



Correzione: sostituisce la pubblicazione nel Foglio federale n. 237 del 7 dicembre 2023 (FF 2023 2763)

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

del 28 novembre 2023

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) per il ramo involucro edilizio Svizzera del 23 giugno 2023 viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero, ad eccezione dei Cantoni Basilea Città, Basilea Campagna, Ginevra, Vaud e Vallese.

² Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili a tutti i datori di lavoro (aziende e rami di azienda) attivi nel ramo dell'involucro edilizio. Sono considerati aziende e rami di azienda dell'involucro edilizio quelli che si occupano di ambiti non esposti a sollecitazioni statiche quali tetti a falde, tetti piani, impermeabilizzazioni sottoterra e rivestimenti di facciate e che inseriscono freni al vapore, isolamenti termici e strati di barriera all'aria, effettuano lavori di copertura, impermeabilizzazione e rivestimento con diversi materiali, posano strati di protezione e strati praticabili e si occupano del montaggio sull'involucro edilizio di elementi per l'uso dell'energia solare (fotovoltaico / impianti termici senza installazioni 220 V).

¹ RS 221.215.311

Non rientrano nel ramo dell'involucro edilizio il montaggio di finestre e porte, le facciate compatte (a cappotto) con intonaco e strutture a rilievo, i sistemi di costruzioni in legno e in metallo nonché le facciate in legno.

³ Le disposizioni del CCL dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili a tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici occupati in aziende o rami di azienda di cui al capoverso 2.

Ne sono esclusi:

- a) l'amministratore dell'azienda, nonché i collaboratori con una funzione direttiva;
- b) i maestri con diploma federale;
- c) i manager costruzione dell'involucro edilizio o i capi muratori con attestato federale professionale;
- d) gli impiegati di commercio
- e) il personale con funzioni principalmente di pianificazione e amministrazione.

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 concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro² 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 sono competenti le Commissioni Paritetiche del CCL.

Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento (art. 17 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo budget per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che in singoli casi, la SECO richiede. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

² RS 823.20

³ ODist, RS 823.201

Art. 4

I decreti dell'11 giugno 2020, del 10 gennaio 2022 e del 23 gennaio 2023⁴ che conferiscono obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il ramo involucro edilizio Svizzera sono abrogati.

Art. 5

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2024 ed è valido sino al 31 dicembre 2027.

28 novembre 2023

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Alain Berset

Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

⁴ FF 2020 4863; 2022 145; 2023 233

Contratto collettivo di lavoro per il ramo involucro edilizio Svizzera

concluso il 23 giugno 2023

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. 7 Commissione paritetica nazionale (CPN)

7.1 Ai fini dell'applicazione del presente CCL esista una Commissione paritetica nazionale (CPN).

...

7.2 La Commissione paritetica nazionale ha i seguenti compiti:

- a) dà applicazione al presente CCL;
- b) ...
- c) promuove la formazione e il perfezionamento professionali;
- d) emana tutte le misure necessarie all'applicazione del CCL;
- e) procede alla fatturazione (cioè riscossione, amministrazione, solleciti e procedure di esecuzione) dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento;
- f) designa l'organo incaricato della riscossione dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento;
- g) ...
- h) definisce e riscuote le sanzioni contrattuali nonché i costi di controllo e procedurali;
- i) si esprime sull'assoggettamento di un datore di lavoro e di un lavoratore al contratto;
- j) ...
- k) vigila sul rispetto e sull'applicazione delle disposizioni del CCL e valuta e sanziona le violazioni al CCL;

l) verifica il rispetto delle regole concernenti la sicurezza del lavoro e la protezione della salute e la loro applicazione nelle aziende e nei cantieri ai sensi dell'articolo 62.5 CCL;

m) ...

7.3 La CPN ha il diritto di effettuare o far effettuare a terzi i controlli necessari presso i datori di lavoro in merito al rispetto del presente CCL.

Art. 10 Rispetto, violazione del contratto, ..., costi di controllo e procedurali, sanzioni contrattuali

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

I datori di lavoro presso i quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente tutti i documenti richiesti e gli altri documenti necessari, decisivi per l'esecuzione dei controlli. Ciò vale in particolare per gli elenchi del personale, i conteggi salariali, le registrazioni della durata del lavoro ai sensi dell'articolo 31 CCL «Controllo dell'orario di lavoro», le distinte di versamento, i curriculum vitae (tra l'altro basi per l'inquadramento) ecc.

10.2 I datori di lavoro sono tenuti a conservare i documenti di cui all'articolo 10.1 CCL a norma di legge, ma almeno per cinque anni. Il termine di controllo inizia a decorrere alla fine dell'anno civile per il quale sono state effettuate le ultime registrazioni.

