suissetec

syna il sindacato

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Convenzione collettiva di lavoro

nel ramo svizzero della tecnica della costruzione

2° Edizione, settembre 2015

PLK
CPN

Paritätische Landeskommission (PLK)
Commission paritaire nationale (CPN)
Commissione paritetica nazionale (CPN)

Weltpoststrasse 20, Casella postale 272, 3000 Berna 15

Segretariato
Telefono: 031 350 22 65, Telefax: 031 350 23 77
gebaeudetechnik@plk.ch

Incasso
Telefono: 031 350 23 59, Telefax: 031 350 23 77
gebaeudetechnik@plkinkasso.ch

www.cpn-tecnicadellacostruzione.ch

UNIA

Unia – Die Gewerkschaft
Unia – Le syndicat
Unia – Il sindacato

Segretariato
Weltpoststrasse 20, Casella postale 272, 3000 Berna 15
Telefono: 031 350 23 54, Telefax: 031 350 23 77
gewerbe@unia.ch
www.unia.ch

syna
Il sindacato

Syna die Gewerkschaft
Syna syndicat interprofessionnel
Syna sindacato interprofessionale

Segretariato
Römerstrasse 7, Casella postale, 4601 Olten
Telefono: 044 279 71 71, Telefax: 044 279 71 72
gewerbe@syna.ch
www.syna.ch

suissetec

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)
Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment (suissetec)
Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)

Segretariato
Auf der Mauer 11, Casella postale, 8021 Zurigo
Telefono: 043 244 73 00, Telefax: 043 244 73 79
info@suissetec.ch
www.suissetec.ch

Convenzione collettiva di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione

del 1° gennaio 2014

conclusa tra

l'Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)

da una parte e

il Sindacato Unia,

il Sindacato Syna

dall'altra

2° Edizione del settembre 2015

Indice

Principio 7

I Disposizioni costitutive d'obbligazioni
Campo di applicazione
Art. 1 Parti contraenti 11
Art. 2 Scopo della Convenzione 11
Art. 3 Campo di applicazione 12

Disposizioni generali
Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace 17
Art. 5 Contratti complementari 18
Art. 6 Accordi aziendali 19
Art. 7 Contributo professionale regionale 20
Art. 8 Contratti di adesione/canone 20
Art. 9 Differenze d'opinione/procedura di conciliazione 21
Art. 10 Commissione Paritetica (CP) 22
Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale (CPN) 23
Art. 12 Tribunale arbitrale 24
Art. 13 Infrazioni al CCL: rispetto/violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali 25
Art. 14 Partecipazione nell'azienda 26
Art. 15 Modifiche e pubblicazione della Convenzione 27
Art. 16 Finanziamento dei compiti 27
Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO) 28
Art. 18 Contratti paralleli 28
Art. 19 Durata della Convenzione 28

Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento e contributo di base, cauzione
Art. 20 Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento e contributo di base, cauzione 31

II Disposizioni normative
Diritti e doveri, perfezionamento
Art. 21 Diritti e doveri di datori di lavoro e dipendenti/principio 39
Art. 22 Obblighi di datori di lavoro e dipendenti 39
a) Obblighi del datore di lavoro 39
b) Obblighi del/della dipendente 41
Art. 23 Promozione del perfezionamento professionale 42
Art. 24 Perfezionamento particolare 43

Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile
Art. 25 Durata del lavoro 47
Art. 26 Osservanza della durata del lavoro 48

Art. 27 Lavoro di recupero 49
Art. 28 Lavoro straordinario 49
Art. 29 Vacanze 49
Art. 30 Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze 50
Art. 31 Giorni festivi 51
Art. 32 Indennità per giorni festivi 51
Art. 33 Pensionamento flessibile 52
Art. 34 Indennità per assenze giustificate 52
Art. 35 Impedimento in caso di adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica 53

Salari, indennità
Art. 36 Salario a rendimento 57
Art. 37 Contabilità salari e stipendi 57
Art. 38 Pagamento del salario, rispettivamente dello stipendio 57
Art. 39 Salari minimi 58
Art. 40 Indennità di fine anno 59
Art. 41 Trattative salariali 59
Art. 42 Indennità per lavoro straordinario 60
Art. 43 Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, servizio di picchetto 61
Art. 44 Rimborso spese per lavoro fuori sede 61
Art. 45 Rimborso spese per l'utilizzo di un veicolo privato 62
Art. 46 Rimborso spese per circostanze particolari 62

Prestazioni sociali
Art. 47 Assegni per i figli e per la formazione 65
Art. 48 Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del dipendente 65
Art. 49 Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione 65
Art. 50 Condizioni di assicurazione 66
Art. 51 Assicurazione malattia nel ramo professionale 67
Art. 52 Impedimento per infortunio 67
Art. 53 Assicurazione infortuni professionali, premi 67
Art. 54 Assicurazione infortuni non professionali, premi 68
Art. 55 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile 68
Art. 56 Prestazioni in caso di lavoro ridotto ed intemperie 69
Art. 57 Morte del datore di lavoro, rispettivamente del/della dipendente 69
Art. 58 Previdenza professionale (2° pilastro) 70

Disdetta
Art. 59 Disdetta in generale 73
Art. 60 Disdetta durante il periodo di prova 73

Art. 61 Disdetta dopo il periodo di prova 73
Art. 62 Protezione dalla disdetta 74
Art. 63 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro 75
Art. 64 Divieto di disdetta da parte del/della dipendente 75
Art. 65 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro 76
Art. 66 Disdetta ingiustificata 76
Art. 67 Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego 76
Art. 68 Misure per motivi economici 77
Art. 69 Pubblicazione in varie lingue 77

Firme delle parti contraenti 78

Appendici

Appendice 1
Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale (CPN) 81

Appendice 2
Regolamento relativo al contributo alle spese d'applicazione, del contributo per il perfezionamento e al contributo base 87

Appendice 3
Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione) 91

Appendice 4
Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO) – Licenziamento collettivo + piano sociale 97

Appendice 5.1
Dichiarazione di forza obbligatoria del Consiglio Federale del 16.12.2013 101

Appendice 5.2
Dichiarazione di forza obbligatoria del Consiglio Federale del 30.01.2015 129

Appendice 6
Regolamento per la Commissione per il perfezionamento professionale 131

Appendice 7
Esempio di contratto di lavoro individuale per i/le dipendenti 135

Appendice 8.1
Accordo salariale 2014 137

Appendice 8.2
Accordo salariale 2015 141

Appendice 9
Cassa di compensazione assegni familiari Spida (estratto) 145

Indice testi di legge 149

Abbreviazioni

LL	Legge sul lavoro
DFO	Dichiarazione di forza obbligatoria
LPP	Legge federale sulla previdenza professionale
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CO	Codice delle obbligazioni
LUD	Legge federale sull'unione domestica registrata
CPN	Commissione paritetica nazionale
CP	Commissione paritetica
LAINF	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni

Principio

Le parti contraenti sono convinte che, per poter risolvere al meglio i problemi che si porranno in futuro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, 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 svizzero della tecnica della costruzione, nonché di salvaguardare la pace del lavoro, esse si impegnano a sostenersi vicendevolmente, in buona fede, ed a promuovere convenientemente gli interessi delle organizzazioni professionali. Le parti contraenti sono disposte a discutere tra di loro, rispettivamente tramite la Commissione Paritetica Nazionale da loro eletta, le questioni relative al partenariato sociale che riguardano il ramo svizzero della tecnica della costruzione che necessitano chiarimenti secondo l'opinione dei datori di lavoro da un lato o dei dipendenti dall'altro. Esse si sforzeranno di raggiungere una soluzione appropriata.

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

I Disposizioni costitutive d'obbligazioni

Campo di applicazione

Art. 1 Parti contraenti
Art. 2 Scopo della Convenzione
Art. 3 Campo di applicazione

Art. 1 **Parti contraenti**

1.1 La presente Convenzione collettiva di lavoro (in seguito abbreviato in CCL) viene stipulata tra l'associazione padronale
- Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)

da una parte e le organizzazioni dei lavoratori
- Sindacato Unia
- Sindacato Syna

dall'altra.

Art. 2 **Scopo della Convenzione**

2.1 Le organizzazioni citate all'art. 1 CCL, attive nel ramo della tecnica della costruzione, operano per la realizzazione dei seguenti obiettivi:

a) realizzazione di condizioni di lavoro moderne e promozione dei mestieri del ramo;
b) applicazione in comune dei contenuti della presente Convenzione ai sensi dell'art. 357b CO;
c) promozione ed approfondimento della collaborazione dei dipendenti sottoposti al CCL e delle parti contraenti;
d) promozione della formazione e partecipazione delle rappresentanze del personale nelle aziende;
e) garanzia delle disposizioni della pace del lavoro;
f) risoluzione delle divergenze d'opinione e dei conflitti conformemente allo spirito del presente CCL;
g) promozione ed organizzazione del perfezionamento professionale;
h) impegno a favore della sicurezza e della salute sul posto di lavoro;
i) promozione dello sviluppo sociale, professionale, economico ed ecologico del ramo;
k) impegno per il miglioramento della produttività e della competitività;
l) lotta contro il lavoro nero;
m) creazione di rapporti di lavoro che non favoriscano il lavoro temporaneo;
n) cura dello scambio di idee e di esperienze relative ai problemi tecnologici, economici e professionali dei diversi rami;
o) lotta contro ogni forma di trasferimento del lavoro che crea danni alla professione ed al ramo.

Art. 3 **Campo di applicazione**

3.1 **Campo di applicazione territoriale**

3.1.1 La CCL vale per tutto il territorio svizzero.

3.1.2 Fanno eccezione:
i datori di lavoro ed i dipendenti nei cantoni Vallese, Vaud e Ginevra, nella misura in cui aderiscano ad un altro contratto collettivo di lavoro concluso dalle parti contraenti.

3.2 **Campo di applicazione aziendale**

3.2.1 Le disposizioni contrattuali dichiarate d'obbligatorietà generale si applicano direttamente a tutti i datori di lavoro e a tutti i dipendenti delle aziende di istallazione, di riparazione e di servizio che operano all'interno o all'involucro degli edifici nei rami professionali seguenti:
a) lattoneria/involucro degli edifici;
b) impianti sanitari incl. tubazioni e condotte d'opera;
c) riscaldamento;
d) climatizzazione/raffreddamento;
e) ventilazione;
f) istallazione di impianti fotovoltaici nella tecnica della costruzione (inclusa tubatura/allacciamento senza istallazione 220 V dei singoli elementi tra di loro; condutture a livello del tetto e all'/nell'edificio fino all'allacciamento agli altri impianti tecnici della costruzione per gli impianti fotovoltaici).

Sono escluse le aziende di produzione e commercio, purché la fornitura, il montaggio e la manutenzione siano limitati esclusivamente a prodotti e componenti forniti di propria fabbricazione, nonché aziende specializzate nelle tecniche del freddo.

3.2.2 Conformemente all'art. 3.4 CCL, il CCL si applica pure a tutti gli altri settori affini di un'azienda sottoposta, a condizione che non siano stati espressamente esclusi per decreto dal campo d'applicazione del presente CCL dalla Commissione Paritetica Nazionale (CPN).

3.2.3 Le aziende strutturate devono sottoporre le singole parti aziendali alle relative CCL.
Per motivi di praticabilità, un'azienda può essere vincolata, in base ad una risoluzione della Commissione paritetica nazionale (CPN), ad un determinato contratto collettivo di lavoro come

azienda mista omogenea. In tal caso ci si baserà sull'attività principale che contraddistingue l'azienda.
Un'azienda mista omogenea è sottoposta complessivamente ad un unico CCL se:
- i singoli dipendenti non possono essere assegnati inequivocabilmente ad una parte dell'azienda;
- se i lavori nell'ambito delle attività abituali dell'impresa hanno un ruolo secondario;
- se i singoli reparti non sono presenti come operatori indipendenti sul mercato di sbocco;
- se le singole parti aziendali non appaiono come tali dall'esterno.

3.2.4 Il CCL si applica pure a tutti i datori di lavoro che hanno concluso un contratto di adesione conformemente all'art. 8 CCL qui di seguito.

3.3 Campo di applicazione personale

3.3.1 Il CCL si applica a tutti i lavoratori occupati presso un datore di lavoro vincolato allo stesso, indipendentemente dal loro lavoro e dalla loro retribuzione.

3.3.2 Il CCL si applica a tutto il personale addetto al montaggio, compresi i capi operai, i montatori responsabili dei lavori e i capi montatori, così come al personale delle officine e dei magazzini.

3.4 Dipendenti non sottoposti al CCL

3.4.1 I familiari dei titolari di aziende non sono sottoposti al presente CCL, come da art. 4, cpv. 1 LL.

3.4.2 Non sono sottoposti al presente CCL i quadri di grado superiore, a partire dai capi reparto e capi montaggio, ai quali sottostà del personale o che svolgono funzioni dirigenziali.

3.4.3 Il personale commerciale.

3.4.4 I dipendenti che svolgono prevalentemente attività nell'ambito della pianificazione tecnica, della progettazione o della calcolazione.

3.4.5 Per le persone in formazione, dall'inizio del tirocinio 2014 si applicano i seguenti articoli del CCL: art. 25 «Durata del lavoro», art. 31 «Giorni festivi» e art. 34 «Assenze giustificate». L'indennità alle persone in formazione è pagata 13 volte all'anno.

