:

- a) assegni per i figli e la formazione in conformità alle direttive cantonali;
- b) indennità per nascita, nei cantoni con disposizioni relative.

Tali prestazioni corrispondono in ogni caso agli assegni familiari prescritti dalla legge (L Afami).

Indennità sostitutiva del salario per:

- a) servizio come recluta* (formazione di base SR / militari in ferma continuata protezione civile / servizio civile);
- b) servizio normale 80%* (corso di ripetizione / servizio di protezione civile / servizio civile / G+S ecc.);
- c) indennità sostitutiva del salario in caso di passaggio al grado superiore (servizio d'avanzamento) 80%*;
- d) indennità sostitutiva del salario per militari in ferma continuata * (300 – 420 giorni).

Le indennità per perdita di guadagno (IPG) spettano di principio al lavoratore.

* L'ammontare delle attuali prestazioni è disciplinato nell'Appendice 6 «Accordo complementare».

- 2.2 Le prestazioni di compensazione del presente elenco delle prestazioni a cui fa ricorso il datore di lavoro possono essere computate con i contributi dovuti alla CCAF SPIDA.

- 2.3 Eventuali cambiamenti apportati al presente elenco delle prestazioni saranno resi noti dalle parti contraenti tramite l'appendice 6 CCL per il 1° gennaio dell'anno successivo. In caso di divergenze d'interpretazione fa stato il Regolamento di cassa e delle prestazioni della CCAF Spida.

3 Rapporto con il contratto collettivo di lavoro (CCL)

- 3.1 Il regolamento di cassa e quello delle prestazioni della CCAF Spida costituiscono parte integrante del presente CCL.

4 Obbligo di conteggio

- 4.1 Le aziende di Involucro edilizio Svizzera sono tenute ad effettuare il conteggio dei contributi e dei crediti con la CCAF Spida conformemente alle istruzioni della Cassa di compensazione AVS Spida ed in base all'ammontare dei salari soggetti all'AVS.

- 4.2 L'obbligo di eseguire il conteggio con la CCAF Spida non vale per le aziende situate in cantoni che hanno un regolamento collettivo equivalente con un'altra cassa di compensazione assegni familiari, purché quest'ultima sia stata accettata dalla CPN.

5 Contabilità / incasso delle quote

- 5.1 La Cassa di compensazione AVS è autorizzata a riscuotere i contributi CCAF. Al riguardo, la fatturazione avviene insieme ai contributi salariali AVS in un conteggio congiunto.

6 Controlli delle prestazioni padronali

- 6.1 La CPN, rispettivamente la CPP competente, può controllare se i datori di lavoro rispettano i loro obblighi nei riguardi dei dipendenti.
- 6.2 Se la Cassa di compensazione, rispettivamente la CCAF Spida, oppure la CPN, rispettivamente la commissione paritetica professionale, constatano che il datore di lavoro non versa ai dipendenti le prestazioni dovute o che non consegna le eccedenze provenienti dalla compensazione, questi dovrà pagare immediatamente il totale delle quote dovute. Inoltre, in caso di colpa propria, il datore di lavoro dovrà versare, a titolo di multa convenzionale, un quarto del totale dei contributi dovuti alla Cassa di compensazione a favore della fondazione «Fondo sociale».
- 6.3 La Cassa di compensazione Spida è autorizzata ad incassare i contributi e le eventuali sanzioni convenzionali.

Appendice 6

Accordo complementare

1 Adegualiamenti salariali (conformemente all'art. 27 CCL)

1.1 Durante la validità del presente CCL (2014-2018), i salari effettivi dei lavoratori sottoposti saranno oggetto ogni anno, sempre dal 1° gennaio, di un aumento per ogni lavoratore di CHF 40.00 al mese, risp. di CHF 0.22 all'ora. L'aumento automatico del salario reale verrà corrisposto fino a un salario massimo, superiore del 25% rispetto al salario minimo più alto di tutte le categorie (lavoratori qualificati > 60 mesi). I suddetti aumenti del salario reale non produrranno effetti sulla tabella dei salari minimi.

1.2 Inoltre, il rincaro annuale (indice di ottobre) verrà compensato automaticamente fino all'1,5%. Il rincaro verrà messo in conto sul salario precedente. In presenza di un rincaro annuale superiore all'1,5% verranno avviate delle trattative per stabilire l'ammontare della compensazione. In caso di un rincaro annuale negativo, la determinazione del valore del rincaro verrà effettuata sulla base del valore dell'indice definito in passato.

I salari minimi saranno oggetto di un adeguamento automatico al rincaro fino all'1,5%. In relazione all'adeguamento del rincaro fanno stato le stesse direttive determinanti per i salari che superano il 25% dell'importo massimo fissato per il salario minimo.

1.3 L'indice dei prezzi al consumo è ritenuto compensato fino a 99,4 punti (base dicembre 2010 = 100 punti).

2 Salari minimi (conformemente agli artt. 24 e 27 CCL)

2.1 I nuovi salari minimi mensili ammontano a partire dal **1.1.2014**:

Esperienza prof. nel ramo	Lavoratori qualificati	Lavoratori semi-qualificati	Lavoratori ausiliari
< = 12 mesi	CHF 4'438.00	CHF 4'100.00	CHF 3'900.00
> 12 mesi	CHF 4'616.00	CHF 4'244.00	CHF 4'017.00
> 24 mesi	CHF 4'801.00	CHF 4'393.00	CHF 4'138.00
> 36 mesi	CHF 4'993.00	CHF 4'547.00	CHF 4'262.00
> 48 mesi	CHF 5'193.00	CHF 4'706.00	CHF 4'390.00
> 60 mesi	CHF 5'401.00	CHF 4'871.00	CHF 4'522.00

I nuovi salari minimi orari ammontano a partire dal **1.1.2014**:

Esperienza prof. nel ramo	Lavoratori qualificati	Lavoratori semi-qualificati	Lavoratori ausiliari
< = 12 mesi	CHF 24.35	CHF 22.55	CHF 21.45
> 12 mesi	CHF 25.35	CHF 23.30	CHF 22.05
> 24 mesi	CHF 26.40	CHF 24.15	CHF 22.75
> 36 mesi	CHF 27.45	CHF 25.00	CHF 23.40
> 48 mesi	CHF 28.55	CHF 25.85	CHF 24.10
> 60 mesi	CHF 29.70	CHF 26.75	CHF 24.85

3 Compensazione del rincaro durante il periodo di validità del contratto (conformemente all'art. 27 CCL)

- 3.1 Il rincaro annuo (indice del mese di ottobre) viene compensato automaticamente fino ad un valore pari all'1,5%. Se il rincaro supera tale valore, verranno avviate delle trattative in merito all'ammontare della compensazione.

4 Indennità per lavoro fuori sede (conformemente all'art. 29 CCL)

- 4.1 Purché nelle disposizioni complementari non venga stabilito diversamente, l'indennità per il pasto di mezzogiorno ammonta a CHF 17.00- al giorno.

5 Utilizzo di un veicolo privato (conformemente all'art. 30 CCL)

- 5.1 In conformità alle disposizioni dell'art. 30 CCL, l'indennità per l'utilizzo di un veicolo privato è di CHF 0.60 al km.

6 Assegni familiari / indennità sostitutive CCAF Spida

- 6.1 La CCAF Spida corrisponde le seguenti prestazioni **(stato 1.1.2014)**:

- a) assegni per i figli e la formazione in conformità alle disposizioni cantonali;
- b) indennità per nascita, nei Cantoni con disposizioni corrispondenti;
- c) indennità per perdita di guadagno IPG.

Formazione di base in qualità di recluta:

senza figli (formazione di base SR/reclutamento/ protezione civile/servizio civile)
CHF 62.00.00- al giorno

con figli (SR/reclutamento/protezione civile/servizio civile) min. CHF 98.00- al giorno, max.
CHF 245.00- al giorno

Altri servizi obbligatori:

Senza figli (CR/protezione civile/servizio civile/G + S/corso per monitori di giovani tiratori)
min CHF 62.00- al giorno, max. CHF 196.00-

Con figli (CR/protezione civile/servizio civile/G + S/corso per monitori di giovani tiratori)
min. CHF 98.00- al giorno, max. CHF 245.00- al giorno

Passaggio a grado superiore:

Senza figli min. CHF 111.00- al giorno – max. CHF 196.00- al giorno

Con figli min. CHF 160.00- al giorno – max. CHF 245.00- al giorno

Indennità sostitutiva del salario per militari in ferma continuata

(300 - 420 giorni):

in qualità di recluta senza figli CHF 62.00- al giorno

in qualità di recluta con figli min. CHF 98.00- al giorno – max. CHF 245.00- al giorno

in qualità di soldato senza figli min. CHF 62.00- al giorno – max. CHF 196.00- al giorno

in qualità di soldato con figli min. CHF 98.00- al giorno – max. CHF 245.00- al giorno

in qualità di aspiranti quadri senza figli min. CHF 91.00- al giorno – max. CHF 196.00- al giorno

in qualità di aspiranti quadri con figli min. CHF 135.00- al giorno – max. CHF 245.00- al giorno

Firme delle parti contraenti

Uzwil, Zurigo, Olten 14 maggio 2013

Per la Società cooperativa Involucro edilizio Svizzera – Associazione per le aziende svizzere attive nel ramo dell'involucro edilizio

Il presidente

Un membro del comitato direttore

Walter Bisig

Dominik Frei

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente

Un membro del
comitato direttore

Il responsabile della delega-
zione alle trattative

Renzo Ambrosetti

Aldo Ferrari

Franz Cahannes

Per il Sindacato Syna

Il presidente

Il responsabile del ramo

Kurt Regotz

Ernst Zülle

Appendice 7

Contratto di adesione al CCL

(Firma del contratto per datori di lavoro non affiliati alla Società cooperativa Involucro edilizio Svizzera, secondo l'art.18 CCL)

L'azienda firmataria conferma di aver ricevuto un esemplare del presente contratto collettivo di lavoro, comprese le eventuali aggiunte concluse dopo l'entrata in vigore dello stesso. Nel contempo essa dichiara di considerare vincolante questo CCL e l'insieme delle sue disposizioni per tutto il periodo della sua validità.