10.3 Costi di controllo e procedurali

Se dai controlli effettuati emergono violazioni delle disposizioni contrattuali, la CPN può imputare interamente o in parte, oltre ad eventuali sanzioni contrattuali, i costi di controllo e procedurali sostenuti e comprovati all'autore della violazione. ... la CPN è autorizzata ad esigere in tribunale i costi di controllo e procedurali.

10.4 Sanzione contrattuale

a) La sanzione contrattuale va fissata innanzitutto in modo da dissuadere i datori di lavoro e i lavoratori inadempienti da future violazioni del CCL. Nel singolo caso l'importo della sanzione può essere superiore alla somma delle prestazioni monetarie non corrisposte ai dipendenti. L'importo della sanzione viene calcolato cumulativamente secondo i criteri elencati qui di seguito:

- 1) entità delle prestazioni monetarie che i datori di lavoro non hanno corrisposto ai loro dipendenti,
- 2) violazione delle disposizioni contrattuali che non riguardano prestazioni monetarie, in particolare del divieto di lavoro nero ai sensi dell'articolo 65 CCL e delle disposizioni dell'articolo 62 CCL in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;
- 3) violazione occasionale o ripetuta di singole disposizioni del contratto collettivo di lavoro e gravità della violazione,
- 4) recidiva 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
- b) Possono inoltre essere sanzionate le seguenti violazioni contrattuali:
- 1) chiunque non registri o registri in misura carente le ore di lavoro prestate in azienda ai sensi dell'articolo 31 CCL, è soggetto a una sanzione contrattuale di 10 000 franchi;
 - 2) chiunque non conservi i documenti aziendali di cui all'articolo 10.2 CCL per cinque anni, è soggetto a una sanzione contrattuale fino a 10 000 franchi;
 - 3) chiunque in sede di controllo non presenti i documenti di cui all'articolo 10.1 CCL a tal fine necessari e già richiesti per iscritto dall'organo di controllo incaricato, impedendo in tal modo un controllo regolare pur avendo conservato detti documenti in modo corretto, è soggetto a una sanzione contrattuale fino a 10 000 franchi;
 - 4) chiunque disattenda le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute ai sensi dell'articolo 62.5 CCL, è soggetto alle seguenti sanzioni:
 - azienda con 1 dipendente: fino a 1 000.– franchi
 - azienda con 2 – 5 dipendenti: fino a 2 000.– franchi
 - azienda con 6 – 10 dipendenti: fino a 3 000.– franchi
 - azienda con 11 – 20 dipendenti: fino a 4 000.– franchi
 - azienda con più di 20 dipendenti: fino a 5 000.– franchi
 - 5) chiunque non versi o non versi correttamente la cauzione conformemente alle disposizioni di cui all'Appendice 8 CCL, è soggetto a una sanzione contrattuale fino all'ammontare della cauzione dovuta.

10.5 I pagamenti ... della sanzione contrattuale nonché dei costi di controllo e procedurali comminati vanno effettuati entro 30 giorni al beneficiario indicato.

Art. 11 Violazioni da parte del datore di lavoro

11.1 I datori di lavoro che violano le disposizioni del CCL saranno sollecitati dalla CPN ad adempiere i loro obblighi. Potranno inoltre essere tenuti a farsi carico dei costi di controllo e procedurali ed essere sanzionati con una sanzione contrattuale ai sensi dell'articolo 10 CCL.

Art. 12 Violazioni da parte del lavoratore

12.1 I lavoratori che contravvengono alle disposizioni del CCL ... possono essere sanzionati dalla CPN con una sanzione contrattuale.

12.3 I fondi derivanti dalle sanzioni contrattuali devono essere impiegati per garantire l'esecuzione e l'applicazione del CCL nonché delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute.

Art. 17 Contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento

- 17.1 I contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento 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 sul lavoro e della protezione della salute;
 - d) le attività nell'ambito della formazione e del perfezionamento professionale;
 - e) i costi per l'amministrazione del segretariato.
- 17.2 La Commissione paritetica nazionale decide in merito all'utilizzo dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento, conformemente all'articolo 17.1 CCL. ...

17.5 *a) Contributi a carico dei lavoratori e degli apprendisti*

Tutti i lavoratori assoggettati al CCL versano un contributo alle spese di applicazione di 20 franchi al mese e un contributo di formazione e perfezionamento di 5 franchi al mese, per un importo totale di 25 franchi al mese.

Tutti gli apprendisti assoggettati al CCL versano un contributo alle spese di applicazione di 4 franchi al mese e un contributo di formazione di 1 franco al mese, per un importo totale di 5 franchi al mese.