Disposizioni generali

Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace
Art. 5 Contratti complementari
Art. 6 Accordi aziendali
Art. 7 Contributo professionale regionale
Art. 8 Contratti di adesione/canone
Art. 9 Differenze d'opinione/procedura di conciliazione
Art. 10 Commissione Paritetica (CP)
Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)
Art. 12 Tribunale arbitrale
Art. 13 Infrazioni al CCL: rispetto della Convenzione, violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali
Art. 14 Partecipazione nell'azienda
Art. 15 Modifiche e pubblicazione della Convenzione
Art. 16 Finanziamento dei compiti
Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)
Art. 18 Contratti paralleli
Art. 19 Durata della Convenzione

Art. 4 **Collaborazione e obbligo di pace**

4.1 Per realizzare gli obiettivi fissati nel presente CCL, le parti contraenti collaboreranno lealmente e rispetteranno rigorosamente le disposizioni dello stesso.

4.2 Le parti contraenti si impegnano a rispettare la pace assoluta del lavoro.

4.3 I principi indicati agli articoli 4.1 e 4.2 CCL valgono per tutte le parti interessate, quindi anche per le sezioni/regioni delle parti firmatarie.

4.4 Le parti contraenti promuovono la collaborazione aziendale fra i datori di lavoro e i dipendenti ai sensi del presente CCL.

4.5 Le parti contraenti riconoscono le competenze descritte nell'art. 14 CCL relativo alla partecipazione della rappresentanza del personale in materia di soluzione dei problemi aziendali che hanno conseguenze sui rapporti di lavoro.

4.6 Le parti contraenti il CCL sostengono il perfezionamento permanenti (in particolare quello professionale) dei dipendenti. Esse promuovono, ai sensi degli art. 23 e 24 CCL, congiuntamente, gli sforzi nel campo della formazione e del perfezionamento delle parti contraenti. I datori di lavoro incoraggiano i dipendenti a partecipare alle occasioni formative e agevolano la loro partecipazione.

4.7 Le parti contraenti si impegnano congiuntamente nell'interesse della sicurezza, dell'igiene e dell'ordine sui posti di lavoro. Da un lato esse tengono in considerazione le ordinanze relative alla Legge federale sul lavoro, dall'altro promuovono misure per la cura della salute dei dipendenti e dell'ambiente nel settore.

4.8 Nell'interesse reciproco relativo alla formazione professionale nel ramo della tecnica della costruzione, le parti contraenti addivengono a particolari accordi, che non sono integrati nel CCL.

4.9 Le parti contraenti vogliono collaborare anche in altri campi specifici, economicamente rilevanti per il settore, definire congiuntamente obiettivi, e trovare soluzioni praticabili.

4.10 Le parti contraenti si impegnano ad influire sui loro membri, affinché essi rispettino le disposizioni del CCL.

4.11 Le parti contraenti concordano, ai sensi dell'art. 357 b CO, che hanno entrambe il diritto di esigere l'adempimento del CCL da parte dei datori di lavoro e dei dipendenti vincolati. Tale diritto verrà esercitato, in qualità di rappresentanti, dalla CPN e dagli organi da lei nominati.

4.12 Le parti contraenti combattono la concorrenza sleale ed il lavoro nero. Se vengono a conoscenza di tali abusi, esse provvedono ad intervenire tramite la Commissione Paritetica affinchè venga rispettato il presente CCL, sia da parte dei datori di lavoro che da quella dei dipendenti.

4.13 Le parti contraenti si impegnano affinchè le prestazioni fornite dai partners sociali siano debitamente riconosciute anche nel campo degli appalti pubblici. Nel limite del possibile, esse si sforzano di partecipare all'eleborazione e all'applicazione di moderne prescrizioni relative agli appalti. In tal senso, le parti contraenti operano allo sviluppo di una politica d'appalto che tenga conto prioritariamente delle aziende impegnate a rispettare la presente convenzione e le eventuali disposizioni complementari cantonali, regionali e locali.

4.14 Per principio non bisogna diffondere il lavoro temporaneo. Tuttavia le parti contraenti sono consapevoli che possono essere economicamente indispensabili talune attività temporanee in caso di sovraccarico di lavoro. In virtù della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC), le agenzie di collocamento e per il personale a prestito sono tenute a osservare le disposizioni della presente convenzione in materia di salari e di durata del lavoro.

4.15 Le parti contraenti aderiscono al sistema svizzero di formazione professionale e si impegnano ad ottenere l'equivalenza della formazione professionale rispetto ad altri sistemi di formazione.

Art. 5 **Contratti complementari**

5.1 Il presente CCL può essere completato mediante contratti locali, cantonali o regionali ai punti seguenti:
a) servizio di picchetto (art. 43 CCL);
b) regolamento dei giorni festivi (art. 31 CCL);
c) regolamento del rimborso spese per lavoro fuori sede (reparto, altezza, sporcizia) (art. 44 e 46 CCL);

d) in casi fondati salari minimi (dietro osservanza dell'art. 5.5 CCL).

Questo elenco è conclusivo.

Tali contratti complementari costituiscono parte integrante del presente CCL.

5.2 I contratti complementari vengono conclusi tra le sezioni/regioni delle parti contraenti il CCL.

5.3 Nella loro formulazione, i contratti complementari non devono essere più sfavorevoli del CCL per i dipendenti.

5.4 I contratti complementari devono corrispondere al CCL nella loro presentazione nonché nella numerazione degli articoli.

5.5 I contratti complementari devono essere approvati dalla CPN. Le regolamentazioni secondo l'art. 5.1d) CCL devono essere sottoposte per deliberazione alla CPN. La durata della loro validità corrisponde a quella del presente CCL. Rimane riservato l'art. 5.6 CCL qui di seguito.

5.6 In caso di mancato rinnovo del CCL, le parti contraenti partecipanti ai contratti complementari hanno la facoltà di mantenerli e quindi di considerarli come contratti autonomi.

5.7 I contratti complementari possono essere conclusi per una durata fissa oppure prevedere un termine di disdetta.

Art. 6 **Accordi aziendali**

6.1 Le aziende che hanno una rappresentanza del personale eletta dai dipendenti conformemente alle disposizioni dell'appendice 3 CCL possono concordare soluzioni deroganti il CCL ed i contratti complementari nei punti sotto elencati. Tali accordi aziendali devono essere equivalenti al CCL per il loro contenuto materiale. Le soluzioni concordate a livello aziendale devono essere fissate per iscritto, firmate dalla direzione e dalla rappresentanza del personale e distribuite a tutti i dipendenti sottoposti al CCL.

a) Servizio di picchetto (art. 43 CCL)
b) Regolamento dei giorni festivi (art. 31 CCL)
c) Sistemi di salario a rendimento
d) Indennità per lavoro fuori sede/trasferta (art. 25.6 e 44 CCL)
e) Assicurazione per indennità giornaliere (art. 50 CCL)

6.2 Gli accordi aziendali hanno la precedenza sui contratti complementari. Se direzione e rappresentanza del personale non raggiungono un accordo, valgono le disposizioni del CCL.

Art. 7 **Contributo professionale regionale**

7.1 Allo scopo di garantire un ordinamento professionale sano e moderno a livello regionale, cantonale e locale, i contratti complementari indicati all'art. 5 CCL possono prevedere anche speciali contributi professionali.

7.2 I dettagli concernenti tali contributi sono descritti in un regolamento separato, che costituisce però parte integrante dei contratti complementari.

Art. 8 **Contratti di adesione/canone**

8.1 Le parti contraenti si impegnano ad operare in comune presso le aziende non associate affinché queste ultime firmino un contratto di adesione.

8.2 I contratti di adesione devono essere sottoposti all'approvazione delle parti contraenti. Firmando un contratto di adesione le aziende non associate si impegnano a riconoscere sia il CCL che i contratti complementari locali, cantonali o regionali che le riguardano.

8.3 I contratti di adesione devono prevedere un termine di disdetta di tre mesi e vanno conclusi per la durata complessiva di questo CCL. La disdetta di un contratto di adesione non ha alcun effetto sulla durata del presente CCL.

8.4 Per il pagamento delle spese sopportate dalle parti contraenti per i contratti di adesione, le aziende che vi aderiscono devono versare, oltre al contributo di spese di applicazione e contributo per il perfezionamento periodiche, un canone annuale d'adesione calcolato in base alla tabella seguente:

– montante dei salari fino a	100 000 CHF:	canone	300 CHF
– da 100 000 à	500 000 CHF:	canone	600 CHF
– da 500 000 à	1 000 000 CHF:	canone	1 000 CHF
– oltre 1 000 000 CHF:		canone	1 200 CHF

8.5 L'intero CCL si applica al personale sottoposto delle aziende firmatarie dei contratti di adesione.

8.6 Come prova bisogna presentare alla Commissione Paritetica Nazionale, oppure all'ufficio da questa designato, il regolamento definitivo dei premi della SUVA. I contratti di adesione entrano in vigore solo dopo che è stato pagato il canone e dopo aver ottenuto l'autorizzazione da parte della CPN.

Art. 9 **Differenze d'opinione/procedura di conciliazione**

9.1 Se insorgono divergenze d'opinione o controversie tra le parti contraenti, le sezioni, rispettivamente le regioni, delle parti contraenti oppure in un'azienda, tutti coloro che vi sono coinvolti si impegnano a rispettare la pace del lavoro, ad evitare polemiche in pubblico e a sottostare alla procedura di regolamentazione dei conflitti descritta qui di seguito.

Tra le parti contraenti

9.2 In caso di divergenze d'opinione o di controversie tra le parti contraenti il presente CCL, esse devono per prima cosa essere sottoposte alla Commissione Paritetica Nazionale. Se il tentativo di conciliazione da parte della CPN fallisce, la questione può essere sottoposta, entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione, al tribunale arbitrale contrattuale (art. 12 CCL). Il tribunale arbitrale si pronuncia in modo definitivo.

Tra le sezioni/regioni delle parti contraenti

9.3 Se tra le sezioni/regioni delle parti contraenti insorgono divergenze d'opinione o controversie in merito ad un contratto complementare, esse devono per prima cosa essere sottoposte alla Commissione Paritetica.
Se il tentativo di conciliazione da parte della CP fallisce, si può fare appello alla Commissione Paritetica Nazionale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione. Se la CPN non è in grado di decidere in merito, la questione verrà regolata secondo le disposizioni dell'art. 9.2 CCL.

All'interno di un'azienda

9.4 In caso di controversie o divergenze d'opinione collettive all'interno di un'azienda, la questione dev'essere sottoposta per conciliazione alla Commissione Paritetica. In caso di mancato accordo si può fare ricorso alla Commissione Paritetica Nazionale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di concilia-

zione. Se anche la CPN non è in grado di decidere in merito, la questione verrà regolata secondo le disposizioni dell'art. 9.2 CCL.

Art. 10 **Commissione Paritetica (CP)**

10.1 I contratti complementari regionali, cantonali e/o locali, devono definire:
a) le competenze;
b) il numero dei membri;
c) l'organizzazione
della Commissione Paritetica.

10.2 Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i compiti seguenti:
a) cura delle buone relazioni fra le parti contraenti;
b) tassazione (cioè riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi delle spese di applicazione e contributi per il perfezionamento secondo le istruzioni della CPN;
c) organizzazione, se necessario, di manifestazioni comuni;
d) esame delle questioni che le vengono presentate
– dalle parti contraenti
– dalle sezioni
– dalla CPN;
e) esecuzione di controlli dei libri paga e dei cantieri, inclusi i rapporti di controllo, secondo le istruzioni della CPN;
f) garanzia dell'esecuzione della CCL secondo le istruzioni della CPN;
g) determinazione ed incasso di costi di controllo, di richiami, di spese processuali e di sanzioni contrattuali;
h) promozione del perfezionamento professionale;
i) applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro;
k) decisione, nei casi particolari, in merito al mancato rispetto delle regole riguardanti i salari minimi secondo l'art. 39.2 CCL e delle disposizioni della CPN in base all'art. 11.4 lit. h) CCL;
l) per la CP è inoltre applicabile per analogia il Regolamento della CPN.

10.3 Alle commissioni paritetiche è consentito, in virtù dell'art. 11.4, lit. d) CCL, intraprendere ogni provvedimento necessario ai fini dell'applicazione ed esecuzione della presente convenzione, inclusa la rappresentanza davanti a un tribunale, ammesso che tali provvedimenti siano approvati, generalmente o singolarmente, dalla CPN.

10.4 Se in un cantone o in una regione non esiste una CP, compete alla CPN assumerne le funzioni.

10.5 Inoltre si può adire la CP per la conciliazione delle parti in caso di controversie relative al contratto individuale di lavoro. Le domande di conciliazione devono essere inviate in forma scritta e con l'indicazione delle motivazioni al presidente, rispettivamente al segretariato della CP.

Art. 11 **Commissione Paritetica Nazionale (CPN)**

11.1 Per l'esecuzione del CCL, le parti contraenti nominano una Commissione Paritetica Nazionale (CPN) avente forma giuridica di associazione, ai sensi degli articoli 60 ss. CC e 357b CO, con sede a Berna.

11.2 Gli statuti dell'associazione formano l'appendice 1 del CCL «Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale».

11.3 Le disposizioni dettagliate relative all'organizzazione e all'amministrazione della CPN, così come ad un'eventuale commissione, sono fissate negli Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (cfr. appendice 1 CCL).

11.4 La CPN ha quali compiti:
a) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL;
b) di promuovere la collaborazione fra le parti;
c) di promuovere il perfezionamento professionale;
d) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL. La CPN può delegare questo compito alla CP;
e) di occuparsi delle trattative salariali conformemente agli art. 39 e 41 CCL;
f) di occuparsi delle trattative per il CCL;
g) di designare la cassa incaricata dell'incasso e della fatturazione (ovvero riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi alle spese d'applicazione e dei contributi per il perfezionamento e dei contributi base;
h) di decidere, nei casi particolari, in merito al mancato rispetto delle regole riguardanti i salari minimi secondo l'art. 39.2 CCL;
i) di emanare le istruzioni organizzative ed amministrative per le commissioni paritetiche relative alla tassazione dei contributi alle spese d'esecuzione e dei contributi per il perfezionamento e dei contributi base;
k) di giudicare e decidere in caso di divergenze di opinione e di controversie tra le parti contraenti, risp. tra le loro sezioni,

riguardanti l'applicazione e l'interpretazione di disposizioni del presente CCL o di una delle appendici che ne sono parte integrante;

l) di determinare e di incassare i costi di controllo, i richiami, i costi processuali e le sanzioni contrattuali;

m) di giudicare in materia di assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione;

n) di trattare i problemi sottoposti dalle commissioni paritetiche, purché essi
   – escano dal quadro dell'azienda
   – si riferiscano all'interpretazione del CCL
   – siano di interesse generale;

o) di occuparsi di qualsiasi altro problema o compito che le venga sottoposto.