Questa dichiarazione di adesione vale in particolar modo per tutte le deliberazioni concluse dalle istanze contrattuali secondo gli art. 9 e 10 CCL e per tutti gli ulteriori accordi relativi al CCL conclusi dalle parti contraenti.

L'azienda firmataria si impegna a fornire le prestazioni previste all' appendice 5 CCL, rispettivamente ad aderire alla Cassa di compensazione assegni familiari Spida, Zurigo. L'azienda riconosce inoltre le decisioni della CPN (art. 9 CCL) e del Tribunale arbitrale (art.17 CCL). L'azienda si impegna a pagare i contributi professionali e di spese di applicazione definiti all'art. 20 CCL.

Al momento della firma del presente contratto di adesione, l'attenzione dell'azienda firmataria è stata in particolar modo richiamata sui seguenti articoli contrattuali: Cassa di compensazione assegni familiari (appendice 5 CCL), Tribunale arbitrale (art.17 CCL), contributi professionali e di spese di applicazione (art.20 CCL), durata del contratto collettivo e rinnovo dello stesso (art.19 CCL).

Per qualsiasi divergenza risultante dall'interpretazione o dall'applicazione del presente contratto di adesione, che non è possibile regolare con trattative dirette tra le parti, l'azienda firmataria si sottomette alla decisione della Commissione paritetica nazionale. La decisione della Commissione paritetica professionale può essere sottoposta, entro 10 giorni, alla Commissione paritetica nazionale, rispettivamente al Tribunale arbitrale convenzionale (art.17 CCL), che viene in questo contesto riconosciuto espressamente come Tribunale Arbitrale ad esclusione delle vie legali ordinarie. Esso decide in modo definitivo.

Con la firma del presente contratto di adesione l'azienda non diviene membro di nessuna delle organizzazioni contraenti il CCL (libertà di associazione).

Appendice 8

Cauzione

1 Principio

- 1.1 Per assicurare i contributi professionali e i contributi alle spese di applicazione, nonché le pretese correlate al CCL della Commissione paritetica per il ramo Involucro edilizio (CPN), ogni datore di lavoro che esegue lavori nel campo di applicazione della Dichiarazione di obbligatorietà generale per il ramo dell'involucro edilizio, è tenuto a depositare prima dell'intervento lavorativo una cauzione fino a CHF 10'000.00, o l'importo equivalente in Euro, a favore della CPN.
- 1.2 La cauzione può essere fornita in contanti o mediante una garanzia irrevocabile di una banca sottoposta all'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA) o di un'assicurazione sottoposta alla FINMA. L'autorizzazione d'accesso alla cauzione a favore della CPN deve essere regolata con la suddetta banca o assicurazione e deve inoltre indicarne lo scopo. La CPN deposita la cauzione versata in contanti su un conto vincolato allo stesso tasso d'interesse che vale per tali conti. Gli interessi maturati restano sul conto e verranno versati unicamente al momento della restituzione della cauzione dopo deduzione delle spese amministrative.

2 Ammontare della cauzione

- 2.1 Quando la somma d'appalto è inferiore a CHF 2'000 (retribuzione secondo il contratto di appalto), i datori di lavoro sono liberati dall'obbligo di versamento di una cauzione. Tale liberazione è valida per il periodo di un anno civile. Per una somma di appalto a partire da CHF 2'000.00 fino a CHF 20'000.00 per anno civile è dovuta una cauzione di CHF 5'000.00. Se la somma di appalto in un anno civile è superiore a CHF 20'000.00, è dovuta la cauzione completa pari a CHF 10'000.00. Nel caso in cui la somma di appalto dovesse essere inferiore a CHF 2'000, l'azienda è tenuta a presentare alla CNP il relativo contratto di appalto.

Somma di appalto a partire da	Somma di appalto fino a	Ammontare della cauzione
	CHF 2'000.00	Nessun obbligo di versamento di una cauzione
CHF 2'000.00	CHF 20'000.00	CHF 5'000.00
CHF 20'000.00		CHF 10'000.00

3 Messa in conto

- 3.1 Sul territorio della Confederazione la cauzione è dovuta una sola volta. Eventuali pretese di cauzione derivanti da altri contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale devono essere messe in conto. La prova del versamento avvenuto di una cauzione spetta al datore di lavoro e deve essere fornita per iscritto.

4 Utilizzo della cauzione

- 4.1 La cauzione verrà utilizzata nell'ordine seguente per giustificate richieste della CPN:
1. Per la copertura di multe convenzionali, di spese di controllo e processuali;
 2. Per il pagamento dei contributi per le spese di applicazione ai sensi dell'art. 20 CCL.

5 Accesso alla cauzione

- 5.1 Se la CPN accerta che il datore di lavoro non ha osservato le prescrizioni per cui, a titolo di garanzia, è stata depositata una cauzione, essa comunica al datore di lavoro la somma da versare alla CPN, motivandone la richiesta e fissando una scadenza di 10 giorni per la presa di posizione. Scaduto questo termine, la CPN comunica al datore di lavoro la propria decisione motivata ed emette una fattura con un termine di pagamento di 15 giorni civili. Se il pagamento non avviene entro il termine stabilito di 15 giorni civili, la CPN può esigere la cauzione in conformità all'art. 5.2.
- 5.2 Quando le condizioni ai sensi dell'art. 5.1 sono soddisfatte, la CPN è autorizzata a richiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (a dipendenza dell'ammontare della multa convenzionale, nonché delle spese di controllo e processuali e/o del contributo di spese di applicazione dovuto) o di richiedere l'accreditamento corrispondente della cauzione in contanti.
- 5.3 Dopo l'utilizzo della cauzione da parte della CPN, quest'ultima informa il datore di lavoro, per iscritto ed entro 10 giorni, in merito alla data e all'ammontare del prelievo. Al contempo, in un rapporto scritto, la CPN informa il datore di lavoro sui motivi per cui è stata utilizzata la cauzione e sul relativo ammontare.
- 5.4 In caso di utilizzo della cauzione, la CPN ha l'obbligo di segnalare al datore di lavoro per iscritto che egli può presentare contro l'impiego della cauzione un'apposita istanza presso il tribunale competente ove ha sede la CPN. Al riguardo trova applicazione esclusivamente il diritto svizzero.

6 Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto

- 6.1 Entro 30 giorni o prima di iniziare un nuovo lavoro nel campo di applicazione della Dichiarazione di obbligatorietà generale, il datore di lavoro ha l'obbligo di riportare la somma della cauzione nuovamente al suo valore iniziale.

7 Liberazione della cauzione

- 7.1 I datori di lavoro che hanno versato una cauzione, nei casi riportati qui di seguito ne possono richiedere la liberazione presentando una richiesta scritta all'attenzione della CNP:
- a) il datore di lavoro domiciliato nel campo di applicazione del CCL dichiarato di obbligatorietà generale che ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) di svolgere la sua attività professionale nel ramo dell'involucro edilizio;
 - b) le imprese con lavoratori distaccati operanti nel campo di applicazione del CCL dichiarato di obbligatorietà generale non prima di sei mesi dall'esecuzione del contratto di appalto. Nei casi di cui sopra, tutte le seguenti condizioni devono inoltre essere soddisfatte in modo obbligatorio e cumulativo:
 - 1) Le pretese connesse al CCL, come le multe convenzionali, le spese di controllo e processuali, i contributi per il perfezionamento e l'applicazione, sono state regolate in conformità alle rispettive disposizioni.
 - 2) La CPN non ha constatato alcuna violazione delle disposizioni del CCL e tutti i procedimenti di controllo sono ultimati.

8 Multe in caso di mancato versamento della cauzione

- 8.1 Se un datore di lavoro nonostante un'apposita intimazione non versa la cauzione, tale infrazione viene punita, in conformità all'art. 13.4 lett. 8 CCL, con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta più le spese processuali. Il pagamento della suddetta multa non esenta il datore di lavoro dall'obbligo di versamento di una cauzione.

9 Gestione della cauzione

- 9.1 La CPN può delegare la gestione della cauzione parzialmente o integralmente.

10 Foro giuridico

- 10.1 In caso di controversie sono competenti i tribunali ove ha sede la CPN a Zurigo. E' applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

Firme delle parti contraenti

Uzwil, Zurigo, Olten, 14 maggio 2013

Per la Società cooperativa Involucro edilizio Svizzera – Associazione per le aziende svizzere attive nel ramo dell'involucro edilizio

Il presidente

Un membro del comitato direttore

Walter Bisig

Dominik Frei

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente

Un membro del
comitato direttore

Il responsabile della delega-
zione alle trattative

Renzo Ambrosetti

Aldo Ferrari

Franz Cahannes

Per il Sindacato Syna

Il presidente

Il responsabile del ramo

Kurt Regotz

Ernst Zülle

Appendice 9

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al Contratto collettivo di lavoro per il ramo Involucro edilizio Svizzera

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il ramo involucro edilizio svizzera

del 19 agosto 2014

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹ concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,
decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) del 14 maggio 2013 per il ramo involucro edilizio svizzera, viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio svizzero, eccettuati i Cantoni di Basilea Città, Basilea Campagna, Ginevra, Vaud e Vallese.

² Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro sono applicabili a tutti i datori di lavoro e a tutti i lavoratori delle aziende attive nel ramo dell'involucro edilizio. Tra queste vanno annoverate le aziende che si occupano di ambiti non esposti a sollecitazioni statiche quali tetti a falde, tetti piani/impermeabilizzazioni sottoterra e rivestimento facciate. Di questi fanno parte soprattutto i seguenti elementi dell'edilizia del soprassuolo come:

- inserimento della barriera al freno vapore/isolamento termico/strato di barriera all'aria
- copertura, impermeabilizzazione, rivestimento con diversi materiali
- strati di protezione e strati praticabili
- montaggio sull'involucro edilizio di elementi per l'uso dell'energia solare (fotovoltaico/impianti termici senza installazioni 220 V)

¹ RS 221.215.311

Sono escluse le finestre e le porte, le facciate compatte (a cappotto) con intonaco e strutture a rilievo, sistemi di costruzioni in legno e in metallo nonché le facciate in legno.

³ Il CCL si applica a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici occupati nelle aziende attive nel ramo dell'involucro edilizio. Dettagli complementari circa l'assoggettamento delle persone in formazione sono fissati nell'Appendice 2.

Non sono sottoposti al CCL:

- a) l'amministratore dell'azienda, nonché i collaboratori con una funzione direttiva
- b) i capimastri con diploma federale
- c) gli impiegati di commercio e il personale addetto alla vendita

⁴ Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera² e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza³ valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL è competente la Commissione Paritetica del CCL.

Art. 3

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione (art. 20) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro del SECO un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla Direzione del lavoro e protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. La Direzione del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2014, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'articolo 27.1 in combinato disposto con l'articolo 1.1 dell'appendice 6 del contratto collettivo di lavoro.

² RS 823.20

³ ODist, RS 823.201

Art. 5

¹ I decreti del Consiglio federale del 2 agosto 2010, del 22 marzo 2011, del 25 ottobre 2011, del 6 febbraio 2012, del 26 febbraio 2013 e del 6 marzo 2014 che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro nel settore svizzero dei copritetto e dei costruttori di facciate sono abrogati.

² Il presente decreto entra in vigore il 1° ottobre 2014 ed è valido sino al 31 dicembre 2018.

19 agosto 2014

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Didier Burkhalter
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

Contratto collettivo di lavoro per il ramo involucro edilizio svizzera

concluso il 14 maggio 2013
tra l'Associazione per le aziende svizzere attive nel ramo dell'involucro edilizio
(Involucro edilizio Svizzera)
da una parte

e
il Sindacato Unia e il Sindacato SYNA
dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 9 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

- 9.1 Per l'esecuzione del presente CCL, le parti contraenti nominano una Commissione paritetica nazionale (CPN) avente forma giuridica di associazione.
...
- 9.4 La Commissione paritetica nazionale ha il compito di:
- a) vigilare sull'esecuzione del presente CCL
 - b) ...
 - c) promuovere ... il perfezionamento professionali
 - d) emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL
 - e) procedere alla tassazione (cioè riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi ... di spese di applicazione
 - f) designare la cassa incaricata della riscossione dei contributi ... di spese di applicazione
 - g) ...
 - h) infliggere e riscuotere le multe convenzionali, come altresì le spese di controllo e processuali
 - i) decidere in materia di assoggettamento di un datore di lavoro al contratto
 - k) ...
 - l) ...
 - m) vigilare affinché le disposizioni del CCL vengano rispettate e applicate
 - n) ...

- 9.5 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, i controlli necessari presso i datori di lavoro in merito all'applicazione di questo CCL ... D'accordo con l'azienda sottoposta al controllo, la CPN può anche far ricorso ad un altro organo di controllo (per es. una fiduciaria).
- 9.6 Le organizzazioni che concludono il contratto hanno diritto di esigere l'esecuzione comune del CCL da parte di datori di lavoro e di lavoratori, ai sensi dell'articolo 357b CO.
- 9.7 Se i controlli effettuati sfociano in un risultato che deroga dal presente CCL, la CPN decide in merito alle eventuali misure da adottare, conformemente alle disposizioni degli articoli 13, 14 e 15 CCL.

Art. 13 Rispetto, violazione del contratto, pagamento degli arretrati, spese processuali, sanzioni contrattuali

- 13.1 Presso i datori di lavoro vengono effettuati controlli in merito all'applicazione delle disposizioni del presente CCL. La CPN designa l'ufficio di revisione.

Le aziende presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito ed entro 30 giorni, tutti i documenti richiesti e gli altri documenti necessari, decisivi per l'esecuzione dei controlli. Ciò in particolare con riferimento agli elenchi del personale, alle distinte dei salari, nonché ai documenti contabili relativi al personale occupato temporaneamente, ai subappaltatori, ecc.

- 13.2 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati all'articolo 13.1 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni. Non appena ad un'azienda viene annunciata l'imminente esecuzione di un controllo, non è più possibile versare ai lavoratori qualsiasi forma di pagamento di arretrati.

- 13.3 Spese di controllo e processuali

Se dai controlli effettuati emergono delle violazioni delle disposizioni contrattuali, la CPN può imputare interamente o in parte, oltre ad eventuali sanzioni contrattuali, le spese di controllo e processuali sostenute e comprovate all'autore dell'infrazione. Su mandato delle parti contraenti, la CPN è autorizzata ad esigere in tribunale le spese di controllo e processuali.

- 13.4 La sanzione contrattuale va calcolata innanzitutto in modo da dissuadere i datori di lavoro e i lavoratori inadempienti dall'infrangere in futuro il contratto collettivo di lavoro.

L'importo si calcola cumulativamente secondo i criteri elencati qui di seguito:

- 1) entità delle prestazioni in denaro che i datori di lavoro non hanno corrisposto ai loro dipendenti;
- 2) infrazione delle disposizioni contrattuali che non riguardano prestazioni in denaro, in particolare del divieto di lavoro nero;
- 3) infrazione occasionale o ripetuta di singole disposizioni del contratto collettivo di lavoro e gravità dell'infrazione;

- 4) recidività in caso di infrazioni del contratto collettivo di lavoro;
- 5) dimensioni dell'azienda;
- 6) eventualità che i datori di lavoro o i lavoratori inadempienti, posti in mora, abbiano già adempiuto interamente o in parte ai loro obblighi.
- 7) eventualità che i lavoratori abbiano fatto valere per proprio conto le loro richieste nei confronti di un datore di lavoro inadempiente, o che le facciano valere in un prossimo futuro.
- 8) Chi non versa la cauzione o chi non la versa in conformità alle disposizioni dell'Appendice 8, verrà sanzionato con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta.

13.6 I pagamenti vanno effettuati, se non viene designato espressamente un altro luogo di pagamento, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione, sul conto bancario della CPN.

Art. 14 Trasgressioni da parte del datore di lavoro

14.1 ... I suddetti datori di lavoro potranno inoltre essere chiamati ad assumersi le spese di controllo e processuali ed essere sanzionati con una multa convenzionale ai sensi dell'articolo 13.4 CCL.

14.3 I pagamenti ... della multa convenzionale, nonché delle spese di controllo e processuali comminate, vanno effettuati entro 30 giorni dalla notifica della decisione. Beneficiario del pagamento: cfr. articolo 13.6 CCL.

Art. 15 Trasgressioni da parte del lavoratore

15.1 I lavoratori che contravvengono alle disposizioni del CCL, ... potranno essere sanzionati dalla CPN con una pena convenzionale.

15.3 I fondi derivanti dalle sanzioni convenzionali devono essere impiegati per garantire l'applicazione ed il rispetto del CCL, della sicurezza sul lavoro e delle regole relative alla protezione della salute.

15.4 La multa convenzionale, nonché le spese di controllo e processuali comminate, devono essere versate alla Commissione paritetica nazionale entro 30 giorni dalla notifica della decisione. Beneficiario del pagamento: cfr. articolo 13.6 CCL.

Art. 20 Contributo di spese di applicazione

20.1 I contributi ... di spese di applicazione vengono riscossi per coprire:

- a) i costi di esecuzione del CCL;
- b) le spese di applicazione comune del presente CCL;
- c) le misure a favore della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
- d) le attività nell'ambito del perfezionamento professionale;
- e) i costi per l'amministrazione del segretariato.

- 20.2 La Commissione paritetica nazionale decide in merito all'utilizzo dei contributi ... di spese di applicazione, conformemente all'articolo 20.1 CCL.
- 20.5 a) Contributi dei lavoratori
Tutti i lavoratori sottoposti ... versano un contributo ... di spese di applicazione di 25 franchi al mese.
La deduzione viene effettuata mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore, e deve figurare chiaramente sul conteggio del salario (contributi delle persone in formazione: cfr. Appendice 2 CCL).
- b) Contributi dei datori di lavoro
Tutti i datori di lavoro sottoposti ... versano a loro volta, per ogni lavoratore assoggettato, un contributo ... di spese di applicazione di 25 franchi al mese.
Questo contributo, così come quelli pagati dai lavoratori, va versato periodicamente secondo il conteggio all'ufficio della CPN (in osservanza delle disposizioni all'art. 20.2 CCL).
- 20.8 Il datore di lavoro è responsabile dei contributi ... di spese di applicazione che non sono stati dedotti oppure lo sono stati in modo irregolare o che sono stati conteggiati in modo errato.