La detrazione viene effettuata mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore / dell'apprendista, e deve figurare chiaramente nel conteggio salariale.

b) Contributi a carico dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro che sottostanno ... versano a loro volta, per ogni lavoratore assoggettato ... un contributo alle spese di applicazione di 20 franchi al mese e un contributo di formazione e perfezionamento di 5 franchi al mese, per un importo totale di 25 franchi al mese.

Tutti i datori di lavoro che sottostanno ... versano a loro volta, per ogni apprendista assoggettato ... un contributo alle spese di applicazione di 4 franchi al mese e un contributo di formazione di 1 franco al mese, per un importo totale di 5 franchi al mese.

Questo contributo (nel rispetto dell'articolo 17.2 CCL) nonché quelli dovuti dai lavoratori / dagli apprendisti devono essere conteggiati con il segretariato della CPN al 15 gennaio e versati alla stessa data.

- 17.7 Il datore di lavoro è responsabile dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento che non sono stati detratti dal salario e conteggiati o comunque non in modo corretto.

Art. 18 Salario in base al merito

18.1 Il datore di lavoro e il lavoratore concordano il salario individuale in base al merito. Sono fatti salvi gli aumenti salariali generali, nel rispetto degli articoli 21 e 24 CCL. ...

18.2 Riduzione temporanea del salario

Se un lavoratore è abile al lavoro, ma per una colpa propria 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 degli inconvenienti. La riduzione salariale può essere effettuata unicamente dopo la presentazione di un'apposita richiesta alla CPN 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 43 – 49 CCL.

Art. 19 Conteggio del salario e dello stipendio

19.1 Conformemente all'articolo 28.4 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.

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

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

19.4 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.

19.6 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 (mora del datore di lavoro).

19.7 ...

Art. 20 Salario orario o mensile

20.1 In base alla regolamentazione sulla durata annuale del lavoro definita nell'articolo 28 CCL, in linea di principio i collaboratori sono assunti e retribuiti su base mensile. In conformità all'articolo 28.2 CCL, il lavoratore ha diritto a 12 versamenti dello stesso ammontare.

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

- 20.2 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.
- 20.3 Nel caso della settimana di 42 ore il salario orario risulta dalla divisione del salario mensile per 182.

Art. 21 Salari minimi

- 21.1 Il diritto al salario minimo conforme al CCL esiste a partire dal compimento di 18 anni (maggiore età).
- 21.2 ... I salari minimi vengono fissati ... nell'Appendice 6 CCL ...
- 21.3 Le eccezioni concernenti i salari minimi devono essere sottoposte alla CPN.
- 21.4 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 reintegro a seguito di necessità sociali comprovate e confermate dalle autorità.

In caso di controversie la decisione spetta alla CPN.

21.5 Categorie di salario minimo:

Le categorie di salario minimo si orientano da un lato all'esperienza professionale nel settore quantificata in mesi. Dall'altro, a seconda del livello di formazione professionale conseguito, si suddividono in tre categorie, definite come segue:

a) Operai qualificati

Sono considerati operai qualificati tutti i lavoratori che hanno concluso con successo un apprendistato nel campo professionale come copritetto, impermeabilizzatore, costruttore di facciate, installatore di impianti solari o costruttore di ponteggi e sottostanno al CCL (attestato federale di capacità AFC).

Appartengono inoltre alla presente categoria gli operai qualificati provenienti dal settore delle costruzioni, purché svolgano la loro professione.

Sono equiparati agli operai qualificati i lattonieri e i carpentieri con attestato federale di capacità AFC.

b) Operai formati

Sono considerati operai formati tutti i lavoratori che hanno conseguito un certificato federale di formazione pratica nel campo professionale come addetto alla copertura di tetti, addetto alle impermeabilizzazioni, addetto alla costruzione di facciate, montatore di impianti solari o addetto alla

costruzione di ponteggi e sottostanno al CCL (certificato federale di formazione pratica CFP).

Appartengono inoltre alla presente categoria gli operai formati con certificato federale di formazione pratica provenienti dal settore delle costruzioni, purché svolgano la loro professione.

c) Operai edili

Appartengono alla presente categoria tutti i lavoratori occupati in un'azienda che sottostà al CCL e non possono essere assegnati alle categorie degli operai qualificati e degli operai formati.

I salari minimi sono disciplinati nell'Appendice 6 CCL e i salari minimi degli apprendisti nell'Appendice 2 CCL.

21.7 Operai formati con formazione supplementare

I lavoratori che hanno conseguito una formazione supplementare come capogruppo policostrutture nei campi professionali della copertura di tetti, dell'impermeabilizzazione e della costruzione di facciate devono essere inquadrati come operai qualificati.