11.5 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, in caso di sospetti fondati, controlli presso i datori di lavoro in merito all'applicazione della Convenzione.

11.6 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, in caso di sospetti fondati, controlli presso i datori di lavoro in merito all'applicazione dei contratti complementari.

11.7 **La decisione relativa**

a) all'esecuzione di controlli dei libri paga e alla valutazione dell'esito di questi controlli, nonché la decisione in merito al ripristino della conformità con la convenzione,

b) all'assoggettamento di un datore di lavoro alla CCL e alla Dichiarazione di obbligatorietà generale,

spetta al Consiglio della CPN, composto da 1 rappresentante dei datori di lavoro e 1 rappresentante dei lavoratori, eletti dalla CPN. Per ricorrere contro le decisioni del Consiglio della CPN bisogna adire le vie legali ordinarie.

Art. 12 **Tribunale arbitrale**

12.1 Il tribunale arbitrale è composto di un presidente e due membri. Il presidente dev'essere un giurista ed avere esperienza pratica, come giudice, avvocato o in altra qualità, nell'esecuzione di processi. Come membri bisogna nominare, secondo la natura del litigio, persone e giuristi con cognizioni specifiche.

12.2 Il presidente del tribunale arbitrale è designato di comune accordo dalle parti entro un mese dal ricorso al tribunale arbitrale

da parte di una delle parti contraenti. Se le parti non giungono ad un accordo o se l'accordo non è completo, o se una parte rifiuta la propria partecipazione, la designazione di tutto il tribunale arbitrale viene effettuata dal presidente del Tribunale d'appello del Canton Zurigo.
Le parti coinvolte nella procedura nominano ognuna un altro membro. Se tale designazione non viene effettuata entro due settimane, la nomina compete al presidente stesso.

12.3 La sentenza del tribunale arbitrale ha carattere definitivo. Qualora le parti non si accordino diversamente, il foro del tribunale arbitrale è a Zurigo. Per la procedura si applica il codice di procedura civile federale.

Art. 13 **Infrazioni al CCL: rispetto/violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali**

a) **Trasgressioni da parte del datore di lavoro**

13.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL verranno obbligati dal Consiglio della CPN, rispettivamente dalla CP, ad effettuare i pagamenti degli arretrati. Se sussistono effrazioni al CCL risultanti dai controlli dei libri paga, l'azienda dovrà pagare, in base alla risoluzione del Consiglio della CPN, rispettivamente della CP, i costi di controllo, le spese processuali e una sanzione contrattuale.

13.2 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 di manodopera estera che necessita di permesso di lavoro.

13.3 I costi imposti dal Consiglio della CPN, rispettivamente dalla CP, secondo l'art. 13.1 CCL devono essere versati al Fondo della CPN, rispettivamente della CP, entro 30 giorni dalla notifica della decisione. Le sanzioni contrattuali sono accreditate al Fondo della CPN.

b) **Trasgressioni da parte dei lavoratori**

13.4 I lavoratori che violano la Convenzione possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.

13.5 Il Consiglio della CPN, rispettivamente la CP, ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. L'organo di controllo deve versare l'importo ricevuto a questo titolo al Fondo della CPN, rispettivamente alla CP. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.

13.6 Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: vedasi art. 13.10 CCL.

c) **Infrazioni al CCL: rispetto della Convenzione, violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali**

13.7 Nelle aziende sottoposte al campo di applicazione di questa CCL è necessario effettuare, in base alle richieste, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni della CCL. Questi controlli verranno effettuati dagli organi di controllo delle parti contraenti nominati dalla CPN, rispettivamente dalla CP. Le aziende presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito, tutti i documenti richiesti decisivi per l'esecuzione dei controlli ed entro 30 giorni tutti gli altri documenti necessari. Ciò in particolare con riferimento agli elenchi del personale, inclusa la classificazione nella categoria salariale, ai contratti di lavoro, alle distinte dei salari, ai rapporti della durata del lavoro, ai conteggi della durata del lavoro e delle vacanze, ecc. Se la durata del lavoro non viene registrata nell'azienda, ciò è considerato come infrazione alla CCL e punito in base all'art. 13.1 CCL.

13.8 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati all'art. 13.7 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.

13.9 Le organizzazioni firmatarie vengono autorizzate dai datori di lavoro e dai lavoratori coinvolti ad introdurre, tramite il Consiglio della CPN, rispettivamente la CP, l'azione legale in merito alle prestazioni che nascono dai controlli effettuati.

13.10 I pagamenti vanno effettuati, se non viene designato espressamente un altro luogo di pagamento, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione, sul conto corrente postale della CPN, rispettivamente della CP.

Art. 14 **Partecipazione nell'azienda**

14.1 Nell'ambito aziendale i dipendenti oppure, dove esistono, le loro rappresentanze, possono applicare il diritto all'informazione e alla consultazione, secondo gli articoli 9 e 10 della legge sulla partecipazione[1]. Il datore di lavoro deve inoltre favorire la partecipazione dei dipendenti ai sensi delle raccomandazioni contenute

nell'appendice 3 del CCL. Per la costituzione di una rappresentanza del personale si applicano le relative disposizioni della legge sulla partecipazione (art. 3, 5 e 6).

14.2 Le aziende, così come i dipendenti, possono inoltre richiedere alla CPN, rispettivamente alla CP oppure alle parti contraenti, un esempio di regolamento per le rappresentanze del personale.

Vedasi appendice 3 CCL:
Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione).

Vedasi appendice 4 CCL:
Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO) – Licenziamento collettivo + piano sociale

Art. 15 **Modifiche e pubblicazione della Convenzione**

15.1 Le proposte presentate dalle parti alla CPN vengono trattate lealmente. Nel caso in cui le parti non dovessero giungere ad un accordo, esse possono sottoporre le loro proposte alla decisione del tribunale arbitrale, ai sensi dell'art. 12 CCL.

15.2 Le parti contraenti accertano che tutte le disposizioni contrattuali da osservare siano fatte pervenire alle aziende assoggettate alla Convenzione ed ai loro lavoratori assoggettati.

Art. 16 **Finanziamento dei compiti**

16.1 Al fine di realizzare gli obiettivi prefissi dall'art. 20.1 CCL e di finanziare i compiti della CPN, le parti contraenti costituiscono un Fondo amministrato pariteticamente e gli mettono a disposizione i mezzi necessari.
Il finanziamento di questo fondo avviene tramite:
a) il versamento dei contributi alle spese d'esecuzione e dei contributi per il perfezionamento e contributi base;
b) l'incasso delle tasse per i contratti di adesione;
c) altri proventi.

I particolari sono stabiliti dall'appendice 1 e 2 CCL.

Art. 17 **Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)**

17.1 Le parti contraenti convengono di chiedere alle competenti autorità la Dichiarazione di forza obbligatoria per il presente CCL o per alcune delle sue disposizioni. Esse richiedono in particolare di sottoporre al campo d'applicazione i dipendenti di ditte estere attive sul territorio svizzero.

Art. 18 **Contratti paralleli**

18.1 Le parti contraenti si impegnano a non concludere alcun contratto collettivo di lavoro con altre organizzazioni di datori di lavoro e di dipendenti nel ramo della tecnica della costruzione.

Art. 19 **Durata della Convenzione**

19.1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2014. Esso sostituisce la Convenzione collettiva di lavoro del 1° gennaio 2010. Con la 2ª edizione del luglio 2015 recepisce gli adeguamenti dei contributi alle spese di applicazione e per il perfezionamento professionale.

19.2 Il presente CCL è concluso per una durata di quattro anni ed è valido fino al 31 dicembre 2017.

19.3 Il CCL può essere disdetto da ognuna delle parti contraenti, per lettera raccomandata e rispettando il termine di preavviso di 6 mesi, la prima volta per il 31 dicembre 2017.

19.4 Se nessuna delle parti la revoca, il CCL rimane in vigore per un altro anno.

Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento e contributo di base, cauzione

Art. 20 Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento e contributo di base, cauzione

a) **Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento e contributo di base**

20.1 I contributi alle spese di applicazione e del contributo per il perfezionamento vengono riscossi per coprire:

a) i costi di esecuzione del CCL;
b) le spese d'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.

La Commissione paritetica nazionale (CPN) decide in merito all'utilizzo dei contributi alle spese d'applicazione e dei contributi per il perfezionamento. A tale scopo, essa emana il relativo regolamento (Appendice 2 CCL).

20.2 Un'eventuale eccedenza di entrate da tali contributi alle spese d'applicazione e dei contributi per il perfezionamento può essere utilizzata anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria di questa CCL solo a favore delle istituzioni di perfezionamento professionale delle parti contraenti, per la sicurezza del lavoro e la protezione della salute, nonché per l'applicazione della presente CCL.

20.3 I contributi e le prestazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori non organizzati devono essere trattati allo stesso modo di quelli dei datori di lavoro e dei lavoratori organizzati.

a) **Contributi dei dipendenti**

Tutti i dipendenti sottoposti al CCL versano un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.– mensili e un contributo per il perfezionamento di CHF 5.– mensili. La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente sul conteggio del salario.

b) **Contributi dei datori di lavoro**

Tutti i datori di lavoro sottoposti al CCL versano a loro volta, per ogni dipendente assoggettato, un contributo alle spese d'applicazione di CHF 20.– mensili e un contributo per il perfezionamento di CHF 5.– mensili. Oltre al contributo alle spese d'applicazione, i datori di lavoro versano un contributo base forfetario di CHF 240.– l'anno o CHF 20.– al mese. La frazione di un mese viene calcolato come un mese intero. Questi contributi, così co-

me quelli pagati dai dipendenti, vanno versati periodicamente secondo il conteggio dell'ufficio della CPN.

20.4 Per i membri delle associazioni contraenti i contributi sono compresi nella quota d'associazione. Ciò significa che i datori di lavoro membri di suissetec non devono versare né il contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento né il contributo base.

20.5 Per ragioni tecniche relative all'esecuzione, il contributo alle spese di applicazione e il contributo per il perfezionamento viene dedotto dal salario di tutti i dipendenti. Ai lavoratori sindacalizzati esso viene rimborsato dal loro sindacato una volta all'anno su presentazione della relativa ricevuta.
Alla fine dell'anno le aziende consegnano a tutti i dipendenti una ricevuta con l'indicazione dei contributi dedotti fino alla fine dell'anno. Nel caso di disdetta del rapporto di lavoro viene consegnata la ricevuta con l'indicazione del consuntivo.

20.6 Il personale occupato a tempo parziale, il cui grado d'occupazione è inferiore al 40% della durata del lavoro, non è tenuto al versamento del contributo alle di spese di applicazione e il contributo per il perfezionamento.

20.7 Il datore di lavoro è responsabile per i contributi alle spese di applicazione e i contributi per il perfezionamento che non sono stati dedotti e/o conteggiati oppure lo sono stati in modo errato.

b) **Cauzione**

20.8 **Principi:** Per assicurare i contributi alle spese di applicazione, contributi per il perfezionamento e i contributi di base, come anche le pretese relative alla CCL della Commissione Paritetica Nazionale (detta qui di seguito CPN), ogni datore di lavoro che effettua lavori nel campo d'applicazione geografico della CCL nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, conformemente all'articolo 3 CCL[1)] è tenuto a depositare una cauzione fino all'ammontare di 10 000 franchi o della somma equivalente in Euro a favore della CPN prima di iniziare l'attività professionale. La cauzione può essere fornita in contanti o tramite 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 questa 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. L'interesse rimane sul conto e sarà versato

unicamente al momento della restituzione della cauzione e dopo deduzione delle spese amministrative.

20.9 Quando la somma d'appalto è inferiore a 2 000 franchi (retribuzione secondo il contratto d'appalto), i datori di lavoro sono liberati dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile. Per una somma d'appalto fra 2 000 franchi e 20 000 franchi in un anno civile la cauzione ammonta a 5 000 franchi. Quando la somma d'appalto in un anno civile supera i 20 000 franchi, la cauzione completa di 10 000 franchi deve essere versata. Nel caso in cui la somma d'appalto è inferiore a 2 000 franchi, l'azienda deve presentare il contratto d'appalto alla CPN.

Somma d'appalto a partire da	Somma d'appalto fino a	Ammontare della cauzione
	CHF 2 000.–	Nessun obbligo di versare una cauzione
CHF 2 001.–	CHF 20 000.–	CHF 5 000.–
CHF 20 001.–		CHF 10 000.–

20.10 Sul territorio della Confederazione la cauzione è dovuta solo una volta. Tutte le pretese di cauzione derivanti da altri contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale devono essere messe in conto. La prova per il versamento avvenuto di una cauzione spetta al datore di lavoro che deve presentarla in forma scritta.

Utilizzazione della cauzione

20.11 La cauzione sarà usata nell'ordine seguente per soddisfare alle richieste giustificate della CPN.

1. Per pagare le sanzioni contrattuali, le spese di controllo e di procedura;
2. per pagare il contributo alle spese di applicazione e del contributo per il perfezionamento e il contributo di base ai sensi dell'articolo 20 CCL.