Art. 21 Salario a rendimento

- 21.1 Il datore di lavoro e il lavoratore concordano il salario individuale sulla base del rendimento. Restano riservati gli adeguamenti generali di salario, tenuto conto degli articolo 24 ... CCL. ...
- 21.2 Riduzione temporanea del salario
Se un lavoratore è abile al lavoro, ma per una propria colpa penalmente rilevante attribuibile alla sua persona (ad es. ritiro della patente) non è in grado di svolgere temporaneamente tutti i suoi compiti stabiliti contrattualmente, il datore di lavoro può procedere per il periodo di riferimento a una riduzione massima del salario mensile di 300 franchi, sempre che la riduzione del rendimento renda necessaria l'adozione di misure di riorganizzazione nell'azienda, causando di conseguenza degli inconvenienti. La riduzione salariale può essere effettuata unicamente dopo la presentazione di un'apposita richiesta alla CNP e l'approvazione da parte di quest'ultima.
Tali disposizioni non fanno stato per tutte le tipologie di riduzione delle capacità di rendimento di cui agli articoli 46 a 52 CCL.

Art. 22 Pagamento del salario

- 22.1 Conformemente all'articolo 31.4 CCL, il salario viene conteggiato e pagato ogni mese sulla base di 42 ore settimanali, indipendentemente dalla durata del lavoro flessibile, rispettivamente sulla base di 182 ore mensili.

- 22.2 Il salario è versato al lavoratore, durante il periodo lavorativo e prima della fine del mese, in franchi svizzeri su un conto bancario o postale. Il versamento non può essere effettuato in contanti.
- 22.3 Al lavoratore deve essere consegnato ogni mese un conteggio per iscritto, dettagliato e comprensibile, in cui sono specificati il salario, le indennità e le ore lavorative prestate. I saldi delle ore accumulate devono essere documentati al più tardi a metà ed a fine anno.
- 22.4 Se un lavoratore lascia l'azienda durante l'anno corrente, viene compilato un conteggio finale relativo al periodo dal 1° gennaio al momento dell'uscita.
- 22.6 Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).
- 22.7 ...

Art. 23 Salario orario o mensile

- 23.1 In base alla regolamentazione sulla durata annuale del lavoro definita nell'articolo 31 CCL, in linea di principio i collaboratori sono assunti e retribuiti su base mensile. In conformità all'articolo 31.2, il lavoratore ha diritto a 12 versamenti dello stesso ammontare.
Sono esclusi dalla suddetta regolamentazione gli interventi stagionali e quelli di breve durata.
- 23.2 Il salario orario corrispondente a quello mensile risulta dal calcolo seguente: somma dei 12 salari mensili di un lavoratore divisa per la durata del lavoro annuale di 2184 ore prevista dal CCL.
- 23.3 Nel caso della settimana di 42 ore il salario orario risulta dalla divisione del salario mensile per 182.

Art. 24 Salari minimi

- 24.1 Il diritto al salario minimo conforme al CCL esiste a partire dai 18 anni compiuti (maggiore età).
- 24.2 ... I salari minimi vengono fissati annualmente nell'appendice 6 CCL ...
- 24.3 Le eccezioni concernenti i salari minimi devono essere sottoposte alla CPN.
- 24.4 Per i lavoratori con una durevole incapacità al pieno rendimento dovuta a infermità fisica o mentale, comprovata da un certificato medico, i salari minimi rappresentano solo un valore indicativo. Qualora il salario sia inferiore al salario minimo, l'accordo salariale deve essere fissato per iscritto con esplicito riferimento all'inabilità. Situazioni transitorie o persone con esperienza professionale insufficiente o carente non soddisfanno la fattispecie della minore capacità di rendimento.

Sono ammesse per periodi di tempo delimitati misure di reintegrazione a seguito di necessità sociali comprovate e confermate dalle autorità.

In caso di controversie la decisione spetta alla CPN.

24.6 Categorie di salario minimo:

Le categorie di salario minimo si orientano da un canto all'esperienza professionale nel settore quantificata in mesi.

A loro volta, esse si suddividono in base alla formazione professionale conseguita in tre categorie, definite secondo i criteri seguenti:

a) Lavoratore qualificato

Sono considerati lavoratori qualificati tutti i lavoratori che hanno concluso il proprio apprendistato nell'ambito professionale degli addetti alle policostruzioni e che sono sottoposti al CCL. Alla presente categoria appartengono inoltre i lavoratori qualificati che provengono da professioni nel settore delle costruzioni, purché svolgano la loro professione. Sono considerati lavoratori equivalenti i lattonieri e i carpentieri.

b) Lavoratore semi-qualificato

Sono considerati lavoratori semi-qualificati tutti i lavoratori che dispongono di un certificato di formazione pratica nell'ambito professionale degli addetti alle policostruzioni e che sono sottoposti al CCL. Alla presente categoria appartengono inoltre i lavoratori con certificato che provengono da professioni nel settore delle costruzioni e che svolgono la propria professione.

c) Lavoratore ausiliario

A questa categoria appartengono tutti i lavoratori impiegati in un'azienda sottoposta al CCL e che non rientrano nella categoria dei lavoratori qualificati e dei lavoratori semi-qualificati.

I salari minimi applicabili sono riportati nell'appendice 6 ...

Art. 25 Indennità per lavoro straordinario

25.1 Il lavoro straordinario viene indennizzato unicamente se è stato ordinato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante.

25.2 Sono considerate lavoro straordinario normale le ore di lavoro effettuate entro i limiti dell'orario giornaliero secondo la legge sul lavoro (dalle ore 06.00 alle ore 20.00). Di regola, il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata entro 5 mesi, a far data dal 31 dicembre. Se la compensazione dovesse risultare impossibile entro il termine stabilito, occorre presentare alla CPN una richiesta di proroga del termine debitamente motivata. In tal caso non è ammessa una compensazione in denaro. L'eccezione è disciplinata dall'articolo 34 CCL.

Art. 26 Lavoro notturno, serale, domenicale, del sabato e nei giorni festivi, lavoro di recupero anticipato o posticipato

26.1 Il lavoro che viene conteggiato come lavoro di recupero anticipato o posticipato non dà diritto ad alcuna indennità, purché sia stato ordinato con almeno 2 settimane di anticipo. Per tutti gli altri casi vale l'articolo 26.2 CCL.

26.2 Nei casi che non rientrano nell'articolo 26.1 CCL, il lavoro effettuato di notte, di sera, di sabato, di domenica e nei giorni festivi viene indennizzato secondo la tabella riportata qui sotto.

Le ore straordinarie dovute a lavoro di sabato, di sera, devono essere compensate in primo luogo con un supplemento di tempo libero nel corso dei cinque mesi seguenti. Se una compensazione in tempo libero non è realizzabile, tali ore devono essere retribuite con un'indennità di salario, come indicato nella tabella riportata qui di seguito.

Se le ore straordinarie vengono compensate con tempo libero di uguale durata, l'indennità di salario deve essere comunque versata al lavoratore, conformemente alla tabella seguente.

	Orario	Indennità
Domeniche e giorni festivi	23.00–23.00	100 %
Lavoro di sabato	06.00–12.00	25 %
	12.00–20.00	50 %
Lavoro serale	20.00–23.00	50 %
Lavoro notturno	23.00–6.00	50 %

Art. 27 Adeguamento salariale

27.1 ..., i salari effettivi dei lavoratori sottoposti saranno oggetto ogni anno, sempre dal 1° gennaio, di un aumento per ogni lavoratore di 40 franchi al mese, risp. di 22 centesimi all'ora. L'aumento automatico del salario reale verrà corrisposto fino a un salario massimo, superiore del 25 % rispetto al salario minimo più alto di tutte le categorie (lavoratori qualificati > 60 mesi).
...

Art. 28 13^a mensilità

28.1 I lavoratori retribuiti mensilmente hanno diritto ad un'indennità di fine anno pari al 100 % del salario lordo mensile medio.

I lavoratori che percepiscono un salario a ore hanno diritto ad un'indennità di fine anno pari all'8,33 % del salario totale lordo percepito nel corso dell'anno trascorso (in considerazione dell'art. 23.4 CCL).

- 28.2 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, i lavoratori che percepiscono un salario orario o mensile ricevono un'indennità supplementare pari all'8,33 % del salario totale lordo percepito nel corso dell'anno in questione (escluse l'indennità per lavoro straordinario, le spese, ecc. e in considerazione dell'art. 23.4 CCL).
- 28.3 Se parti di indennità di fine anno vengono versate nel corso oppure alla fine dell'anno civile, esse devono risultare chiaramente nel conteggio del salario.
- 28.4 La 13° mensilità non dà alcun diritto alle vacanze.

Art. 29 Indennità per lavoro fuori sede

- 29.1 Principio: se in seguito ad un lavoro fuori sede il lavoratore deve sopportare spese per i pasti e per un alloggio conveniente, il datore di lavoro è tenuto a rimborsare queste spese. I tassi di indennizzo delle spese ... sono riportati all'appendice 6 CCL.
- Per la pausa di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno 1 ora, di cui al massimo metà può essere impiegata per il tragitto (andata e ritorno) fino al luogo di lavoro normale. Se ciò non è possibile, il datore di lavoro è tenuto a versare un supplemento.
- 29.4 Rientro al domicilio: in caso di lavoro fuori sede prolungato il lavoratore ha il diritto di rientrare al suo domicilio ogni fine settimana. Le spese di viaggio vanno a carico del datore di lavoro. La durata del viaggio è retribuita come tempo di lavoro.