21.8 Lavoratori con formazione supplementare come capoprogetto montaggio solare

I lavoratori che hanno conseguito una formazione come capoprogetto montaggio solare con attestato professionale federale devono essere inquadrati almeno come operai qualificati. Deve inoltre essere considerato il numero degli anni di esperienza professionale in qualità di installatore solare.

Art. 22 Supplementi per il lavoro straordinario

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

22.2 Sono considerate lavoro straordinario le ore supplementari prestate ai sensi dell'articolo 30.2. CCL.

Di regola, il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero di uguale durata entro 5 mesi, a decorrere dal 31 dicembre.

Se la compensazione dovesse risultare impossibile entro detto termine, le ore di lavoro straordinario vengono retribuite con il salario di maggioro con un supplemento del 25 %.

Il supplemento viene calcolato sulla base del salario di base maggiorato della quota della 13a mensilità.

Art. 23 Lavoro il sabato, lavoro serale, notturno, domenicale e nei giorni festivi, periodo di recupero anticipato o posticipato

23.1 Il lavoro che viene conteggiato come lavoro di recupero anticipato o posticipato non dà diritto al supplemento per il lavoro il sabato e il lavoro serale,

purché sia stato ordinato con almeno 2 settimane di anticipo. Per il resto trova applicazione l'articolo 23.2 CCL.

- 23.2 Nei casi che non rientrano nell'articolo 23.1 CCL, alla fine del mese il lavoro serale, notturno, domenicale, il sabato e nei giorni festivi viene retribuito conformemente alla seguente tabella:

	Ora / Tempo	Supplemento
Lavoro domenicale e nei giorni festivi	23.00 – 23.00	100 %
Lavoro il sabato	fino a 5 ore	25 %
Lavoro il sabato	oltre 5 ore	50 %
Lavoro serale	20.00 – 23.00	50 %
Lavoro notturno	23.00 – 06.00	50 %

Art. 24 Trattative salariali

- 24.1 Gli adeguamenti salariali sono disciplinati nell'Appendice 6 CCL

Art. 25 13a mensilità

- 25.1 A fine anno i lavoratori retribuiti su base mensile hanno diritto a un intero salario mensile lordo medio supplementare (esclusi i supplementi per il lavoro straordinario, il rimborso spese ecc.).

A fine anno i lavoratori retribuiti su base oraria hanno diritto a un'indennità pari all'8,33 % del salario totale lordo percepito nel corso dell'anno (esclusi i supplementi per il lavoro straordinario, il rimborso spese ecc.).

- 25.2 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 (esclusi i supplementi per il lavoro straordinario, il rimborso spese ecc.).
- 25.3 Se quote della 13a mensilità vengono versate nel corso oppure alla fine dell'anno civile, esse devono risultare chiaramente nel conteggio del salario.
- 25.4 La 13a mensilità non dà alcun diritto alle vacanze.

Art. 26 Indennità delle spese per lavoro fuori sede

- 26.1 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 rifondere queste spese. I tassi di indennizzo delle spese stabiliti dalle parti contraenti sono riportati nell'Appendice 6 CCL

Per la pausa di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno mezz'ora, al netto dell'eventuale tempo di trasferta.

Se durante la pausa di mezzogiorno i lavoratori non possono tornare alla sede dell'azienda, perché l'andata e il ritorno dal luogo d'impiego richiedono più di mezz'ora, il datore di lavoro è tenuto a versare un supplemento.

- 26.2 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 sono a carico del datore di lavoro. La durata del viaggio è retribuita come tempo di lavoro.

Art. 27 Utilizzo di un veicolo privato

- 27.1 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 a un'indennità più elevata.
- 27.2 Per l'utilizzo di un veicolo appartenente ad un lavoratore vengono rimborsate le indennità previste nell'Appendice 6 CCL
- 27.3 Le indennità versate secondo l'articolo 27.2 CCL valgono come pagamento ai sensi dell'articolo 327*b* capoverso 1 e 2 CO.
- 27.4 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. 28 Durata normale del lavoro

- 28.1 La ripartizione dell'orario di lavoro (orario di lavoro giornaliero, settimanale e annuale) 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.

- 28.2 L'orario di lavoro annuale, tempo di viaggio retribuito incluso, è di 2184 ore (in media 42 ore la settimana o 182 ore al mese).

Ai fini del calcolo delle prestazioni sostitutive del salario (ad es. giorni di attesa in caso di infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi ecc.) come base di calcolo viene utilizzato un orario di lavoro medio giornaliero di 8,40 ore (8 ore e 24 minuti).