Utilizzo della cauzione

20.12 Se la CPN accerta che il datore di lavoro non ha osservato le prescrizioni di cui la cauzione è una garanzia in virtù gli comunica 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 la fattura con un termine di pagamento di 15 giorni civili. Se il pagamento non avviene entro il termine fissato di 15 giorni la CPN può esigere la cauzione.

20.13 Quando le condizioni sono rispettate, la CPN è senz'altro autorizzata a chiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (in dipendenza dell'ammontare della sanzione convenzionale oltre alle spese di controllo e di procedura e/o l'ammontare del contributo alle spese di applicazione, del contributo per il perfezionamento e contributo di base) o di chiedere l'accreditamento corrispondente dalla cauzione in contanti.

20.14 Dopo che la cauzione è stata utilizzata dalla CPN, quest'ultima informa il datore di lavoro per scritto, entro 10 giorni, relativamente alla data del prelevamento e dell'ammontare prelevato. Al contempo, in un rapporto scritto, la CPN informa il datore di lavoro sui motivi per cui è stata utilizzata la cauzione e come sia definito il suo ammontare.

20.15 Nel caso di utilizzo della cauzione la CPN ha l'obbligo di segnalare per iscritto al datore di lavoro che contro l'utilizzazione della cauzione può essere fatta causa presso il tribunale competente alla sede della CPN. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto

20.16 Entro 30 giorni o prima di iniziare un nuovo lavoro nel campo d'applicazione geografico dichiarato d'obbligatorietà generale, il datore di lavoro deve riportare la somma della cauzione nuovamente al suo valore iniziale.

Liberazione della cauzione

20.17 I datori di lavoro che hanno versato una cauzione ne possono chiedere la liberazione presso la CPN nei casi seguenti e dopo aver presentato proposta scritta per la liberazione di detta cauzione:

a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione geografico della CCL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo della tecnica della costruzione.
b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione geografico della CCL dichiarato di obbligatorietà generale al più presto sei mesi dopo il compimento del contratto d'appalto.

Nei casi menzionati sopra, tutte le condizioni seguenti devono inoltre essere soddisfatte obbligatoriamente e in modo cumulativo:

a) Le pretese legate alla CCL come le sanzioni convenzionali, i costi di controllo e di procedura, il contributo alle spese di applicazione, contributi per il perfezionamento e i contributi di base sono pagati regolarmente e

b) La CPN non ha costatato alcuna violazione delle disposizioni normative della CCL e tutti i procedimenti di controllo sono terminati.

Multe nel caso di cauzione non versata

20.18 Quando un datore di lavoro, nonostante intimazione avvenuta, non versa la cauzione, questa infrazione viene punita conformemente all'art. 13 CCL con una sanzione convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta più le relative spese di procedura. Il pagamento di detta sanzione non libera il datore di lavoro dall'obbligo di versare una cauzione.

Gestione della cauzione

20.19 La CPN può delegare parzialmente o totalmente la gestione della cauzione.

Foro giuridico

20.20 Nel caso di lite sono competenti i tribunali alla sede della CPN nel ramo svizzero della tecnica della costruzione. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

II Disposizioni normative

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 21 Diritti e doveri di datori di lavoro e dipendenti/principio
Art. 22 Obblighi di datori di lavoro e dipendenti
a) Obblighi del datore di lavoro
b) Obblighi del/della dipendente
Art. 23 Promozione del perfezionamento professionale
Art. 24 Perfezionamento particolare

Art. 21 **Diritti e doveri di datori di lavoro e dipendenti/ principio**

Collaborazione/integrità personale/protezione dei dati

21.1 a) Datore di lavoro e lavoratori si ritengono reciprocamente partners.

b) L'integrità personale dei dipendenti dev'essere protetta. Occorre evitare qualsiasi azione o dichiarazione che potrebbe ledere la loro dignità. I dipendenti devono contribuire al mantenimento di un clima di reciproco rispetto e fiducia atto ad evitare ogni abuso, sopruso, molestia sessuale e mobbing.

21.2 L'integrazione dei lavoratori stranieri va incoraggiata. Sono proibite dichiarazioni ed azioni che possono provocare e incoraggiare sentimenti xenofobi.

Art. 22 **Obblighi di datori di lavoro e dipendenti**

a) **Obblighi del datore di lavoro**

Rapporto di lavoro

22.1 a) Le disposizioni del presente CCL vengono applicate, per quanto riguarda la conclusione, il contenuto e la disdetta dei rapporti di lavoro individuali, durante tutta la durata del CCL, a tutti i datori di lavoro e dipendenti interessati. Le disposizioni non possono essere modificate, a meno che il CCL non stipuli diversamente.[2)]

b) Il datore di lavoro consegna al lavoratore un contratto di lavoro in versione cartacea. Oltre al nome del lavoratore, nel contratto di lavoro devono essere indicati la data d'inizio dell'attività, la funzione del lavoratore, il salario ed eventuali indennità salariali, nonché la durata del lavoro settimanale (appendice 7).

c) Qualsiasi accordo concluso tra datori di lavoro e dipendenti interessati, che deroga dalle disposizioni imperative della legge o del CCL, è nullo. Esso viene sostituito dalle disposizioni relative contenute nel CCL, rispettivamente nella legge.[3)]

d) Lo stesso vale per le aziende sottoposte alla DFO. In particolare bisogna osservare gli articoli relativi alla sottomissione alla DFO dell'appendice 5 CCL.

e) Il datore di lavoro si impegna a tenere a disposizione di tutti nella sua azienda almeno un esemplare del CCL per consultazione.

Collaborazione con i dipendenti

22.2 Il datore di lavoro considera il dipendente come un partner. Egli protegge e rispetta la sua personalità e vigila sulla sua salute. Il datore di lavoro dà, per quanto necessario, istruzioni sull'uso adeguato e accurato di attrezzi ed impianti.

22.3 Il datore di lavoro informa chiaramente il dipendente sui lavori da eseguire. Per salvaguardare la sua salute da una parte e per determinare chiaramente le responsabilità dall'altra, egli tiene conto dell'età, dell'esperienza e delle capacità professionali del dipendente, nonché della sua posizione nell'azienda.

Igiene e prevenzione degli infortuni

22.4 Il datore di lavoro adotta nell'azienda e sui cantieri tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del dipendente.[4)]

22.5 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da preservare i dipendenti dagli infortuni, dalle malattie e dall'affaticamento eccessivo.[4)]

22.6 Datore di lavoro e dipendente applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni. Il datore di lavoro è tenuto ad informare i dipendenti sulle misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni.[4)]

22.7 La CPN può emanare regolamenti relativi a particolari misure o provvedimenti d'igiene.

Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni

22.8 Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del dipendente:
a) il materiale necessario
b) le istruzioni di lavoro appropriate
c) gli attrezzi adeguati e in buono stato. L'attrezzatura deve poter essere conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.[5)]

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

Certificato di lavoro

22.10 Su richiesta del dipendente, 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 dipendente.[6)]

22.11 Su esplicita richiesta del dipendente, il certificato deve specificare unicamente la natura e la durata del rapporto di lavoro.[7)]

Divieto del lavoro nero

22.12 L'assunzione di lavoratori da parte del datore di lavoro non deve in alcun caso comportare una trasgressione all'art. 321a cpv. 3 CO.

b) **Obblighi del/della dipendente**
Diligenza e fedeltà

22.13 Il dipendente deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro. Egli eviterà le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero pregiudicare le sue capacità lavorative.[8)]

Cura del materiale e dell'attrezzatura

22.14 Il dipendente utilizza e mantiene le macchine, gli attrezzi e i veicoli, conformemente alle istruzioni ricevute. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.[9)]

22.15 Se il dipendente deve utilizzare macchine, attrezzi o veicoli per cui non ha ancora ricevuto istruzioni, egli stesso chiederà di essere istruito.

22.16 Il dipendente è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni o incidenti particolari.

Igiene e prevenzione degli infortuni

22.17 Il dipendente asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.[10)]

22.18 Egli utilizza conformemente alle istruzioni le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.

Divieto del lavoro nero

22.19 Per la durata del suo contratto, il dipendente non svolgerà alcun lavoro professionale nel ramo rimunerato per conto di terzi.[11)]

Obbligo di restituzione

22.20 Al termine di un lavoro o di un rapporto di lavoro, il dipendente deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti ad esso relativi.[12)]

Ore straordinarie e servizio di picchetto

22.21 Se la situazione lo esige, il dipendente è tenuto a prestare ore straordinarie. Il datore di lavoro esige queste ore straordinarie

solamente qualora egli possa ragionevolemente pretenderle secondo le norme della buona fede.[13)]
Per assicurare il servizio di riparazione, il dipendente può essere assegnato al servizio di picchetto.

Osservanza delle istruzioni

22.22 Il dipendente è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro per l'esecuzione del lavoro.[14)] 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 dal fumare e dal consumare bibite alcoliche ed altre sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
d) avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;
e) prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.

Responsabilità

22.23 a) Il dipendente è responsabile del danno causato intenzionalmente o per negligenza.[15)]
b) La misura della diligenza dovuta dal dipendente si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, tenuto conto del rischio professionale, del grado di formazione e delle necessarie conoscenze tecniche per svolgere il lavoro, nonché delle attitudini e qualità del dipendente, che il datore di lavoro conosce o avrebbe dovuto conoscere.[16)]
c) La richiesta di risarcimento del danno deve avvenire al più tardi entro 2 mesi dalla constatazione del responsabile del danno.

Art. 23 **Promozione del perfezionamento professionale**

23.1 I dipendenti che sottostanno al presente CCL si interessano allo sviluppo del loro ramo nella sua totalità. A tale scopo la formazione continua è parte integrante della loro vita sia professionale che privata.

23.2 Per evitare che tale perfezionamento permanente occupi esclusivamente il tempo libero del dipendente, le parti contraenti stabiliscono di comune accordo, per tutti coloro che sottostanno a

questo CCL, il diritto a 3 giorni di lavoro remunerati all'anno per il perfezionamento professionale.

23.3 Le disposizioni dell'art. 23.2 CCL si applicano in particolare ai corsi, ai seminari e alle altre conferenze di formazione organizzati da una delle parti firmatarie oppure da una CP o dalla CPN.

23.4 Il dipendente determina d'accordo con il suo superiore le assenze indispensabili alle attività descritte all'art. 23.2 CCL.

23.5 I dipendenti hanno il diritto di intervenire nelle questioni relative alla formazione continua per quanto riguarda i contenuti, la scelta e la data dei corsi.

Art. 24 **Perfezionamento particolare**

24.1 A complemento della promozione del perfezionamento continuo definito in base all'art. 23 CCL, il personale che esegue funzioni nell'ambito delle attività sotto elencate ha diritto ad un giorno di lavoro supplementare pagato per il perfezionamento professionale, secondo le lettere a), b), c), d), e):

a) esperti/e professionali;
b) membri di commissioni di vigilanza nel campo della formazione professionale;
c) dipendenti che accessoriamente sono occupati quali istruttori d'apprendisti;
d) dipendenti che detengono una funzione accessoria presso una delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CCL, per partecipare all'conferenza del settore;
e) dipendenti che nella loro ditta, trattano questioni relative alla salute, alla sicurezza e alla protezione dell'ambiente.

24.2 Il diritto a questo giorno di lavoro supplementare remunerato è valido solo se il dipendente interessato ha già usufruito nello stesso anno dei tre giorni di lavoro retribuiti definiti dall'art. 23 CCL.

24.3 Anche per questo congedo di perfezionamento particolare supplementare valgono le disposizioni degli articoli 23.3–23.5 CCL.

Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile

Art. 25 Durata del lavoro
Art. 26 Osservanza della durata del lavoro
Art. 27 Lavoro di recupero
Art. 28 Lavoro straordinario
Art. 29 Vacanze
Art. 30 Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze
Art. 31 Giorni festivi
Art. 32 Indennità per giorni festivi
Art. 33 Pensionamento flessibile
Art. 34 Indennità per assenze giustificate
Art. 35 Impedimento in caso di adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica

Art. 25 **Durata del lavoro**

25.1 La ripartizione delle ore di lavoro (determinazione della durata quotidiana o settimanale del lavoro) è di competenza del datore di lavoro. I dipendenti partecipano per tempo alle discussioni per prendere una decisione. Le disposizioni della Legge federale sul lavoro restano riservate.[17)]
Il datore di lavoro deve organizzarsi, affinché mensilmente sia preparato il saldo delle ore lavorative e dei giorni di vacanza.
Di regola vale la settimana di 5 giorni (da lunedì a venerdì); in via eccezionale si può venir meno a questo principio. La regolare ripartizione della durata del lavoro settimanale massima su 6 giorni non è ammissibile. Il lavoro del sabato è un'eccezione.

25.2 La durata annuale determinante del lavoro è calcolata su una media di 40 ore settimanali, rispettivamente 2080 ore in media all'anno. La durata annuale determinante del lavoro per anno civile è fissata di volta in volta all'appendice 8 CCL. 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 quotidiana media del lavoro di 8 ore.
Per i dipendenti occupati a tempo parziale essa è ridotta in percentuale.

25.3 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.

25.4 È considerato tempo di lavoro quello in cui il dipendente è a disposizione del datore di lavoro. Se il lavoro inizia in azienda, non vale come tempo lavorativo quello necessario per il percorso dal domicilio del dipendente al laboratorio e viceversa.

25.5 Se il lavoro viene effettuato al di fuori del posto di lavoro abituale e se ciò causa un prolungamento del tragitto usuale, il tempo necessario a percorrere la distanza supplementare è considerato come tempo di lavoro.

25.6 Le aziende hanno il diritto di fissare, previo accordo con i dipendenti, un ragionevole raggio di distanza dal laboratorio in applicazione dell'art. 25.5 CCL.