Art. 30 Utilizzo di un veicolo privato

- 30.1 Datore di lavoro e lavoratore possono convenire che quest'ultimo utilizzi il proprio veicolo per trasferte di servizio. Possono anche convenire che il lavoratore trasporti nella propria auto tanti altri lavoratori quanti ne permette il permesso di circolazione. In tal caso il lavoratore ha diritto ad un'indennità proporzionalmente superiore.
- 30.2 Per l'utilizzo di un veicolo appartenente ad un lavoratore vengono rimborsate le indennità fissate all'appendice 6 CCL ...
- 30.3 Le indennità versate secondo l'articolo 30.2 valgono come pagamento ai sensi dell'articolo 327b capoverso 1 e 2 CO.
- 30.4 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione di responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato.

Art. 31 Durata normale del lavoro

31.1 La ripartizione delle ore di lavoro (determinazione della durata giornaliera o settimanale del lavoro) è di competenza del datore di lavoro. Essa può tuttavia venire effettuata in modo differenziato a seconda delle squadre e degli oggetti. I lavoratori partecipano per tempo alle discussioni per prendere una decisione. ... Di regola il sabato è libero.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno si effettua un conteggio delle ore pro rata.

31.2 La durata annuale del lavoro determinante, incluso il percorso di lavoro remunerato, è di 2184 ore (in media 42 ore la settimana, rispettivamente 182 ore al mese). Per il conteggio dell'indennità sostitutiva (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) viene utilizzata come base di calcolo una durata media quotidiana del lavoro di 8,40 ore (8 ore e 24 minuti).

La durata annuale del lavoro è determinante per il calcolo del salario fisso mensile per i lavoratori che percepiscono un salario a ore.

31.4 È considerato tempo di lavoro quello in cui il dipendente è a disposizione del datore di lavoro. Il tempo necessario per il percorso dal domicilio del dipendente all'azienda e ritorno non vale come tempo di lavoro. Il tempo necessario per percorrere un'eventuale distanza supplementare è considerato come tempo di lavoro.

Art. 32 Lavoro di recupero

32.1 Datori di lavoro e lavoratori possono concludere a livello aziendale che il lavoro di recupero venga compensato con tempo libero di uguale durata. I giorni da recuperare previsti per l'anno civile devono essere fissati per iscritto. Il datore di lavoro deve comunicare per tempo la data della compensazione.

Art. 34 Lavoro aggiuntivo volontario

34.1 Se i lavoratori intendono effettuare volontariamente e per loro scelta ore di lavoro aggiuntive, essi devono precedentemente accordarsi con il datore di lavoro riguardo al periodo e all'entità del lavoro aggiuntivo. Tale accordo deve essere stipulato imperativamente per iscritto. Il lavoro aggiuntivo concordato in sede separata non è computabile al lavoro annuale e verrà retribuito in aggiunta al salario ordinario senza ulteriori indennità. Questo anche nel caso in cui il lavoro aggiuntivo venisse prestato di sabato. Nel conteggio salariale, il lavoro aggiuntivo concordato deve essere riportato separatamente.

Il limite ammissibile attinente alla durata massima del lavoro ai sensi della legge sul lavoro non può essere superato.

L'accordo sul lavoro aggiuntivo volontario è soggetto all'obbligo di autorizzazione. Di conseguenza occorre presentare all'attenzione della CPN una domanda, debitamente motivata, mediante l'apposito modulo.

Art. 35 Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del posto di lavoro

- 35.1 Il lavoratore è tenuto a recuperare le ore perse se
- a) arriva in ritardo al lavoro per colpa sua,
 - b) interrompe il lavoro senza ragione,
 - c) lascia il lavoro anzitempo senza motivo valido.
- 35.2 Se il tempo di lavoro non viene recuperato il datore di lavoro può procedere ad una deduzione salariale corrispondente.

Art. 36 Interruzione del lavoro quotidiano

- 36.1 Si consiglia di interrompere la durata del lavoro con una pausa non retribuita. Il momento e la durata della pausa vengono stabiliti di comune accordo tra datore di lavoro e lavoratore.
- 36.2 Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno 1 ora. Questa interruzione non è considerata tempo di lavoro.
- 36.3 Per lo spuntino di mezzanotte il lavoro va interrotto per almeno 1 ora. Questa interruzione è considerata tempo di lavoro.

Art. 37 Durata delle vacanze

- 37.1 La durata delle vacanze per anno civile è pari a

Giorni/anno	Numero di giorni		
	2014	2015	dal 2016
Lavoratori fino al 20° anno di età compiuto	25	25	25
Lavoratori fino al 50° anno di età compiuto	24	24	25
Lavoratori fino al 60° anno di età compiuto	25	25	25
Lavoratori a partire dal 61° anno di età	30	30	30

In caso di adeguamenti del credito di vacanza in base all'età, il diritto ad un numero maggiore o minore di giorni è computabile pro rata a partire dal mese seguente il compimento dell'anno di età.

Art. 38 Riduzione delle vacanze

- 38.1 Se nel corso di un anno di servizio il lavoratore è impedito al lavoro per sua colpa per più di un mese complessivamente, il datore di lavoro ha il diritto di ridurre la durata delle vacanze di $\frac{1}{12}$ per ogni mese completo di assenza.

38.2 Se il dipendente è impedito al lavoro, senza sua colpa, per motivi legati alla sua persona come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica, congedo giovanile secondo l'articolo 329e CO, la durata delle vacanze non potrà essere ridotta se la durata complessiva delle assenze è inferiore ad un mese per anno di servizio. A partire dal secondo mese di assenza, le vacanze possono però essere ridotte di $\frac{1}{12}$ per ogni mese completo di assenza.

Art. 39 Periodo delle vacanze e fruizione consecutiva

39.2 Il datore di lavoro e il lavoratore fissano la data delle vacanze. Il lavoratore deve tener conto degli interessi dell'azienda e il datore di lavoro delle condizioni familiari del lavoratore.

39.3 Se ha luogo una chiusura aziendale per ferie collettive, una parte delle vacanze deve essere presa in tale periodo.

39.4 Giorni di malattia o di infortunio durante le vacanze non vengono considerati giorni di vacanza, purché il lavoratore presenti un certificato medico. La dichiarazione di malattia corredata di certificato medico va immediatamente inoltrata al datore di lavoro.

39.5 Bisogna di conseguenza osservare che, in caso di una vacanza all'estero, il certificato medico deve essere rilasciato da un ospedale. Il datore di lavoro informa il lavoratore in merito alle relative disposizioni dell'assicurazione per perdita di guadagno.

Art. 40 Salario durante le vacanze

40.3 Se il rapporto di lavoro cessa dopo il primo anno di servizio ed il lavoratore ha già usufruito, dietro sua richiesta, delle vacanze per l'anno in corso, il datore di lavoro ha il diritto di dedurre dall'ultimo salario l'importo corrispondente alle vacanze pagate in eccedenza.

Il credito residuo di vacanza deve per quanto possibile essere fruito entro il termine di disdetta.

Art. 41 Giorni festivi

41.1 Nove giorni festivi federali o cantonali per anno civile sono da indennizzare, purché cadano in un giorno lavorativo.

41.2 I nove giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali.

Art. 42 Indennità per giorni festivi

42.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario normale di lavoro a salario orario normale come da articolo 31.2 CCL.

42.2 I giorni festivi remunerati che cadono nel periodo delle vacanze vengono indennizzati e non sono considerati giorni di vacanza.

42.3 I giorni festivi che cadono su un sabato o una domenica non lavorativi non possono essere compensati. Tale disposizione si applica pure ai giorni festivi che cadono in giorni di malattia, infortunio, servizio militare o di protezione civile nonché durante assenze non retribuite.

Art. 43 Regolamentazione per assenze giustificate

43.1 Regolamentazione delle assenze

Il datore di lavoro accorda un congedo pagato, purché le assenze non coincidano con dei giorni non lavorativi, nei seguenti casi:

- a) 2 giorni in caso di matrimonio;
- b) 3 giorni in caso di nascita di un figlio del dipendente;
- c) 1 giorno in caso di matrimonio di un figlio, per partecipare all'avvenimento, purché si svolga in un giorno lavorativo;
- d) 3 giorni in caso di decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori;
- e) 3 giorni in caso di decesso dei nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella, se vivevano nella stessa economia domestica del lavoratore, altrimenti 1 giorno;
- f) 1 giorno in caso di riforma militare;
- g) 1 giorno in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché si svolga in un giorno lavorativo e non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro (al massimo 1 giorno all'anno).

Art. 44 Perfezionamento

44.1 ..., i lavoratori assoggettati possono prendere per principio fino a tre giorni lavorativi pagati all'anno per scopi di perfezionamento professionale. ...

44.2 Il lavoratore che intende far uso di questo diritto deve concordarne per tempo il termine, assieme al suo datore di lavoro oppure al suo superiore.

Art. 46 Salario in caso di impedimento al lavoro

46.2 In caso di impedimento in seguito a malattia o ad infortunio, il lavoratore è tenuto a presentare spontaneamente un certificato medico a partire dal terzo giorno di lavoro.

In casi eccezionali, motivati per iscritto, il datore di lavoro può richiedere un certificato medico a partire dal primo giorno dell'impedimento.