L'orario di lavoro annuale è determinante per il calcolo del salario fisso mensile da corrispondere ai lavoratori retribuiti su base oraria.

In caso di rescissione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno viene effettuato un calcolo delle ore pro rata.

- 28.3 La durata settimanale del lavoro è pari al massimo a 50 ore.
- 28.4 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. 29 Ripartizione dell'orario di lavoro

29.1 La ripartizione annuale dell'orario di lavoro viene comunicata al più tardi all'inizio dell'anno e contiene i giorni di compensazione prevedibili per anno civile.

Se l'orario di lavoro si discosta dal piano annuale, questo deve essere comunicato con almeno 14 giorni di anticipo. Ciò vale anche per il lavoro di recupero anticipato e posticipato ai sensi dell'articolo 23.1 CCL.

Art. 30 Ore straordinarie

30.2 Il saldo delle ore di lavoro prestate viene calcolato a fine anno. Il lavoro supplementare che supera l'orario di lavoro annuale (2184 ore) è considerato lavoro straordinario (articolo 22.2 CCL). Le ore di lavoro in meno decadono e restano a carico del datore di lavoro; fanno eccezione le ore negative causate dal lavoratore.

Art. 31 Controllo dell'orario di lavoro

31.1 Le prestazioni lavorative del personale aziendale devono essere registrate con esattezza sulla base dei rapporti delle ore di lavoro aziendali. Le registrazioni devono indicare la situazione, l'orario, il luogo, la durata della pausa pranzo e il giorno settimanale.

Ai fini della registrazione delle prestazioni lavorative la CPN mette a disposizione un sistema di rilevamento dell'orario di lavoro. Le aziende hanno facoltà di utilizzare un sistema equivalente proprio.

Art. 32 Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del posto di lavoro

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

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

32.2 Se il tempo di lavoro non viene recuperato, il datore di lavoro può procedere a una corrispondente detrazione salariale.

Art. 33 Interruzione del lavoro quotidiano

33.1 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.

33.2 Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno mezz'ora. Questa interruzione non è considerata tempo di lavoro.

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

Art. 34 Durata delle vacanze

- 34.1 La durata delle vacanze per anno civile è pari a:

Aventi diritto	Numero di giorni di lavoro
Lavoratori fino al 20° anno di età compiuto	26
Lavoratori fino al 50° anno di età compiuto	26
Lavoratori fino al 60° anno di età compiuto	26
Lavoratori a partire dal 61° anno di età	30

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

Art. 35 Riduzione delle vacanze

- 35.1 Se nel corso di un anno di servizio il lavoratore è impedito al lavoro per colpa propria complessivamente per più di un mese, il datore di lavoro ha il diritto di ridurre la durata delle vacanze di 1/12 per ogni mese completo di assenza.
- 35.2 Se il dipendente è impedito al lavoro, senza colpa propria, 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 a 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.

Art. 36 Periodo delle vacanze e fruizione consecutiva

- 36.2 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.
- 36.3 Se ha luogo una chiusura aziendale per ferie collettive, una parte delle vacanze deve essere fruita in tale periodo.
- 36.4 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.
- 36.5 ... Occorre ... 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. 37 Salario durante le vacanze

37.3 Se il rapporto di lavoro cessa dopo il primo anno di servizio e 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 delle vacanze deve per quanto possibile essere fruito entro il termine di disdetta.

Art. 38 Giorni festivi

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

38.2 I nove giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali. Si rinvia all'Appendice 9 CCL.

Art. 39 Indennità per giorni festivi

39.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario normale di lavoro a salario orario normale come previsto dall'articolo 28.2 CCL.

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

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

Art. 40 Regolamentazione per assenze giustificate

40.1 Regolamentazione delle assenze

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

- a) 2 giorni in caso di proprio matrimonio;
- b) 10 giorni di congedo di paternità (art. 329g CO) in caso di nascita di un figlio, retribuiti al 100 %.

La richiesta di indennità presso la cassa di compensazione viene effettuata dal datore di lavoro. La corrispondente indennità IPG viene versata a quest'ultimo.

In caso di nascita di un figlio, il CCL non prevede giorni di congedo supplementari oltre al congedo di paternità contemplato dalla legge.

Il congedo di paternità deve essere fruito entro sei mesi dalla nascita del figlio;

- 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, un genero, una nuora, un fratello o una sorella, se vivevano nella stessa economia domestica del lavoratore, altrimenti 1 giorno;
- f) 1 giorno in caso di proscioglimento dall'obbligo di prestare servizio militare;
- g) 1 giorno in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché l'evento si svolga in un giorno lavorativo e non sia legato a un cambiamento di datore di lavoro (al massimo 1 giorno all'anno).