25.7 Il datore di lavoro stabilisce un periodo di conteggio di 12 mesi alla fine di un trimestre. Alla fine di tale periodo di conteggio possono essere di volta in volta riportate al periodo di conteggio successivo al massimo 80 ore in più o in meno – escluso il lavoro di recupero, rispettivamente escluse le ferie godute in precedenza

su richiesta del lavoratore – calcolate sulla base della durata annuale del lavoro secondo l'art. 25.2 CCL. Le ore in meno che superano il limite massimo delle 80 ore non devono essere recuperate dal lavoratore, purché risultino mancanti a causa di una disposizione del datore di lavoro. Le ore in più che superano questo limite valgono come ore straordinarie. Queste ore straordinarie devono essere compensate, entro 6 mesi, con tempo libero di uguale durata oppure pagate con l'aggiunta di un'indennità di salario. La facoltà di scelta spetta, dopo aver consultato il lavoratore, al datore di lavoro. Se, in seguito alla conclusione del rapporto di lavoro, eventuali ore straordinarie non possono più venir compensate con tempo libero di uguale durata, esse devono venir remunerate con un'indennità di salario del +25% (= in tutto 125%). Se un eventuale ammanco di ore, causato da una disposizione del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso va a carico del datore di lavoro.

Art. 26 **Osservanza della durata del lavoro**

26.1 Il dipendente deve osservare la durata del lavoro dell'azienda e registrare le sue ore di presenza sul foglio di lavoro o sul rapporto quotidiano.

26.2 Il dipendente è tenuto a recuperare le ore perse se arriva in ritardo al lavoro senza motivo valido e se lascia o interrompe il lavoro anzitempo.

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

26.4 Nel caso di una sola assenza di breve durata, giustificata e precedentemente approvata, non viene effettuata nessuna deduzione salariale, rispettivamente la perdita di salario viene compensata, purché l'assenza non duri più di due ore.

26.5 Interruzione del lavoro quotidiano/pause

a) Il lavoro può essere interrotto per una pausa non pagata. Il momento e la durata della pausa saranno definiti dal datore di lavoro d'accordo con i dipendenti. Le pause non sono considerate come tempo di lavoro, dunque non sono pagate.[18)]

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

c) Per lo spuntino di mezzanotte il lavoro va interrotto per almeno un'ora. Questa interruzione è considerata come tempo di lavoro.

Art. 27 **Lavoro di recupero**

27.1 All'inizio di ogni anno il datore di lavoro ed i dipendenti stabiliscono i giorni da recuperare.

27.2 Se per ragioni di malattia, infortunio o servizio militare obbligatorio un dipendente non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato in precedenza, egli dovrà compensarle in data ulteriore, dopo essersi accordato con il datore di lavoro.

Art. 28 **Lavoro straordinario**

28.1 Conformemente agli articoli 25.7, 42 e 43 CCL è considerato lavoro straordinario quello che supera la durata annuale lorda del lavoro fissata nell'appendice 8 della Convenzione, nei limiti del lavoro di giorno, rispettivamente di sera.

Art. 29 **Vacanze**

29.1 La durata delle vacanze (giorni lavorativi all'anno) è pari a

fino ai 20 anni compiuti	27 giorni
dai 21 ai 49 anni	25 giorni
dai 50 ai 54 anni	27 giorni
dai 55 ai 60 anni	28 giorni
dai 61 ai 65 anni	30 giorni

29.2 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dall'anno civile nel quale il lavoratore compie gli anni.

29.3 Se un dipendente si ammala o è vittima di un infortunio durante le vacanze, i giorni di incapacità totale al lavoro attestati dal medico e per i quali non vi sia colpa del dipendente non sono calcolati come giorni di vacanza, purché l'incapacità al lavoro impedisca di realizzare lo scopo delle ferie, cioè il riposo. Il dipendente deve informare immediatamente il datore di lavoro.

29.4 In caso di malattia o infortunio durante le vacanze all'estero, il dipendente deve dimostrare la sua totale incapacità al lavoro con un certificato medico rilasciatogli da un ospedale.

Art. 30 Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze

30.1 Se il dipendente è impedito di lavorare, senza sua colpa, per motivi come malattia, infortunio, servizio militare, adempimento di un obbligo legale o di una funzione pubblica, la durata delle vacanze non sarà ridotta se la durata complessiva delle assenze è inferiore a tre mesi per anno civile. In caso d'impedimento di lunga durata, le vacanze possono essere ridotte di $^{1}/_{12}$ per ogni mese completo di assenza. I due primi mesi di assenza non saranno presi in considerazione.

30.2 Per assenze prolungate dovute ad una gravidanza, le vacanze possono essere ridotte di $^{1}/_{12}$ a partire dal terzo mese completo d'impedimento. I due primi mesi di assenza non saranno presi in considerazione.[19)]

30.3 Non sono considerati come impedimento i corsi di ripetizione e quindi non comportano una riduzione delle vacanze.

30.4 Se nel corso di un anno di servizio, il dipendente è impedito di lavorare 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 (i decimali sono arrotondati alla mezza giornata).[20)]

Epoca delle vacanze

30.5 In linea di massima le vacanze devono essere prese nel corso dell'anno civile per cui sono concesse – almeno due settimane devono essere consecutive.

30.6 Il datore di lavoro, d'accordo con il dipendente, fissa la data delle vacanze all'inizio dell'anno. Il dipendente deve tener conto degli interessi dell'azienda. Se ha luogo una chiusura aziendale per ferie collettive, le vacanze devono essere prese in tale periodo.[21)]

Salario durante le vacanze

30.7 Il datore di lavoro deve versare al dipendente il salario totale relativo al periodo delle vacanze.[22)]

30.8 Durante la durata del rapporto di lavoro le ferie non possono essere compensate con prestazioni di denaro o con altre agevolazioni.[23] Se il rapporto di lavoro viene disdetto e il dipendente non ha potuto godere delle sue ferie, esse gli devono essere pagate assieme alla parte di tredicesima (8.33%).

30.9 Se il rapporto di lavoro cessa e il dipendente ha già usufruito delle sue 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.

30.10 Durante il periodo delle vacanze il dipendente non può eseguire un lavoro remunerato.[24]

Art. 31 **Giorni festivi**

31.1 Al massimo 9 giorni festivi federali o cantonali all'anno sono indennizzabili, purché cadano in un giorno lavorativo.

31.2 I 9 giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali.

31.3 Altri giorni festivi o di riposo federali, cantonali o pubblici devono essere compensati anticipatamente o posticipatamente; questi giorni non vengono quindi indennizzati. Le disposizioni complementari possono prevedere un indennizzo per giorni festivi supplementari.

Art. 32 **Indennità per giorni festivi**

32.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario giornaliero normale di lavoro a salario normale.

32.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.

32.3 I giorni festivi che cadono su una domenica o un sabato non lavorativi non possono essere sostituiti. Tale disposizione si applica pure ai giorni festivi che cadono su giorni di malattia, d'infortunio, di servizio militare e di assenze non retribuite.

32.4 L'indennità per giorni festivi non sarà versata al dipendente se quest'ultimo non si presenta al lavoro, senza motivo valido, il giorno prima o il giorno dopo quello festivo.

Art. 33 **Pensionamento flessibile**

33.1 Allo scopo di proteggere i dipendenti più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da sovraccarichi fisici, il dipendente e il datore di lavoro possono prendere accordi, basandosi su questo CCL, per un pensionamento flessibile.

33.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:
a) Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 58° anno d'età.
b) La messa in vigore di un pensionamento flessibile deve essere conclusa tra dipendente e datore di lavoro in modo definitivo e per iscritto con 3 mesi di anticipo.
c) Tramite il pensionamento flessibile il dipendente può diminuire la durata del proprio lavoro. Questa riduzione della durata del lavoro può essere effettuata in modo scalare, aumentando col passare degli anni.
d) Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del dipendente.
e) I premi versati per la previdenza professionale (2° pilastro) restano al livello precedente l'introduzione della riduzione della durata del lavoro, purché il dipendente abbia almeno 10 anni di servizio presso l'azienda e la riduzione della durata del lavoro non superi il 30% della durata normale del lavoro.
f) L'ufficio della CPN, rispettivamente della CP, può essere consultato.

Art. 34 **Indennità per assenze giustificate**

34.1 I dipendenti hanno diritto all'indennizzo delle seguenti assenze:

a) in caso di matrimonio del dipendente	2 giorni
b) in caso di matrimonio di un figlio, per partecipare all'avvenimento	1 giorno
c) in caso di nascita di un figlio del dipendente	1 giorno
d) in caso di decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori del/della dipendente	3 giorni
e) in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella del/della dipendente	

– se vivevano nella stessa economia domestica 3 giorni
– se non vivevano nella stessa economia domestica 1 giorno

f) in caso di riforma militare 1 giorno

g) in caso di giornata d'informazione per l'arruolamento 1 giorno

h) in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno 1 giorno

i) per la cura di membri malati della famiglia per i quali sussiste un obbligo legale di assistenza, che vivono nella stessa economia domestica, quando la cura non possa venir organizzata altrimenti e d'intesa con il datore di lavoro fino a 3 giorni

k) in caso di infortunio (giorni di carenza SUVA 80% del salario) 0–3 giorni

34.2 Le persone che vivono sotto il regime dell'unione domestica registrata secondo la Legge federale del 18 giugno 2004 sull'unione domestica registrata (LUD)[25)] sono assimilate, a livello di diritti, a persone sposate.

34.3 Non viene concesso alcun indennizzo se un giorno di assenza secondo l'art. 34.1 CCL cade su un giorno non lavorativo, oppure se il dipendente riceve già per questo giorno una prestazione sostitutiva.

Art. 35 **Impedimento in caso di adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica**

35.1 E' raccomandato ai datori di lavoro di facilitare ai dipendenti l'esercizio di funzioni politiche e l'attività accessoria come esperto d'esame di fine tirocinio per quanto lo possa permettere lo svolgimento del lavoro nell'azienda. Il dipendente che desidera esercitare una funzione politica che tange in modo regolare la durata normale del lavoro ne deve prima informare il datore di lavoro.

35.2 In caso di adempimento di un obbligo legale, il pagamento del salario sarà concordato fra datore di lavoro e dipendente. Essi terranno conto di eventuali indennità che spettano al lavoratore per tale compito. Se le parti non giungono ad un accordo in merito, spetta alla CPN, rispettivamente la CP, fissare l'ammontare del salario.

Salari, indennità

Art. 36 Salario a rendimento
Art. 37 Contabilità salari e stipendi
Art. 38 Pagamento del salario, rispettivamente dello stipendio
Art. 39 Salari minimi
Art. 40 Indennità di fine anno
Art. 41 Trattative salariali
Art. 42 Indennità per lavoro straordinario
Art. 43 Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, servizio di picchetto
Art. 44 Rimborso spese per lavoro fuori sede
Art. 45 Rimborso spese per l'utilizzo di un veicolo privato
Art. 46 Rimborso spese per circostanze particolari

Art. 36 **Salario a rendimento**

36.1 Datore di lavoro e dipendenti concordano il salario individuale. Il salario individuale concordato per un impiego a tempo pieno dev'essere calcolato sulla base della settimana di 40 ore.

36.2 Gli adeguamenti salariali vengono regolamentati in base all'art. 11.4 lit. e) CCL.

36.3 Si consiglia alle aziende di effettuare colloqui annuali per valutare le prestazioni ed il rendimento dei collaboratori.

Art. 37 **Contabilità salari e stipendi**

37.1 Il salario viene normalmente fissato come salario mensile. Il pagamento del salario avviene in moneta legale, in modo regolare, indipendentemente dalle fluttuazioni della durata del lavoro.

37.2 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.

37.3 Il datore di lavoro deve organizzarsi, affinché mensilmente sia preparato il saldo delle ore lavorative e dei giorni di vacanza.

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

37.5 Qualora il conteggio indichi un deficit di ore per il dipendente, esso può essere compensato durante il periodo di disdetta, altrimenti è possibile effettuare una trattenuta sul salario.

37.6 Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del dipendente, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).[26)]

Art. 38 **Pagamento del salario, rispettivamente dello stipendio**

38.1 Il salario è versato al dipendente in moneta legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese, o versato puntualmente prima della fine del mese sul suo conto corrente bancario o postale.[27)]

38.2 Al dipendente deve essere consegnato un conteggio del salario dettagliato in cui siano specificati mensilmente il salario, le indennità e tutte le deduzioni. Oltre a ciò, il datore di lavoro prepara periodicamente un conteggio dei saldi delle ore che indichi in particolare i crediti e debiti di ore anticipate, ore straordinarie, ferie ed ore supplementari, ecc. in base all'art. 25.1 CCL.[26)]

38.3 Il datore di lavoro può detrarre dal salario un credito che egli ha nei confronti del dipendente solo nella misura in cui il salario è pignorabile. Se tuttavia esistono crediti per danno causato intenzionalmente dal dipendente, essi possono essere detratti senza restrizione.[28)]

38.4 È vietato al dipendente impegnare il suo futuro salario a beneficio di terzi (divieto di cessione).[28)]

Art. 39 **Salari minimi**

39.1 Essi sono calcolati sulla base della settimana di 40 ore.

39.2 Le eccezioni concernenti i salari inferiori a quelli minimi devono essere sottoposte alla CP competente, rispettivamente alla CPN, conformemente agli articoli 10.2 lit. k) e 11.4 lit. h) CCL. Su richiesta, essa deciderà in merito.

39.3 Categorie di dipendenti

a) **Montatore 1**
Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente, in grado di lavorare in modo autonomo.

b) **Montatore 2a**
Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo.

c) **Montatore 2b**
Dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.

d) **Montatore 2c**
Dipendenti semi-qualificati, non autonomi, senza attestato di capacità svizzero, che sono in grado di eseguire lavori semplici dietro istruzione e hanno compiuto i 20 anni d'età.