Art. 47 Impedimento per malattia, pagamento dei premi,
obbligo di assicurazione

- 47.1 In caso di assenze dei lavoratori dovute a malattia, il primo giorno della relativa assenza è considerato come giorno di attesa e non verrà pagato. Se retroattivamente, a partire dal 3° giorno di assenza, verrà presentato un certificato medico, questo giorno di attesa è soggetto a retribuzione. A partire dal secondo giorno dell'assenza, l'obbligo di versamento del salario da parte del datore di lavoro è disciplinato dalle disposizioni riportate qui di seguito.
- 47.2 Il datore di lavoro deve assicurare i suoi dipendenti collettivamente e con piena copertura per un'indennità giornaliera pari all'80 % del salario perso in seguito a malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro (salario di base, più indennizzo delle vacanze e dei giorni festivi, così come di una parte della tredicesima). Il datore di lavoro informa per iscritto il lavoratore circa le condizioni di assicurazione.
- 47.3 Le condizioni di assicurazione devono prevedere quanto segue:
- a) pagamento del salario nella misura dell'80 % del salario normale in caso di malattia, dall'inizio. Il datore di lavoro è libero di concludere un'assicurazione contro un periodo di attesa di 30 giorni al massimo, senza tuttavia limitare il suo obbligo di pagamento per l'80 % del salario. Dopo aver consultato il lavoratore, il datore di lavoro può aumentare tale periodo di attesa fino ad un massimo di 90 giorni;
 - b) l'indennità giornaliera per malattia è versata per 720 giorni entro 900 giorni consecutivi. Alla durata delle prestazioni può essere computato un eventuale periodo di attesa;
 - c) in casi di incapacità parziale, pari ad almeno il 50 %, la prestazione sostitutiva viene calcolata proporzionalmente;
 - d) i nuovi assicurati devono beneficiare delle prestazioni assicurative senza periodo di attesa, se al momento della loro entrata nella cassa sono in buona salute;
 - e) possibilità per il lavoratore di aderire, dopo le dimissioni dall'assicurazione collettiva, entro 90 giorni all'assicurazione individuale. In tal caso, il premio dell'assicurazione individuale tiene conto dell'età del lavoratore al momento dell'affiliazione all'assicurazione collettiva;
 - f) ...
- 47.4 Come base di calcolo per i premi si considera il salario soggetto all'AVS.
- 47.5 E'assicurato l'80 % del salario soggetto all'AVS. Per il rimanente 20 % il lavoratore può concludere un'assicurazione di indennità giornaliera complementare personale.
- 47.6 I premi dell'assicurazione collettiva di indennità giornaliera sono a carico per metà ciascuno del lavoratore e del datore di lavoro.

47.7 Se il datore di lavoro conclude un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera con proroga delle prestazioni, egli deve comunque farsi carico, durante il periodo di proroga, del pagamento del salario dovuto per malattia al lavoratore nella misura dell'80 %. ...

Art. 49 Impedimento per servizio militare, civile e di protezione civile

49.1 Durante il servizio svizzero militare, civile o di protezione civile, il lavoratore ha diritto durante questo periodo alle indennità seguenti in percentuale della perdita di guadagno effettivo:

49.2

	Persone senza figli Persone con figli	
a) per le giornate di reclutamento	50 %	0 %
b) durante la formazione di base in qualità di recluta	50 %	80 %
c) per militari in ferma continuata per un periodo di 300 giorni, purché essi continuino a lavorare per altri 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro	80 %	80 %
d) durante i corsi quadro e di promozione	80 %	80 %
e) durante altri periodi di servizio militare fino a 4 settimane per anno civile;	80 %	80 %

49.3 Le indennità per perdita di guadagno spettano al lavoratore, nella misura in cui non superino le percentuali di cui sopra.

Art. 52 Assenze per gravidanza, congedo di maternità

52.1 In caso di una gravidanza, la lavoratrice deve informarne tempestivamente i suoi superiori per permettere il rispetto delle normative di protezione corrispondenti, comprese nel diritto del lavoro e l'organizzazione dell'impiego dopo il parto.

52.2 In caso d'incapacità al lavoro, certificata dal medico, per ragione di complicazioni di gravidanza, il pagamento del salario avviene come nei casi di malattia. Valgono le disposizioni corrispondenti dell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera di malattia.

52.3 Per le lavoratrici che durante i nove mesi immediatamente precedenti al parto erano assicurate conformemente all'obbligo legale inerente all'AVS e che hanno esercitato in questo arco di tempo un'attività lucrativa durante almeno cinque mesi e che al momento del parto sono lavoratrici, il congedo maternità dura 16 settimane durante le quali viene corrisposto l'80 % del salario percepito fino allora. Il congedo maternità deve iniziare due settimane prima del termine calcolato del parto. Le 14 settimane rimanenti del congedo

maternità sono da prendere dopo il parto. Con ciò tutti gli obblighi del datore di lavoro riguardo al pagamento del salario sono ritenuti tacitati. Le eventuali prestazioni di assicurazioni, rispettivamente l'indennità di perdita di guadagno in caso di maternità ai sensi della legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), devono essere prese in considerazione, ovvero vanno al datore di lavoro.

- 52.4 Se l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia non fornisce prestazioni prima del parto, il datore di lavoro continua a pagare il salario secondo l'articolo 324a CO. Se l'indennità di perdita di guadagno (IPG) non fornisce delle prestazioni dopo il parto, il datore di lavoro continua a pagare il salario per la durata di 8 settimane al massimo.

Art. 54 Forma della disdetta

- 54.1 La disdetta è da inoltrare a mezzo lettera raccomandata entro la fine del mese. Essa deve pervenire al destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del periodo di disdetta. ...
- 54.2 La disdetta scritta può anche essere consegnata personalmente. Il destinatario della disdetta deve rilasciare quietanza.

Art. 55 Disdetta durante il periodo di prova

- 55.1 Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in qualsiasi momento, con un preavviso di sette giorni. E' considerato periodo di prova il primo mese di un rapporto di lavoro.
- 55.2 Deroghe possono essere convenute con accordo scritto. Il periodo di prova non può comunque superare i tre mesi.
- 55.3 Il periodo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.

Art. 56 Disdetta dopo il periodo di prova

- 56.1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto, per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al sesto anno di servizio incluso con preavviso di due mesi e in seguito con preavviso di tre mesi.
- 56.2 Se dopo la fine del tirocinio il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda senza interruzione, ai fini del calcolo del periodo di disdetta vengono considerati anche gli anni di formazione professionale.

Art. 58 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro

- 58.1 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
- a) ...
 - b) ... Dopo il decimo anno di servizio il divieto di disdetta vale durante il periodo in cui il lavoratore beneficia delle indennità per perdita di salario a causa di malattia o di infortunio (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100 %;
 - c) ...
 - d) ...

Art. 64 Diritti e doveri del datore di lavoro

- 64.1 Il datore di lavoro s'impegna a creare fra i suoi collaboratori un clima di lavoro all'insegna del rispetto reciproco e della tolleranza che escluda qualsiasi parzialità o discriminazione per il sesso, l'età, la provenienza, la razza, l'orientamento sessuale, la lingua, lo stato sociale, la forma di vita, la convinzione religiosa, politica o filosofica o per un handicap fisico o psichico e in grado, inoltre, di evitare molestie o pericoli per la salute. Per prevenire azioni di mobbing, le aziende creano una cultura comunicativa aperta e priva di paura.
- 64.2 Il datore di lavoro informa chiaramente il lavoratore sui lavori da eseguire. Egli tiene conto dell'età, dell'esperienza e delle capacità professionali del lavoratore, nonché della sua posizione nell'azienda.

Art. 65 Igiene e protezione della salute da parte del datore di lavoro

- 65.1 Il datore di lavoro adotta tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore.
- 65.2 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da preservare i lavoratori dagli infortuni, dalle malattie e dall'affaticamento eccessivo. Il datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori sulle misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni vigenti nell'azienda e sui cantieri.
- 65.3 Il datore di lavoro e il lavoratore applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni.
- Valgono inoltre le seguenti disposizioni:
- a) Onde non pregiudicare la capacità lavorativa, non è permesso il consumo di stupefacenti (alcol, droghe, ecc.) prima dell'inizio del lavoro.
 - b) È vietato il consumo di stupefacenti durante l'orario di lavoro e le pause (alcol, droghe ecc).

Al lavoratore che non si attiene alle disposizioni di lit. a) e b) non vanno assegnati incarichi. Egli va allontanato dal posto di lavoro e perde il diritto al salario.

65.4 Esiste un Comitato gestore a composizione paritetica. Quest'ultimo raccomanda, risp. ordina l'adozione di appropriate misure finalizzate a promuovere la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute.

Ai fini dell'adempimento della direttiva CFSL 6508, il Comitato gestore garantisce in particolare l'attuazione permanente e lo sviluppo continuo della soluzione settoriale relativa alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute per il ramo dell'involucro edilizio in Svizzera (approvata il 1° novembre 1998).

La soluzione settoriale è vincolante per tutte le aziende sottoposte.

Con l'ausilio del manuale sulla soluzione settoriale e gli elenchi sui rischi, le check-list e le misure in esso contenuti, ogni datore di lavoro deve registrare sistematicamente i pericoli presenti in special modo nel ramo dell'involucro edilizio.

I lavoratori o i loro rappresentanti di un'azienda devono essere informati ed ascoltati in tempo utile su tutte le questioni legate all'attuazione della soluzione settoriale, in particolare quando è necessario adottare misure per la singola azienda.

I lavoratori incaricati dal datore di lavoro devono aver completato la formazione «Persona di contatto per la sicurezza del lavoro e la protezione della salute» (PECO) e in azienda devono adempiere coscienziosamente gli obblighi che ne derivano.