Art. 41 Perfezionamento e promozione del perfezionamento

- 41.1 La CPN sovvenziona moduli / corsi / cicli di formazione legati al lavoro. La gamma dei corsi di perfezionamento che possono beneficiare della sovvenzione viene definita dalla CPN.
- 41.2 ... i lavoratori assoggettati possono destinare fino a tre giorni lavorativi retribuiti all'anno per scopi di perfezionamento professionale. Queste disposizioni si applicano segnatamente ai corsi professionali e formazioni La CPN ha facoltà di estendere la presente regolamentazione anche ad altri corsi.
- 41.3 Il lavoratore che intende avvalersi di questo diritto deve concordarne in tempo utile il termine assieme al suo datore di lavoro oppure al suo superiore.

Art. 43 Salario in caso di impedimento al lavoro

- 43.2 In caso di impedimento in seguito a malattia o 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. 44 Impedimento per malattia, pagamento dei premi, obbligo di assicurazione

- 44.1 In caso di assenze del lavoratore dovute a malattia, i primi due giorni dell'assenza sono considerati giorni di attesa e non vengono retribuiti, se il lavoratore è impiegato nella stessa azienda da meno di 4 anni.
Per i lavoratori impiegati nella stessa azienda da più di 4 anni, il primo giorno dell'assenza dovuta a malattia è considerato giorno di attesa e non viene retribuito.
Tuttavia, a tutti i lavoratori che presentano un certificato medico a partire dal terzo giorno di assenza, il datore di lavoro indennizza retroattivamente i giorni di assenza almeno nella misura dell'80 %.

- 44.2 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, escluse le indennità delle spese). Il datore di lavoro informa per iscritto il lavoratore circa le condizioni di assicurazione.
- 44.3 Le condizioni di assicurazione devono prevedere quanto segue:
- a) Indennizzo dell'80 % della perdita di salario dovuta a malattia. Durante un eventuale periodo di attesa di 30 giorni al massimo, il datore di lavoro deve versare l'80 % del salario dopo aver dedotto i giorni di attesa in conformità all'articolo 44.1. Dopo aver consultato i lavoratori, il datore di lavoro può aumentare tale periodo di attesa fino a un massimo di 90 giorni. Le prestazioni assicurative vanno sempre a beneficio dei lavoratori;
 - b) l'indennità giornaliera per malattia è versata per 720 giorni nel quadro di 900 giorni consecutivi. Alla durata delle prestazioni può essere computato un eventuale periodo di attesa;
 - c) in caso di incapacità parziale, pari ad almeno il 25 %, 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 sono in possesso della capacità lavorativa prevista dal contratto di lavoro;
 - e) possibilità per il lavoratore di aderire entro 90 giorni dall'uscita dall'assicurazione collettiva all'assicurazione individuale.
- ...
- 44.4 Come base di calcolo per i premi si considera il salario soggetto all'AVS.
- 44.5 I premi dell'assicurazione collettiva di indennità giornaliera sono suddivisi in parti uguali tra il lavoratore e il datore di lavoro.
- 44.6 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. 46 Impedimento per servizio militare, civile e di protezione civile

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

	Persone senza figli	Persone con figli
a) per le giornate di reclutamento	50 %	80 %
b) durante la formazione di base per reclute	50 %	80 %

	Persone senza figli	Persone con figli
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 %

46.3 Le indennità per perdita di guadagno previste dalla legge spettano al lavoratore, nella misura in cui superino le percentuali definite

Art. 49 Assenze per gravidanza, congedo di maternità

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

49.2 In caso d'incapacità lavorativa, certificata dal medico, per ragione di complicazioni nella gravidanza, il pagamento del salario è analogo a quello nei casi di malattia. Valgono le disposizioni corrispondenti dell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera di malattia.

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

49.4 Se l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia non fornisce prestazioni prima del parto, il datore di lavoro continua a versare il salario secondo l'articolo 324a CO. Se l'indennità di perdita di guadagno (IPG) non fornisce prestazioni dopo il parto, il datore di lavoro continua a versare il salario per una durata massima di 8 settimane.

Art. 51 Forma della disdetta

51.1 La disdetta è da inoltrare a mezzo 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. ...

51.2 La disdetta scritta può anche essere consegnata personalmente. Il destinatario della disdetta deve rilasciare una quietanza.

Art. 52 Disdetta durante il periodo di prova

- 52.1 Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in qualsiasi momento, con un preavviso di sette giorni. È considerato periodo di prova il primo mese di un rapporto di lavoro.
- 52.2 Deroche possono essere convenute tramite accordo scritto. Il periodo di prova non può comunque superare i tre mesi.
- 52.3 Qualora il periodo di prova venga effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, viene prolungato di un periodo equivalente.