Vedere appendice 8 CCL.

Art. 40 **Indennità di fine anno**

40.1 Il dipendente riceve un'indennità del 100% del salario medio mensile. Per i dipendenti con paga oraria l'indennità di fine anno è calcolata sulla base della durata annuale del lavoro secondo l'art. 25.2 CCL.

40.2 L'indennità di fine anno viene versata al più tardi nel mese di dicembre dell'anno in cui è dovuta; se il dipendente lascia definitivamente il suo lavoro, nel mese di partenza.

40.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità è pagata pro rata temporis.

40.4 Se il dipendente, per un motivo qualsiasi – tranne che in seguito ad infortunio o a malattia per la quale percepisce le prestazioni d'indennità giornaliere – è impedito a fornire la sua prestazione lavorativa per più di un mese complessivo nel corso di un anno di servizio, l'indennità di fine anno può essere ridotta di $^{1}/_{12}$ per ogni mese completo di impedimento.

Art. 41 **Trattative salariali**

41.1 Le parti contraenti stabiliscono di riunirsi ogni anno in settembre per concordare - sulla base del rincaro del mese di agosto, secondo l'indice nazionale dei prezzi al consumo - eventuali adeguamenti salariali la cui entrata in vigore è fissata per l'inizio dell'anno successivo. I risultati definitivi delle trattative sono contenuti nell'appendice 8 CCL. Le trattative verteranno sui punti seguenti:
a) situazione economica generale;
b) situazione del mercato;
c) situazione del mercato del lavoro;
d) situazione economica del settore;
e) evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo;
f) aumento degli oneri complementari del lavoro.

41.2 Se le parti contraenti non riescono ad accordarsi in merito agli adeguamenti dei salari, la questione può essere sottoposta al tribunale arbitrale in base all'art. 12 CCL.

41.3 Aziende in cui è attiva una rappresentanza del personale eletta in base alla Legge sulla partecipazione secondo l'art. 6 CCL e l'appendice 3 CCL possono, in seguito a trattative con la stessa, concordare individualmente gli adeguamenti salariali negoziati

dalle parti contraenti. In tal caso non bisogna andare al di sotto del volume fissato dalle parti contraenti. Si raccomanda alle aziende di effettuare colloqui annuali per valutare le prestazioni ed il rendimento dei collaboratori.
In caso di disaccordo in merito alla ripartizione interna all'azienda, la questione va sottoposta alla CPN, rispettivamente alla CP.

Art. 42 **Indennità per lavoro straordinario**

42.1 Il lavoro straordinario viene compensato unicamente se è stato ordinato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante, o riconosciuto in seguito come tale.

42.2 Sono considerate lavoro straordinario normale le ore straordinarie che non sono effettuate di notte oppure la domenica o nei giorni festivi (vedere art. 43.1 CCL) e che superano la durata annuale del lavoro. Se il rapporto di lavoro si estende su tutto l'anno, il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata nel corso del periodo di conteggio definito all'art. 25.7 CCL. Se una compensazione non è realizzabile per motivi inerenti l'azienda, il lavoro straordinario deve essere pagato con un'indennità del 25%.[29)] Se la durata del rapporto di lavoro è stata inferiore a un anno civile, vengono considerate lavoro straordinario le ore di lavoro che superano i valori seguenti:
a) numero dei giorni lavorativi prestati (incl. le vacanze e i giorni festivi) moltiplicati per 8 ore, oppure;
b) numero delle settimane lavorative prestate (incl. le vacanze e i giorni festivi) moltiplicato per 40 ore.

42.3 Se dipendenti a tempo parziale ed ausiliari effettuano ore in più, esse devono normalmente venir compensate. Nel caso in cui ciò non fosse possibile, tali ore vengono pagate secondo la tariffa oraria normale fino al raggiungimento della durata normale del lavoro dell'azienda fissata dal CCL. Si ha diritto all'indennità per lavoro straordinario solo per quelle ore di lavoro effettuate oltre tale limite. L'art. 22.1 lit. b) CCL dev'essere adeguatamente rispettato.

42.4 Il lavoro effettuato dopo le ore 17.00 di un giorno lavorativo che ne precede uno festivo ufficiale è considerato lavoro straordinario, indipendentemente dal calcolo annuale.

Art. 43 **Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, servizio di picchetto**

43.1 Per lavoro effettuato di notte, di domenica e nei giorni festivi, purché sia stato ordinato, vengono versate indennità di salario nel modo seguente:

	Orario	Indennità
Domeniche e giorni festivi	ore 00h00–24h00	100%
Lavoro serale, purchè si siano lavorate più di 8 ore durante il giorno	ore 20h00–23h00	25%
Lavoro notturno occasionale durante meno di 25 notti per annocivile[30)]	ore 23h00–06h00	50%

43.2 Le ore straordinarie dovute a lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi devono essere compensate in primo luogo con un supplemento di tempo libero (come da art. 43.1 CCL) secondo le disposizioni dell'art. 25.7 CCL. Se una compensazione non è realizzabile, tali ore devono essere retribuite con un'indennità supplementare di salario (come da art. 43.1 CCL). Se le ore straordinarie vengono compensate con tempo libero di uguale durata, l'indennità di salario deve essere comunque versata al dipendente (come da art. 43.1 CCL).

43.3 In caso di lavoro notturno regolare o periodico durante 25 notti o più per anno civile, i dipendenti hanno diritto ad una compensazione di tempo equivalente al 10%[31)] oppure ad una compensazione di tempo equivalente al 10% del lavoro notturno effettivamente prestato.[32)]

43.4 In caso di servizio di riparazione (servizio di picchetto), purché il dipendente non debba tenersi a disposizione all'interno dell'azienda, le indennità versate secondo l'art. 43.2 CCL per il lavoro straordinario effettuato sono le seguenti:

- lavoro domenicale e nei giorni festivi 100%
- lavoro notturno (ore 23.00 – 06.00) 50%

Art. 44 **Rimborso spese per lavoro fuori sede**

44.1 Il datore di lavoro deve rimborsare al dipendente tutte le spese che gli derivano dall'esecuzione del lavoro e, nel caso in cui il

dipendente è occupato in lavori fuori sede, anche quelle necessarie alla sua sussistenza (art. 327a CO).

44.2 Ogni azienda regola con i propri dipendenti, rispettando l'appendice 8 CCL, il diritto al rimborso spese.

44.3 In mancanza di regolamentazioni particolari in merito alle indennità oppure ad altre posizioni nei contratti complementari (in base all'art. 5 CCL), rispettivamente negli accordi aziendali (secondo l'art. 6 CCL), si applicano le indennità previste dall'appendice 8 CCL.

44.4 In caso di lavoro notturno, superata la mezzanotte, il dipendente beneficia di un'indennità di notte sotto forma di indennità forfettaria corrispondente a quella del pasto di mezzogiorno, ciò purché lo spuntino non sia organizzato dall'azienda.

Art. 45 **Rimborso spese per l'utilizzo di un veicolo privato**

45.1 Datore di lavoro e dipendente possono convenire per iscritto che quest'ultimo utilizzi il proprio veicolo per trasferte di servizio.

45.2 In questo caso, l'indennità è fissata nell'appendice 8 CCL.

45.3 Il dipendente, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato che serve per le trasferte di servizio.

45.4 Il dipendente è tenuto a trasportare nel suo veicolo privato tanti altri dipendenti quanti ne permette il permesso di circolazione. Lo stesso vale per il trasporto di materiale ed attrezzi nel quadro della Legge sulla circolazione stradale.

45.5 Con tali indennità il datore di lavoro è liberato dagli obblighi derivanti dall'art. 327b cpv. 1 e 2 CO, e vengono tacitate tutte le pretese del dipendente derivanti dall'uso di un veicolo privato.

Art. 46 **Rimborso spese per circostanze particolari**

46.1 Per lavori che causano gravi inconvenienti, in particolare lavoro particolarmente pericoloso, con eccessiva sporcizia, in circostanze straordinarie, servizio di picchetto, ecc., possono essere concordate ulteriori indennità da versare caso per caso.

Prestazioni sociali

Art. 47 Assegni per i figli e per la formazione
Art. 48 Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del dipendente
Art. 49 Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione
Art. 50 Condizioni di assicurazione
Art. 51 Assicurazione malattia nel ramo professionale
Art. 52 Impedimento per infortunio
Art. 53 Assicurazione infortuni professionali, premi
Art. 54 Assicurazione infortuni non professionali, premi
Art. 55 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile
Art. 56 Prestazioni in caso di lavoro ridotto ed intemperie
Art. 57 Morte del datore di lavoro, rispettivamente del/della dipendente
Art. 58 Previdenza professionale (2° pilastro)

Art. 47 **Assegni per i figli e per la formazione**

47.1 Principio: il datore di lavoro versa al dipendente un assegno per i figli e per la formazione. Tale assegno è dovuto per ogni figlio verso il quale il dipendente deve adempiere all'obbligo di mantenimento o di assistenza.

47.2 L'importo degli assegni per i figli e per la formazione è definito dalle disposizioni legali.

Art. 48 **Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del dipendente**

48.1 Se il dipendente è impedito a lavorare per ragioni personali e senza sua colpa, il datore di lavoro è tenuto a versargli il salario per un periodo limitato.[26)]

48.2 Conformemente al principio citato all'art. 48.1 CCL, l'obbligo di pagare il salario in caso di malattia e di infortunio è oggetto di una regolamentazione separata, secondo gli articoli da 49 a 52 CCL, illustrata qui di seguito.

48.3 Si considera così adempiuto l'obbligo del datore di lavoro di pagare il salario secondo l'art. 48.1 CCL per un periodo limitato in caso di malattia e di infortunio del dipendente.

Art. 49 **Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione**

49.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione i dipendenti sottoposti alla convenzione collettiva di lavoro per un'indennità pari all'80% del salario perso a causa di una malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. Tale assicurazione deve includere l'indennità di fine anno (senza spese).

49.2 Per il calcolo delle prestazioni d'indennità salariali si considera una durata media del lavoro di 8 ore al giorno.

49.3 Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differite fino a 90 giorni per anno civile. In tal caso egli deve versare l'80% del salario durante il periodo di differimento.

49.4 Se non è stato concordato alcun periodo di differimento dell'assicurazione, i premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono per metà a carico del dipendente e per metà a carico del datore di lavoro. Se viene concordato un periodo di differimento dell'assicurazione, la parte di premio del lavoratore non supera il 50%, calcolato a partire dal terzo giorno.

49.5 L'obbligo per il datore di lavoro di versare il salario durante un periodo limitato in caso di malattia del dipendente è così considerato adempiuto.

49.6 Il datore di lavoro può richiedere che il certificato medico venga rilasciato da un medico di fiducia di sua scelta. Tale medico deve essere domiciliato in Svizzera. Se il medico di fiducia constata un abuso, il datore di lavoro può pretendere dal dipendente la restituzione delle indennità che gli sono già state versate.

Art. 50 **Condizioni di assicurazione**

50.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:

a) indennità giornaliere quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'80% del salario normale in caso di malattia (senza spese) dall'inizio;
b) la durata della copertura assicurativa nello spazio di 900 giorni deve ammontare a 720 e comprendere una o più malattie;
c) le indennità giornaliere da versare sono calcolate proporzionalmente al grado di incapacità lavorativa;
d) in caso di riduzione delle indennità giornaliere in seguito a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto all'ammontare corrispondente a 720 giorni completi;
e) eventuali riserve devono essere comunicate per iscritto all'assicurato all'inizio dell'assicurazione e sono valide al massimo per una durata di 5 anni;
f) le prestazioni di maternità prescritte dalla LAMal vengono versate in aggiunta all'assicurazione maternità a livello federale;
g) l'assicurato deve essere informato al momento dell'uscita da un'assicurazione collettiva in merito al suo diritto di passare a un'assicurazione individuale. Il passaggio deve avvenire secondo le regole della LAMal (nessuna nuova riserva, tariffa unica, periodi di carenza);
h) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva;
i) in caso di partecipazione ad eccedenze, i lavoratori hanno diritto almeno al 50%.

50.2 Le prestazioni di cui all'art. 50.1 CCL sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a CO.

50.3 Per quanto concerne le disposizioni relative ai diritti degli assicurati che hanno raggiunto i 65 risp. 64 anni di età, il datore di lavoro prende contatto con la sua compagnia di assicurazione ed informa i dipendenti al riguardo.

50.4 Per le riserve già esistenti, il datore di lavoro deve garantire almeno la copertura prevista dall'art. 324a CO.

Art. 51 **Assicurazione malattia nel ramo professionale**

51.1 L'assicurazione deve essere conclusa presso una cassa malati soggetta alla LAMal e riconosciuta dalla Confederazione.

51.2 Si raccomanda ai datori di lavoro di stipulare l'assicurazione presso l'«Assicurazione malattia paritetica nel ramo della tecnica della costruzione APA».*

* APA, Peter Merian-Weg 4, 4002 Basilea, Tel. +41 (0)58 262 38 39, pkg@sympany.ch, www.trustSympany.ch/pkg

Art. 52 **Impedimento per infortunio**

52.1 Il dipendente è assicurato contro gli infortuni presso la SUVA.[33)]

52.2 Con riserva dell'art. 52.3 CCL, il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di pagamento del salario in caso di infortunio.