I PECO, qualificati e nominati dal datore di lavoro svolgono una funzione di guida e di controllo nell'azienda. Nei confronti di tutti i lavoratori essi hanno il diritto di vincolante e diretto di impartire ordini su tutte le questioni che riguardano l'applicazione della soluzione settoriale e la sorveglianza delle disposizioni relative alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute.

I PECO sono i consulenti più stretti del datore di lavoro in tutti gli ambiti della sicurezza del lavoro e della protezione della salute e nei suoi confronti hanno diritto di presentare proposte sull'applicazione delle misure.

Non sono sottoposte alla soluzione settoriale quelle aziende che possono dimostrare di essere assoggettate ad un'altra soluzione interaziendale, approvata dalla CFSL, oppure a una soluzione individuale che soddisfa tutti i requisiti stabiliti dalla CFSL nella direttiva 6508.

Le aziende che non adempiono ai loro obblighi possono essere condannate dalla CPN al pagamento di una sanzione contrattuale, di spese di controllo e processuali.

Art. 66 Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni

66.1 Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del lavoratore:

- a) gli attrezzi adeguati ed in buono stato;
- b) il materiale necessario;
- c) le istruzioni di lavoro appropriate.

L'attrezzatura deve essere conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario. Il lavoratore è responsabile per gli attrezzi mancanti.

66.2 Il lavoratore deve disporre durante l'orario normale di lavoro del tempo necessario per riordinare il proprio posto di lavoro e i suoi attrezzi.

Art. 68 Lavoro nero

- 68.1
- a) Il lavoro nero è vietato ...
 - b) È considerato lavoro nero il lavoro professionale eseguito per un terzo, indipendentemente se è remunerato o meno, ...
 - c) Contro colui che trasgredisce questo divieto, e per conseguenza lede il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro o gli fa concorrenza, la CPN può intimare un ammonimento o infliggere una sanzione contrattuale. ...
 - d) Parimenti, nei confronti di datori di lavoro che lasciano eseguire o favoriscono deliberatamente il lavoro nero, può essere intimato un ammonimento o inflitta una sanzione contrattuale.

Art. 69 Obblighi del lavoratore

69.1 Il lavoratore deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare con fedeltà i legittimi interessi del datore di lavoro.

Art. 70 Cura del materiale e dell'attrezzatura

70.1 Il lavoratore utilizza secondo le regole le macchine, gli attrezzi e i veicoli, conformemente alle istruzioni ricevute. Se gli mancano le istruzioni in merito, egli stesso chiederà di essere istruito. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.

70.2 Il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il datore di lavoro in caso di eventuali danni.

Art. 71 Igiene e prevenzione degli infortuni da parte dei lavoratori

71.1 Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.

71.2 Egli utilizza correttamente le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.

71.3 Il lavoratore è tenuto a seguire rigorosamente le istruzioni ... del datore di lavoro concernenti la prevenzione degli infortuni. ...

71.4 ...

Art. 72 Obbligo di restituzione

72.1 Al termine di un lavoro il lavoratore deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti ad esso relativi, come i piani, le descrizioni di costruzione, ecc.

Art. 73 Osservanza delle istruzioni

73.1 Il lavoratore è tenuto ad osservare con diligenza le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro per l'esecuzione del lavoro. In particolare egli deve:

- a) compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;
- b) comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;
- c) astenersi, su richiesta del datore di lavoro e se richiesto dal suo compito, dal fumare e dal consumare bibite alcoliche durante l'orario di lavoro;
- d) avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti di lavoro;
- e) prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.

Regolamento aggiuntivo per le persone in formazione

... Le disposizioni stabilite nel CCL, nonché i diritti e doveri ivi definiti, fanno stato anche per le persone in formazione delle aziende sottoposte Le disposizioni sono applicabili anche ai lavoratori che svolgono un tirocinio supplementare. ...

Per l'assoggettamento delle persone in formazione ... sono dovuti dei contributi alle spese di applicazione. L'utilizzo di tali contributi viene definito nelle disposizioni del CCL. Il contributo alle spese di applicazione per le persone in formazione ammonta mensilmente a 5 franchi. L'obbligo di contribuzione è disciplinato dalle disposizioni di cui all'articolo 20.5 e 20.6.

Salario minimo per le persone in formazione del ramo Involucro edilizio Svizzera:

Tirocini con attestato federale di capacità (AFC)

1° anno di tirocinio	800 franchi al mese
2° anno di tirocinio	1 000 franchi al mese
3° anno di tirocinio	1 200 franchi al mese

Formazione professionale di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP)

1° anno di tirocinio	700 franchi al mese
2° anno di tirocinio	900 franchi al mese

Art. 1 Adeguamenti salariali (conformemente all'Art. 27 CCL)

- 1.1 ..., i salari effettivi dei lavoratori sottoposti saranno oggetto ogni anno, sempre dal 1° gennaio, di un aumento per ogni lavoratore di 40 franchi al mese, risp. di 22 centesimi all'ora. L'aumento automatico del salario reale verrà corrisposto fino a un salario massimo, superiore del 25 % rispetto al salario minimo più alto di tutte le categorie (lavoratori qualificati > 60 mesi).
...

Art. 2 Salari minimi (conformemente all'Art. 24 CCL)

- 2.1 I nuovi salari minimi mensili ammontano...:

Esperienza prof. nel ramo	Lavoratori qualificati	Lavoratore semi-qualificati	Lavoratori ausiliari
<= 12 mesi	Fr. 4438.-	Fr. 4100.-	Fr. 3900.-
> 12 mesi	Fr. 4616.-	Fr. 4244.-	Fr. 4017.-
> 24 mesi	Fr. 4801.-	Fr. 4393.-	Fr. 4138.-
> 36 mesi	Fr. 4993.-	Fr. 4547.-	Fr. 4262.-
> 48 mesi	Fr. 5193.-	Fr. 4706.-	Fr. 4390.-
> 60 mesi	Fr. 5401.-	Fr. 4871.-	Fr. 4522.-

I nuovi salari minimi ammontano ...:

Esperienza prof. nel ramo	Lavoratori qualificati	Lavoratore semi-qualificati	Lavoratori ausiliari
<= 12 mesi	Fr. 24.35	Fr. 22.55	Fr. 21.45
> 12 mesi	Fr. 25.35	Fr. 23.30	Fr. 22.05
> 24 mesi	Fr. 26.40	Fr. 24.15	Fr. 22.75
> 36 mesi	Fr. 27.45	Fr. 25.-	Fr. 23.40
> 48 mesi	Fr. 28.55	Fr. 25.85	Fr. 24.10
> 60 mesi	Fr. 29.70	Fr. 26.75	Fr. 24.85

Art. 4 Indennità per lavoro fuori sede (conformemente all'Art. 29 CCL)

- 4.1 ... l'indennità per il pasto di mezzogiorno ammonta a 17 franchi al giorno.

Art. 5 Utilizzo di un veicolo privato (conformemente all'Art. 30 CCL)

- 5.1 In conformità alle disposizioni dell'articolo 30 CCL, l'indennità per l'utilizzo di un veicolo privato è di 60 centesimi al km.

Cauzione

Art. 1 Principio

- 1.1 Per assicurare ... i contributi alle spese di applicazione, nonché le pretese correlate al CCL della Commissione paritetica per il ramo Involucro edilizio (CPN), ogni datore di lavoro che esegue lavori nel campo di applicazione della Dichiarazione di obbligatorietà generale per il ramo dell'involucro edilizio, è tenuto a depositare prima dell'intervento lavorativo una cauzione fino a 10 000 franchi, o l'importo equivalente in Euro, a favore della CPN.
- 1.2 La cauzione può essere fornita in contanti o mediante una garanzia irrevocabile di una banca sottoposta all'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA) o di un'assicurazione sottoposta alla FINMA. L'autorizzazione d'accesso alla cauzione a favore della CPN deve essere regolata con la suddetta banca o assicurazione e deve inoltre indicarne lo scopo. La CPN deposita la cauzione versata in contanti su un conto vincolato allo stesso tasso d'interesse che vale per tali conti. Gli interessi maturati restano sul conto e verranno versati unicamente al momento della restituzione della cauzione dopo deduzione delle spese amministrative.

Art. 2 Ammontare della cauzione

- 2.1 Quando la somma d'appalto è inferiore a 2000 franchi (retribuzione secondo il contratto di appalto), i datori di lavoro sono liberati dall'obbligo di versamento di una cauzione. Tale liberazione è valida per il periodo di un anno civile. Per una somma di appalto a partire da 2000 franchi fino a 20 000 franchi per anno civile è dovuta una cauzione di 5000 franchi. Se la somma di appalto in un anno civile è superiore a 20 000 franchi, è dovuta la cauzione completa pari a 10 000 franchi. Nel caso in cui la somma di appalto dovesse essere inferiore a 2000 franchi, l'azienda è tenuta a presentare alla CNP il relativo contratto di appalto.

Somma di appalto a partire da	Somma di appalto fino a	Ammontare della cauzione
	Fr. 2 000.–	Nessun obbligo di versamento di una cauzione
Fr. 2 000.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 000.–		Fr. 10 000.–

Art. 3 Messa in conto

- 3.1 Sul territorio della Confederazione la cauzione è dovuta una sola volta. Eventuali pretese di cauzione derivanti da altri contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale devono essere messe in conto. La prova del versamento avvenuto di una cauzione spetta al datore di lavoro e deve essere fornita per iscritto.