Art. 53 Disdetta dopo il periodo di prova

- 53.1 ... L'obbligo di assistenza del datore di lavoro prevede anche di trattare in modo socialmente responsabile i dipendenti più anziani e di lunga data. Ciò richiede un accresciuto dovere di diligenza, soprattutto in caso di licenziamento. Pertanto, qualora sia prevista la rescissione di un rapporto di lavoro di dipendenti dai 55 anni, si tiene tempestivamente e obbligatoriamente un incontro tra il superiore gerarchico e il dipendente interessato. In tale sede il dipendente viene informato e ascoltato e si cercano insieme possibili soluzioni per salvaguardare il rapporto di lavoro. Il colloquio deve essere verbalizzato. Il superiore gerarchico decide in via definitiva in merito al licenziamento.
- 53.2 Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con un preavviso di un mese, dal secondo al sesto anno di servizio incluso con un preavviso di due mesi e in seguito con un preavviso di tre mesi. Per i dipendenti a partire dall'età di 55 anni con almeno sei anni di anzianità di servizio trova applicazione un termine di preavviso di quattro mesi.
- 53.3 Se alla conclusione del tirocinio il rapporto di impiego viene proseguito senza interruzione presso la stessa azienda, il periodo della formazione professionale viene incluso nel computo per il termine di disdetta.

Art. 55 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro

- 55.1 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
- 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 %;

Art. 61 Diritti e doveri del datore di lavoro

- 61.1 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 un handicap fisico o psichico e sia in grado di evitare molestie o pericoli per la salute. Per prevenire azioni di mobbing, le aziende creano una cultura comunicativa aperta e priva di paura.

- 61.2 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. 62 Igiene e protezione della salute da parte del datore di lavoro

- 62.1 Il datore di lavoro adotta tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore.
- 62.2 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.
- 62.3 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 lett. a) e b) non vanno assegnati incarichi. Egli va allontanato dal posto di lavoro e perde il diritto al salario.

- 62.4 Esiste un Comitato gestore a composizione paritetica. Quest'ultimo raccomanda o 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 Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nel settore dei ponteggi e degli involucri edilizi (approvata il 1° gennaio 2016).

La soluzione settoriale è vincolante per tutte le aziende sottoposte.

Con l'ausilio del manuale sulla soluzione settoriale e gli elenchi sui rischi, le checklist 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 seguire un corso di perfezionamento ogni due anni e devono adempiere coscientemente gli obblighi che ne derivano in azienda.

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 sul 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.

- 62.5 In caso di controllo il datore di lavoro deve esibire la dichiarazione di adesione e il manuale (personale) sulla «Soluzione settoriale Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nel settore dei ponteggi e degli involucri edilizi» nonché l'attestato relativo alla frequenza del corso di base o del corso di perfezionamento PECO o quantomeno la relativa iscrizione.

I datori di lavoro che non adempiono ai presenti obblighi, sono passibili di una sanzione contrattuale ai sensi dell'articolo 10.4 lett. b n. 4 CCL.

Art. 63 Consegna di materiale, attrezzi e istruzioni

- 63.1 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.

- 63.2 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. 65 Lavoro nero

- 65.1

- a) Il lavoro nero è vietato
- b) È considerato lavoro nero il lavoro professionale eseguito per un terzo, indipendentemente dal fatto che sia retribuito o meno
- c) Contro colui che trasgredisce questo divieto e quindi 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. 66 Obblighi del lavoratore

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

Art. 67 Cura del materiale e dell'attrezzatura

- 67.1 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.
- 67.2 Il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il datore di lavoro in caso di eventuali danni.

Art. 68 Igiene e prevenzione degli infortuni da parte dei lavoratori

- 68.1 Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.
- 68.2 Egli utilizza correttamente le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.
- 68.3 Il lavoratore è tenuto a seguire rigorosamente le istruzioni ... e del datore di lavoro concernenti la prevenzione degli infortuni. ...

Art. 69 Obbligo di restituzione

- 69.1 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. 70 Osservanza delle istruzioni

- 70.1 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 bevande 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 ..., nonché i diritti e doveri ivi definiti, fanno stato anche per le persone in formazione delle aziende assoggettate Le disposizioni sono applicabili anche ai lavoratori che svolgono un tirocinio supplementare.

...

Alle persone in formazione è dovuto il rimborso delle spese per lavori fuori sede se sostengono spese per i pasti e per un alloggio adeguato (cfr. Appendice 6).