52.3 In conformità all'art. 34.1 lit. k) CCL, il datore di lavoro prende a carico il pagamento del salario nella misura dell'80% il giorno dell'infortunio e i seguenti due giorni, poichè questi non sono assicurati dalla SUVA.[34)]

Art. 53 **Assicurazione infortuni professionali, premi**

53.1 I premi dell'assicurazione infortuni professionali SUVA sono a carico del datore di lavoro.[35)]

Art. 54 **Assicurazione infortuni non professionali, premi**

54.1 I premi dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del dipendente.[36)]

54.2 L'assicurazione cessa il suo effetto il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto al salario.[37)]

54.3 Se l'assicurazione per infortuni non professionali cessa il suo effetto per una delle ragioni citate all'art. 54.2, il dipendente ha la possibilità di concludere, prima del termine di questa assicurazione, un'assicurazione convenzionale presso la SUVA.[38)]

54.4 Il datore di lavoro deve informare il dipendente non appena cessa il suo obbligo diretto di pagare il salario in base all'art. 54.2 CCL, o se lo stesso è sceso al di sotto del 50% del salario normale.

Art. 55 **Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile**

55.1 Durante il servizio militare svizzero obbligatorio, il servizio civile o quello di protezione civile, il dipendente riceve, in base all'apposito attestato dei giorni di servizio, un salario dal suo datore di lavoro, secondo le disposizioni seguenti.

55.2 L'ammontare del salario è fissato come segue:

Nella formazione base come recluta:
a) per le persone che prestano servizio e non hanno figli 50% del salario;
b) per chi presta servizio ed ha figli 80% del salario

durante gli altri periodi di servizio obbligatorio:

fino ad un massimo di 4 settimane per anno civile
c) 100% del salario;
per gli ulteriori periodi di servizio:
d) 80% del salario

e) 80% se la recluta assolve una scuola reclute per militari in ferma continuata per 300 giorni purché dopo la fine del servizio militare continui a lavorare per almeno altri 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro. Altrimenti valgono le prestazioni disciplinate all'art. 55.2 lett. a), b), c) o d) del CCL.

55.3 Le indennità per perdita di guadagno secondo le disposizioni dell'IPG spettano al datore di lavoro nella misura in cui non superino il salario pagato durante il servizio di protezione civile, quello militare o civile.

Art. 56 **Prestazioni in caso di lavoro ridotto ed intemperie**

56.1 Per il versamento delle prestazioni di integrazione salariale in caso di lavoro ridotto ed intemperie si raccomanda ai datori di lavoro di tener conto degli uffici di pagamento dei sindacati firmatari la presente Convenzione.

Art. 57 **Morte del datore di lavoro, rispettivamente del/della dipendente**

a) **Morte del datore di lavoro**

57.1 Con la morte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro passa agli eredi; le disposizioni concernenti il trasferimento del rapporto di lavoro nel caso di trasferimento dell'azienda sono applicabili per analogia.[39)]

57.2 Il rapporto di lavoro stipulato essenzialmente in considerazione della persona del datore il lavoro si estingue con la morte di questo; il dipendente può chiedere tuttavia un equo risarcimento per il danno derivatogli dalla fine prematura del rapporto.[40)]

b) **Morte del dipendente**

57.3 Con la morte del dipendente, il rapporto di lavoro si estingue.[41)] Il datore di lavoro effettua al lavoratore un ulteriore pagamento del salario, secondo le disposizioni dell'art. 338.1 CO.

Tale pagamento è corrisposto:
a) al coniuge superstite, oppure
b) ai figli minorenni, oppure
c) in mancanza di questi eredi, ad altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.

Il salario dev'essere versato a contare dalla fine del mese che segue il giorno della morte del dipendente per un altro mese e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per altri due mesi.[42)]

Art. 58 **Previdenza professionale (2° pilastro)**

58.1 I dipendenti devono essere assicurati a norma della Legge federale sulla previdenza professionale vecchiaia, superstiti ed invalidità (LPP) del 25 giugno 1982.

58.2 Ogni datore di lavoro che occupa dipendenti sottoposti all'assicurazione obbligatoria deve costituire un'istituzione di previdenza iscritta al registro della previdenza professionale oppure affiliarsi ad un'istituzione simile.

58.3 Si raccomanda ai datori di lavoro ed ai dipendenti sottoposti a questo CCL di affiliarsi alla propria Istituzione di previdenza professionale paritetica.*

* SPIDA, Fondazione di previdenza, Bergstrasse 21, Casella postale, 8044 Zurigo

58.4 All'interno delle loro istituzioni di previdenza del personale le parti contraenti esaminano le possibilità d'introduzione, rispettivamente la promozione, del pensionamento flessibile.

Disdetta

Art. 59 Disdetta in generale
Art. 60 Disdetta durante il periodo di prova
Art. 61 Disdetta dopo il periodo di prova
Art. 62 Protezione dalla disdetta
Art. 63 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro
Art. 64 Divieto di disdetta da parte del/della dipendente
Art. 65 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro
Art. 66 Disdetta ingiustificata
Art. 67 Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego
Art. 68 Misure per motivi economici
Art. 69 Pubblicazione in varie lingue

Art. 59 **Disdetta in generale**

59.1 Se il rapporto di lavoro non è stato stipulato per una durata determinata e la medesima non risulta pure dal genere di lavoro, esso può essere disdetto da ciascuna delle parti.

59.2 Non possono essere stipulati termini di disdetta diversi per il datore di lavoro e per il dipendente; ove siano stipulati, vale per entrambi quello più lungo.[43)]

59.3 La disdetta è da inoltrare per iscritto. 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 scritto.[44)]

Art. 60 **Disdetta durante il periodo di prova**

60.1 Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni; è considerato tempo di prova il primo mese di lavoro.[45)]

60.2 Deroghe possono essere convenute con accordo scritto; il tempo di prova non può comunque superare i tre mesi.[46)]

60.3 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.[47)]

Art. 61 **Disdetta dopo il periodo di prova**

61.1 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 nono anno di servizio incluso con preavviso di due mesi ed in seguito con preavviso di tre mesi. Se il periodo di disdetta viene interrotto per i motivi elencati all'art. 63.1 CCL, esso riprenderà a decorrere dopo il periodo di protezione fino alla sua scadenza. Il rapporto di lavoro si conclude allo scadere del termine di disdetta, che non può essere prorogato fino al termine seguente.

61.2 Questi termini possono essere modificati con accordo scritto, ma non possono essere resi inferiori ad un mese.

61.3 Se dopo la fine del tirocinio il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda, ai fini del calcolo del periodo di disdetta vengono considerati anche gli anni di apprendistato.

62.1 La disdetta del rapporto di lavoro è abusiva se data:[48)]
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, servizio civile, servizio di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.

62.2 La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:[49)]
a) per l'appartenenza o la non appartenenza del dipendente a un'associazione di dipendenti o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del dipendente;
b) durante il periodo nel quale il dipendente è nominato membro di una rappresentanza del personale aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.

62.3 La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità.[50)]

62.4 L'indennità è stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze, ma non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del dipendente. Sono salvi i diritti al risarcimento del danno per altri motivi giuridici.[51)]

62.5 La parte che intende chiedere un'indennità in virtù delle disposizioni sopra menzionate deve fare opposizione alla disdetta per iscritto e con lettera raccomandata presso l'altra parte, il più tardi alla scadenza del termine di disdetta.[52)]

62.6 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.[53)]

Art. 63 **Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro**

63.1 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:[54)]

a) allorquando il dipendente presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di servizio civile, protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa e, quando il servizio dura più di undici giorni, nelle quattro settimane che lo precedono e lo seguono;
b) allorquando il dipendente è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o 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;
c) dopo il decimo anno di servizio durante il periodo in cui il dipendente beneficia delle indennità per perdita di salario dell'assicurazione malattia e infortuni obbligatoria (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100% a causa di infortunio o malattia;
d) durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto di una lavoratrice;
e) allorquando, con il suo consenso, il dipendente partecipa a un servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero ordinatogli dall'autorità federale competente.

63.2 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti all'art. 63.1 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.[55)] Il rapporto di lavoro si conclude alla scadenza del termine di disdetta.

Art. 64 **Divieto di disdetta da parte del/della dipendente**

64.1 Dopo il periodo di prova, il dipendente 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. 63.1 CCL, primo paragrafo, impedito di esercitare la sua attività e tale attività dev'essere assunta dal dipendente finché dura l'impedimento.[56)]

64.2 L'art. 63.2 CCL è applicabile per analogia.

Art. 65 **Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro**

65.1 Il datore di lavoro e il dipendente possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. A richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per iscritto.[57)]

65.2 È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permette per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.[58)]

65.3 Il giudice decide secondo il suo libero arbitrio sull'esistenza di tali cause, ma in nessun caso può riconoscere come causa grave il fatto che il dipendente sia stato impedito senza sua colpa di lavorare.[59)]

Art. 66 **Disdetta ingiustificata**

66.1 Il dipendente 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.[60)]

66.2 Il dipendente 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)]

66.3 Il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al dipendente 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 dipendente.[62)]

Art. 67 **Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego**

67.1 Se il dipendente, senza una causa grave, non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto ad un'indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento di ulteriori danni.[63)]

67.2 Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista nel capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero arbitrio.[64)]

67.3 Il diritto all'indennità, se non si estingue per compensazione, dev'essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro trenta giorni dal mancato inizio o dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione.[65)]

Art. 68 **Misure per motivi economici**

68.1 Le parti contraenti il presente CCL si rendono conto del fatto che i cambiamenti strutturali, economici e tecnici possono comportare problemi che rendono necessari l'introduzione di lavoro ad orario ridotto o addirittura licenziamenti. In questi casi è indispensabile evitare o almeno cercare di ridurre le difficoltà sociali ed economiche per i dipendenti. A tale scopo si possono consultare i rappresentanti delle parti contraenti (appendice 4 CCL).

68.2 Quando si devono fissare oppure mettere in atto delle misure, le aziende interessate devono rispettare le disposizioni contrattuali e legali.

Art. 69 **Pubblicazione in varie lingue**

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

Berna, Olten, Zurigo, 1° luglio 2013

Le parti contraenti

Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)

Il presidente
Peter Schilliger

Il direttore
Hans-Peter Kaufmann

Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del Comitato direttore/
Il responsabile del ramo
Aldo Ferrari

Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del ramo
Nicola Tamburrino

Appendici

Appendice 1

Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale (CPN) per il ramo svizzero della tecnica della costruzione, basati sull'art. 11 CCL

Art. 1 **Nome e sede**

1.1 Conformemente all'art. 11 CCL, sotto il nome di «Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione» (CPN) esiste un'associazione in conformità alle disposizioni dell'art. 60 ss CC, con sede a Berna.

1.2 L'indirizzo dell'associazione è il seguente:
Commissione Paritetica Nazionale
per il ramo svizzero della tecnica della costruzione
Weltpoststrasse 20
Casella postale 272
3000 Berna 15
gebaeudetechnik@plk.ch
www.cpn-tecnicadellacostruzione.ch

Art. 2 **Scopo/competenze**

2.1 Conformemente alle relative norme del CCL, l'associazione ha quale scopo la collaborazione tra le parti contraenti la Convenzione collettiva e l'esecuzione della stessa nel ramo della tecnica della costruzione.

2.2 I compiti della CPN sono elencati in modo dettagliato all'art. 11.4 CCL. Le rispettive competenze vengono dedotte direttamente dal CCL.

2.3 All'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo della tecnica della costruzione, 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.

Art. 3 **Membri**

3.1 L'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo della tecnica della costruzione (CPN) si compone di un numero fisso di 16 membri. Tali membri sono eletti dalle parti contraenti il CCL in base alla chiave di ripartizione (vedasi art. 5.2 degli statuti).

Art. 4 **Organi**

4.1 Gli organi dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN) sono:
a) l'assemblea della CPN;
b) il comitato direttore;
c) il consiglio;
d) 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 regionali (CP). Compiti e competenze di queste sottocommissioni vengono fissati per iscritto e verbalizzati. Le decisioni prese dalle sottocommissioni devono essere approvate dall'assemblea della CPN.

Art. 5 **Assemblea della CPN**

5.1 L'organo supremo dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN) è l'assemblea della CPN.

5.2 I delegati vengono nominati dagli organi delle parti contraenti ed hanno il seguente numero di rappresentanti:
8 delegati dell'associazione suissetec
5 delegati del sindacato Unia
3 delegati del sindacato Syna

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 dei membri dell'associazione;
c) eleggere il consiglio della CPN, il comitato direttore ed i copresidenti;
d) eleggere l'ufficio di revisione;
e) prendere conoscenza del rapporto di revisione relativo alla contabilità dell'associazione;
f) approvare il preventivo della CPN e 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.

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 5 membri rappresentanti la parte padronale e di almeno 5 membri 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 co-presidente non ha alcun diritto decisionale.

5.6 L'assemblea della CPN elegge il comitato direttore scegliendo i componenti tra i suoi membri. Il comitato direttore si compone dei co-presidenti e di ulteriori membri.

5.7 L'assemblea della CPN si riunisce almeno una volta all'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 urgenti non è necessario rispettare tale termine.

5.8 Le trattative e le discussioni vengono messe a verbale.

Art. 6 **Comitato direttore**

6.1 Il comitato direttore si compone di 4 persone e del/della verbalista.

6.2 I rappresentanti dell'organizzazione padronale sono nominati da suissetec, quelli delle organizzazioni dei lavoratori dai sindacati Unia e Syna. Essi vengono eletti dall'assemblea della CPN.

6.3 Ad ogni riunione del comitato direttore si deve redigere un verbale.

6.4 Il comitato direttore della CPN è responsabile per:
a) i preparativi per le assemblee della CPN
b) tutti gli altri affari amministrativi, purché non si tratti di affari che competono esplicitamente ad un altro organo.

Art. 7 **Consiglio della CPN**

7.1 Il consiglio della CPN è responsabile per:
a) la decisione in merito all'esecuzione di controlli dei libri paga, rispettivamente di giudicare e punire le infrazioni al CCL conformemente all'art. 11.7 lit. a) CCL e art. 13 CCL;
b) la decisione in merito all'assoggettamento di un datore di lavoro alla CCL, rispettivamente alla DFO, conformemente all'art. 11.7 lit. b) CCL.