Art. 4 Utilizzo della cauzione

- 4.1 La cauzione verrà utilizzata nell'ordine seguente per giustificate richieste della CPN:
1. Per la copertura di multe convenzionali, di spese di controllo e processuali
 2. Per il pagamento dei contributi per le spese di applicazione ai sensi dell'art. 20 CCL.

Art. 5 Accesso alla cauzione

- 5.1 Se la CPN accerta che il datore di lavoro non ha osservato le prescrizioni per cui, a titolo di garanzia, è stata depositata una cauzione, essa comunica al datore di lavoro la somma da versare alla CPN, motivandone la richiesta e fissando una scadenza di 10 giorni per la presa di posizione. Scaduto questo termine, la CPN comunica al datore di lavoro la propria decisione motivata ed emette una fattura con un termine di pagamento di 15 giorni civili. Se il pagamento non avviene entro il termine stabilito di 15 giorni civili, la CPN può esigere la cauzione in conformità all'articolo 5.2.
- 5.2 Quando le condizioni ai sensi dell'articolo 5.1 sono soddisfatte, la CPN è autorizzata a richiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (a dipendenza dell'ammontare della multa convenzionale, nonché delle spese di controllo e processuali e/o del contributo di spese di applicazione dovuto) o di richiedere l'accreditamento corrispondente della cauzione in contanti.
- 5.3 Dopo l'utilizzo della cauzione da parte della CPN, quest'ultima informa il datore di lavoro, per iscritto ed entro 10 giorni, in merito alla data e all'ammontare del prelevamento. Al contempo, in un rapporto scritto, la CPN informa il datore di lavoro sui motivi per cui è stata utilizzata la cauzione e sul relativo ammontare.
- 5.4 In caso di utilizzo della cauzione, la CPN ha l'obbligo di segnalare al datore di lavoro per iscritto che egli può presentare contro l'impiego della cauzione un'apposita istanza presso il tribunale competente ove ha sede la CPN. Al riguardo trova applicazione esclusivamente il diritto svizzero.

Art. 6 Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto

- 6.1 Entro 30 giorni o prima di iniziare un nuovo lavoro nel campo di applicazione della Dichiarazione di obbligtorietà generale, il datore di lavoro ha l'obbligo di riportare la somma della cauzione nuovamente al suo valore iniziale.

Art. 7 Liberazione della cauzione

- 7.1 I datori di lavoro che hanno versato una cauzione, nei casi riportati qui di seguito ne possono richiedere la liberazione presentando una richiesta scritta all'attenzione della CNP:
- a) il datore di lavoro domiciliato nel campo di applicazione del CCL dichiarato di obbligtorietà generale che ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) di svolgere la sua attività professionale nel ramo dell'involucro edilizio;
 - b) le imprese con lavoratori distaccati operanti nel campo di applicazione del CCL dichiarato di obbligtorietà generale non prima di sei mesi dall'esecuzione del contratto di appalto. Nei casi di cui sopra, tutte le seguenti condizioni devono inoltre essere soddisfatte in modo obbligatorio e cumulativo:
 - 1) Le pretese connesse al CCL, come le multe convenzionali, le spese di controllo e processuali, i contributi per il perfezionamento e l'applicazione, sono state regolate in conformità alle rispettive disposizioni e
 - 2) la CPN non ha constatato alcuna violazione delle disposizioni del CCL e tutti i procedimenti di controllo sono ultimati.

Art. 8 Multe in caso di mancato versamento della cauzione

- 8.1 Se un datore di lavoro nonostante un'apposita intimazione non versa la cauzione, tale infrazione viene punita, in conformità all'articolo 13.4 cifra 8) CCL, con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta più le spese processuali. Il pagamento della suddetta multa non esenta il datore di lavoro dall'obbligo di versamento di una cauzione.

Art. 9 Gestione della cauzione

- 9.1 La CPN può delegare la gestione della cauzione parzialmente o integralmente.

Art. 10 Foro giuridico

- 10.1 In caso di controversie sono competenti i tribunali ove ha sede la CPN a Zurigo. E' applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

Indice analitico alfabetico

Guida alla consultazione dell'indice analitico alfabetico:

- I numeri indicano l'articolo
- A indica l'appendice

13a mensilità	28	Diritti del datore di lavoro	64
A		Disdetta - forma	54
Abbandono anticipato del posto di lavoro	35	Disdetta - protezione	57
Accordo complementare	A6	Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro	60
Adeguamento salariale	24/27/A6	Disdetta dopo il periodo di prova	56
Adempimento di una funzione pubblica	51	Disdetta durante il periodo di prova	55
Assegni per i figli e i familiari	45	Disdetta ingiustificata	61
Assenze giustificate - regolamentazione	43	Disposizioni complementari (locali/reg./cant.)	7
Assicurazione contro la disoccupazione	50	Disposizioni costitutive d'obbligazioni	I.
Assenze per gravidanza	52	Disposizioni minime per il personale a prestito da uffici e da agenzie di collocamento	A1
Assoggettamento al CCL	4	Disposizioni normative	II.
Attrezzi	66/70	Divergenze d'opinione	16
Azienda mista - omogenea	4	Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro	58
Azienda mista - strutturata	4	Divieto di disdetta da parte del lavoratore	59
B		Durata annuale del lavoro	31
C		Durata del lavoro	31
Campo di applicazione aziendale	4	Durata normale del lavoro	31
Campo di applicazione personale	5	E	
Campo di applicazione territoriale	3	Esposizione e consegna del contratto collettivo	76
Cassa di compensazione assegni familiari - Spida	A5	F	
Cauzione	A8	Fruizione delle vacanze	39
Certificato di lavoro	67	Figli e familiari - assegni	45
CFSL	65	Finalità del contratto	2
Collaborazione	8	Funzione politica	51
Commissione paritetica nazionale	9	G	
Commissione Paritetica Professionale	10	Giorni festivi	41
Congedo di maternità	52	Giorni festivi - indennità	42
Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni	66	Giorni festivi - lavoro	26
Contratti d'adesione	18	H	
Contratto - durata	19	I	
Contratto - modifiche	19	Igiene della salute - datore di lavoro	65
Contratto - rispetto	13	Igiene della salute - lavoratore	71
Contratto - violazione	13	Impedimento per adempimento di una funzione politica	51
Contratto di adesione al CCL	A7	Impedimento per infortunio	48
Contributi dei datori di lavoro	20	Impedimento per malattia	47
Contributi dei dipendenti	20	Impedimento per servizio civile	49
Contributo professionale e spese di applicazione	20/A4	Impedimento per servizio di protezione civile	49
Cura del materiale e dell'attrezzatura	70	Impedimento per servizio militare	49
D			

Indennità	A6	Prestazioni sostitutive del salario	A6
Indennità per lavoro fuori sede	29/A6	Spida CCAF	
Indennità per lavoro straordinario	25	Procedura di conciliazione	16
Infortunio - impedimento	48	Protezione civile - impedimento	49
Interruzione del lavoro	35	Protezione della salute datore di lavoro	65
Interruzione del lavoro quotidiano	36	Protezione della salute lavoratore	71
Irrinunciabilità	63	Pubblicazione in varie lingue	75
Istituzioni sociali	11	Q	
Istruzioni - osservanza	73	R	
L		Recupero posticipato	26
Lavoratori a tempo parziale	5	Regolamento dei contributi professionali e di spese di applicazione	A4
Lavoro aggiuntivo – volontario	34	Responsabilità	74
Lavoratori non sottoposti al CCL	5	Ritardo	35
Lavoro di recupero	26/32	S	
Lavoro domenicale	26	Salari minimi	26/A6
Lavoro fuori sede	29	Salario a rendimento	21
Lavoro nero	68	Salario in caso di impedimento al lavoro	46
Lavoro notturno	26	Salario mensile	23
Lavoro ridotto	50	Salario minimo - categorie	24
Lavoro serale	26	Salario minimo - diritto	24
Lavoro straordinario - indennità	25	Salario orario	23
Libertà di associazione	12	Sanzioni contrattuali	13
Lavoro straordinario	25/33	Servizio civile - impedimento	49
M		Servizio militare - impedimento	49
Malattia - impedimento	47	Scopo del contratto	2
Materiale	66/70	Spese processuali	13
Modello di pensionamento anticipato	62	Spida - Cassa di compensazione assegni familiari	A5
N		Statuti dell'associazione	A3
O		Commissione paritetica nazionale	
Obblighi del datore di lavoro	64	T	
Obblighi del lavoratore	69	Trasgressioni da parte del datore di lavoro	14
Obbligo di assicurazione - malattia	47	Trasgressioni da parte del lavoratore	15
Obbligo di conteggio assegni familiari Spida	A5	Tribunale arbitrale	17
Obbligo di pace	8	U	
Obbligo di restituzione	72	Uffici di collocamento	A1
Osservanza delle istruzioni	73	Ulteriore pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore	53
P		Utilizzo di un veicolo privato	30
Pagamento degli arretrati	13	V	
Pagamento dei premi - malattia	47	Vacanze - durata	37
Pagamento del salario	22	Vacanze - epoca	39
Parti contraenti	1	Vacanze - riduzione	38
PECO	65	Vacanze - salario	40
Pensionamento anticipato	62	Veicolo	30
Perfezionamento	44	Z	
Periodo di prova - disdetta	55/56		
Personale a prestito - disposizioni minime	A1		
Personale a prestito	4.5/A1		
Persone in formazione – Regolamento aggiuntivo	A2		
Prestazioni in caso di intemperie	50		