Ciò vale in particolare per la frequenza di corsi a blocco nel contesto della scuola professionale obbligatoria e di corsi interaziendali.

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

Tirocini con attestato federale di capacità (AFC)

1° anno di tirocinio	Fr. 1 000.– al mese
2° anno di tirocinio	Fr. 1 200.– al mese
3° anno di tirocinio	Fr. 1 400.– al mese

Formazione professional

e di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFFP)

1° anno di tirocinio	Fr. 900.– al mese
2° anno di tirocinio	Fr. 1 100.– al mese

Le persone in formazione hanno diritto al pagamento della tredicesima mensilità ai sensi dell'articolo 25 CCL.

Accordo complementare

Art. 2 Salari minimi (conformemente agli articoli 21 e 24 CCL)⁵

2.1 I salari mensili minimi ammontano a:

Esperienza professionale nel ramo	Operai qualificati	Operai formati	Operai edili
<= 12 mesi	Fr. 4 631.–	Fr. 4 279.–	Fr. 4 070.–
> 12 mesi	Fr. 4 817.–	Fr. 4 428.–	Fr. 4 254.–
> 24 mesi	Fr. 5 009.–	Fr. 4 584.–	Fr. 4 448.–
> 36 mesi	Fr. 5 210.–	Fr. 4 744.–	Fr. 4 651.–
> 48 mesi	Fr. 5 419.–	Fr. 4 910.–	Fr. 4 862.–
> 60 Mt.	Fr. 5 625.–	Fr. 5 083.–	Fr. 5 083.–

I salari orari minimi ammontano a:

Esperienza professionale nel ramo	Operai qualificati	Operai formati	Operai edili
<= 12 Mt.	Fr. 25.45	Fr. 23.50	Fr. 22.40
> 12 Mt.	Fr. 26.45	Fr. 24.35	Fr. 23.40
> 24 Mt.	Fr. 27.55	Fr. 25.20	Fr. 24.45
> 36 Mt.	Fr. 28.60	Fr. 26.10	Fr. 25.55
> 48 Mt.	Fr. 29.75	Fr. 26.95	Fr. 26.70
> 60 Mt.	Fr. 30.85	Fr. 27.95	Fr. 27.95

Art. 4 Indennità delle spese per lavoro fuori sede (conformemente all'articolo 26 CCL)

- 4.1 L'indennità delle spese per il pranzo ammonta a 20 franchi al giorno. In sostituzione dell'indennità giornaliera delle spese per il pranzo può essere concordata di volta in volta un'indennità forfetaria mensile di almeno 330 franchi per la durata di un anno.

In caso di assenze superiori a cinque giorni lavorativi al mese (vacanze e giorni festivi esclusi), un importo di 15.20 franchi può essere detratto dall'indennità mensile per ogni giorno di assenza.

Se in caso di lavoro fuori sede è necessario assumere la colazione o la cena lontano dalla sede dell'azienda, l'indennità per la colazione ammonta a 15 franchi e l'indennità per la cena a 20 franchi.

⁵ Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi cantonale neuchâtoise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

Art. 5 Utilizzo di un veicolo privato (conformemente all'articolo 27 CCL)

5.1 In conformità alle disposizioni dell'articolo 27 CCL, l'indennità per l'utilizzo di un veicolo privato è di 70 centesimi al km.

Cauzione

Art. 1 Principio

- 1.1 Per assicurare i contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento, nonché le pretese correlate al CCL della Commissione paritetica nazionale (CPN) per il ramo Involucro edilizio, 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 depositata 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 conteggiati unicamente al momento dello svincolo della cauzione (saldo).

All'atto dello svincolo di una cauzione (saldo), la CPN è autorizzata ad addebitare le spese bancarie e detrarle dall'importo della cauzione prima di restituirla.

Art. 2 Ammontare della cauzione

- 2.1 Quando la somma d'appalto è inferiore a 2 000 franchi (compenso 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 2 000 franchi fino a 20 000 franchi per anno civile è dovuta una cauzione di 5 000 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 2 000 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 sanzioni contrattuali, di costi di controllo e procedurali;
 2. per il pagamento dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento ai sensi dell'articolo 17 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 seconda dell'ammontare della sanzione contrattuale, nonché dei costi di controllo e procedurali e/o del contributo alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento 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 Ripristino 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.

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 obbligatorietà generale che ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo dell'involucro edilizio;
 - b) le aziende 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 sanzioni contrattuali, i costi di controllo e procedurali, i contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento, 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.

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 10.4 lett. b n. 5 CCL, con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta più i costi procedurali. 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 in tutto o in parte la gestione della cauzione.

Art. 10 Foro giuridico

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

Tabella dei giorni festivi retribuiti

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)