Art. 8 **Finanze**

8.1 L'associazione «Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione» (CPN) si finanzia tramite:
a) i contributi di socio dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoposti al CCL (contributi alle spese di applicazione, contributi per il perfezionamento e contributi base secondo l'art. 20 CCL);
b) le tasse dei contratti di adesione (art. 8.4 CCL);
c) i proventi di interessi;
d) altri introiti.

La base legale relativa alla fatturazione dei contributi alle spese di applicazione, contributi per il perfezionamento e dei contributi base, così come delle tasse dei contratti di adesione (fatturazione, richiami e procedure esecutive) si fonda sugli articoli 10.2 lit. b) e 11.4 lit. g) CCL.

8.2 Il segretariato dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN) è incaricato, conformemente all'art. 11.4 lit. g) CCL, della gestione della cassa della CPN. L'indirizzo è il seguente:
Commissione Paritetica Nazionale
per il ramo svizzero della tecnica della costruzione
Weltpoststrasse 20
Casella postale 272
3000 Berna 15
www.cpn-tecnicadellacostruzione.ch

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

Art. 9 **Ufficio di revisione**

9.1 L'ufficio di revisione è incaricato della revisione dei conti annuali dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN).

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

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

Art. 10 **Responsabilità**

10.1 L'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN) è responsabile soltanto con il patrimonio dell'associazione.

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

Art. 11 **Scioglimento**

11.1 Lo scioglimento dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (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.

11.2 Eventuali rimanenze attive vengono suddivise a metà tra le parti contraenti (50% suissetec, 50% Unia e Syna).

Art. 12 **Entrata in vigore**

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

Berna, Olten, Zurigo, 1° luglio 2013

Le parti contraenti

Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)

Il presidente
Peter Schilliger

Il direttore
Hans-Peter Kaufmann

Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del Comitato direttore/
Il responsabile del ramo
Aldo Ferrari

Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del ramo
Nicola Tamburrino

Associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione

Il co-presidente
Georges Gallati

Il co-presidente
Aldo Ferrari

Appendice 2

Regolamento relativo al contributo alle spese d'applicazione, del contributo per il perfezionamento e al contributo base

Art. 1 **Principio**

1.1 L'importo del contributo alle spese d'applicazione e contributo base è regolato all'art. 20 CCL.

Art. 2 **Contributi dei dipendenti**

2.1 Il contributo per i dipendenti viene dedotto ogni mese direttamente dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente quale deduzione nel conteggio salariale.

2.2 Il contributo alle spese d'applicazione, e i contributi per il perfezionamento e dedotto dal datore di lavoro deve essere versato almeno una volta all'anno al segretariato della CPN.

Art. 3 **Contributi dei datori di lavoro**

3.1 I contributi padronali devono essere versati almeno una volta all'anno al segretariato della CPN.

Art. 4 **Ricevuta 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 dipendenti sottoposti al CCL una ricevuta comprovante l'importo dei contributi versati durante l'anno civile.

4.2 Formulari di ricevuta possono essere ottenuti presso il segretariato della CPN. Si accettano anche ricevute emesse col computer, firmate dal datore di lavoro.

Art. 5 **Rimborso di contributi**

5.1 Su presentazione della ricevuta, i dipendenti membri di un sindacato firmatario ricevono dalla loro organizzazione il rimborso

dei contributi alle spese d'applicazione e i contributi per il perfezionamento 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.

Art. 6 **Organi di esecuzione**

6.1 L'incasso dei contributi avviene tramite il segretariato della CPN.

6.2 Per quanto concerne il contributo alle spese d'applicazione, contributi per il perfezionamento e il contributo base, alla CPN vengono assegnati i compiti seguenti:
a) approvare il preventivo, i conti annuali e il rapporto di controllo;
b) ordinare controlli in merito alla corretta applicazione nelle aziende;
c) ha la competenza di eseguire eventuali modifiche del regolamento relativo all'incasso ed al finanziamento durante il periodo di validità contrattuale.

6.3 L'organo di controllo è rappresentato dai revisori della CPN.
Esso ha i compiti seguenti:
– controllo dei conti annuali
– elaborazione di un rapporto di controllo all'intenzione della CPN
– controllo, in collaborazione con il segretariato, della corretta applicazione, e i contributi per il perfezionamento delle norme relative ai contributi alle spese d'applicazione e ai contributi base.

Art. 7 **Applicazione**

7.1 Il segretariato della CPN, nella sua veste di ufficio di incasso dei contributi alle spese di applicazione, e i contributi per il perfezionamento e dei contributi base, 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 regolarmente informati.

7.2 La CPN ed il Tribunale arbitrale sono competenti per appianare le eventuali controversie.

Art. 8 **Validità**

8.1 Quest'appendice costituisce parte integrante del CCL.

Berna, Olten, Zurigo, 1° luglio 2013

Le parti contraenti

Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)

Il presidente
Peter Schilliger

Il direttore
Hans-Peter Kaufmann

Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del Comitato direttore/
Il responsabile del ramo
Aldo Ferrari

Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del ramo
Nicola Tamburrino

Appendice 3

822.14

Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese

(Legge sulla partecipazione)

del 17 dicembre 1993 (Stato 1° gennaio 2011)

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,

visto l'articolo 34ter capoverso 1 lettera b della Costituzione federale[1];
visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993[2],

decreta:

Sezione 1: Disposizioni generali

Art. 1 Campo d'applicazione

La presente legge si applica a tutte le imprese private che, in Svizzera, occupano abitualmente lavoratori.

Art. 2 Deroghe

Sono ammissibili deroghe alla presente legge, se favorevoli ai lavoratori. Deroghe sfavorevoli ai lavoratori sono ammesse soltanto mediante contratto collettivo di lavoro; sono comunque escluse riguardo agli articoli 3, 6, 9, 10, 12 e 14 capoverso 2 lettera b.

Art. 3 Diritto di essere rappresentati

Nelle imprese che occupano almeno cinquanta lavoratori, questi possono designare, tra di loro, uno o più organi che li rappresentino.

Art. 4 Partecipazione nelle imprese in cui non vi è una rappresentanza dei lavoratori

Nelle imprese o parti d'impresa nelle quali non vi è una rappresentanza dei lavoratori, questi hanno la facoltà di esercitare direttamente il diritto all'informazione e il diritto alla partecipazione previsti dagli articoli 9 e 10.

RU **1994** 1037

1 [CS **1** 3]
2 FF **1993** I 609

Sezione 2: Rappresentanza dei lavoratori

Art. 5 Prima elezione

1 Se un quinto dei lavoratori ne fa richiesta, si stabilisce, mediante voto segreto, se la maggioranza dei votanti auspica la formazione di un organo che rappresenti i lavoratori. Nelle imprese con più di 500 lavoratori, è sufficiente che la votazione sia richiesta da cento lavoratori.

2 L'elezione è organizzata se la maggioranza dei votanti si pronuncia in favore della formazione di una simile rappresentanza.

3 Il datore di lavoro e i lavoratori organizzano in comune la votazione e l'elezione.

Art. 6 Principi dell'elezione

I rappresentanti dei lavoratori sono designati da un'elezione generale e libera. Essa si svolge a voto segreto, se un quinto dei lavoratori che vi partecipano ne fa richiesta.

Art. 7 Numero dei rappresentanti

1 Il datore di lavoro e i lavoratori determinano congiuntamente il numero dei componenti della rappresentanza dei lavoratori. La dimensione e la struttura dell'impresa devono essere adeguatamente tenute in considerazione.

2 La rappresentanza dei lavoratori è composta di tre membri almeno.

Art. 8 Mandato

La rappresentanza dei lavoratori difende, nei confronti del datore di lavoro, gli interessi comuni dei lavoratori. Essa li informa regolarmente sulla sua attività.

Sezione 3: Diritti di partecipazione

Art. 9 Diritto all'informazione

1 La rappresentanza dei lavoratori ha diritto di essere informata in tempo utile e in modo completo su tutti gli affari la cui conoscenza le è necessaria per svolgere adeguatamente i suoi compiti.

2 Il datore di lavoro è tenuto ad informare, almeno una volta all'anno, la rappresentanza dei lavoratori sulle conseguenze, per l'impiego e per i lavoratori stessi, del corso degli affari.

Art. 10 Speciali diritti di partecipazione

La rappresentanza dei lavoratori, giusta la pertinente normativa, ha diritti di partecipazione negli ambiti seguenti:

a.[3] sicurezza durante il lavoro ai sensi dell'articolo 82 della legge del 20 marzo 1981[4] sull'assicurazione contro gli infortuni e protezione del lavoratore ai sensi dell'articolo 48 della legge del 13 marzo 1964[5] sul lavoro;

b. trasferimento dell'impresa ai sensi degli articoli 333 e 333*a* del Codice delle obbligazioni[6];

c. licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 335*d*–335*g* del Codice delle obbligazioni;

d.[7] affiliazione a un'istituzione della previdenza professionale e scioglimento di un contratto d'affiliazione.

Sezione 4: Collaborazione

Art. 11 Principio

1 Il datore di lavoro e la rappresentanza dei lavoratori collaborano negli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, rispettando il principio della buona fede.

2 Il datore di lavoro è tenuto ad aiutare la rappresentanza dei lavoratori nell'esercizio della sua attività e a mettere a disposizione i locali, i mezzi materiali e i servizi amministrativi necessari.

Art. 12 Tutela dei rappresentanti dei lavoratori

1 Il datore di lavoro non ha il diritto di impedire ai rappresentanti dei lavoratori di esercitare il loro mandato.

2 Egli non deve sfavorire i rappresentanti dei lavoratori, né durante né dopo il loro mandato, a motivo dell'esercizio di questa attività. Questa protezione spetta anche ai lavoratori che si presentano candidati all'elezione in una rappresentanza dei lavoratori.

Art. 13 Esercizio del mandato durante il tempo di lavoro

I rappresentanti dei lavoratori possono esercitare la loro attività durante il tempo di lavoro purché il loro mandato lo esiga e il loro lavoro professionale lo consenta.

3 Nuovo testo giusta l'art. 64 della LF del 13 mar. 1964 nel testo della LF del 20 mar. 1998, in vigore dal 1° ago. 2000 (RU **2000** 1569: FF **1998** 978).
4 RS **832.20**
5 RS **822.11**
6 RS **220**
7 Introdotta dal n. 5 dell'all. alla LF del 3 ott. 2003 (1ª revisione della LPP), in vigore dal 1° apr. 2004 (RU **2004** 1677; FF **2000** 2431).

Art. 14 Obbligo di discrezione

1 I rappresentanti dei lavoratori sono tenuti ad osservare il segreto sugli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, di cui sono venuti a conoscenza nel quadro del loro mandato, nei confronti delle persone estranee all'impresa, in quanto ad esse non sia affidata la tutela degli interessi dei lavoratori.

2 Il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori sono tenuti ad osservare il segreto nei confronti di chiunque, per quanto riguarda:

a. gli affari per i quali ciò sia richiesto espressamente, sulla base di interessi legittimi, dal datore di lavoro o dai rappresentanti dei lavoratori;

b. gli affari personali dei lavoratori.

3 I lavoratori che non hanno una propria rappresentanza nell'impresa e che, in virtù dell'articolo 4, esercitano direttamente il diritto all'informazione e il diritto d'essere consultati, nonché le persone estranee all'impresa che possono venire informate nell'ambito del capoverso 1 sono tenuti analogamente all'obbligo di discrezione.

4 Sono altresì tenuti all'obbligo di discrezione i lavoratori che hanno ottenuto informazioni dalla rappresentanza dei lavoratori, in virtù dell'articolo 8.

5 L'obbligo di discrezione sussiste per i rappresentanti dei lavoratori anche dopo la cessazione del mandato.

Sezione 5: Contenzioso

Art. 15

1 Le controversie derivanti dall'applicazione della presente legge o di un disciplinamento contrattuale in materia di partecipazione sottostanno alla giurisdizione delle autorità competenti per statuire sulle controversie derivanti da rapporti di lavoro, fatta salva la competenza accordata ad organi contrattuali di conciliazione e d'arbitrato.

2 Sono legittimati ad agire i datori di lavoro, i lavoratori interessati e le loro associazioni. In quest'ultimo caso, è ammissibile unicamente l'azione di accertamento.

3 ...[8]

8 Nuovo testo giusta il n. II 27 dell'all. 1 al codice di procedura civile del 19 dic. 2008, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU **2010** 1739; FF **2006** 6593).

Sezione 6: Disposizioni finali

Art. 16

[1] La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

[2] Il Consiglio federale ne determina l'entrata in vigore.

Data dell'entrata in vigore: 1° maggio 1994[9]

[9] DCF dell'8 apr. 1994

Appendice 4

**Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO) –
Licenziamento collettivo + piano sociale**

Art. 333

1 Se il datore di lavoro trasferisce l'azienda o una parte di essa a un terzo, il rapporto di lavoro passa con tutti i diritti e gli obblighi all'acquirente al momento del trasferimento dell' azienda, in quanto il lavoratore non vi si opponga.[1)]

1bis Se al rapporto di lavoro oggetto del trasferimento è applicabile un contratto collettivo, l'acquirente è tenuto ad osservarlo per un anno, sempreché non cessi prima per scadenza o disdetta. [2)]

Art. 333a)[2)]

1 Il datore di lavoro che trasferisce l'azienda o una parte di essa a un terzo è tenuto ad informare tempestivamente la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi, prima del trasferimento, su:
   a) il motivo del trasferimento;
   b) le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori.

2 Se, in seguito al trasferimento, sono previste misure che concernono i lavoratori, la rappresentanza di quest'ultimi o, in mancanza, i lavoratori medesimi devono essere consultati tempestivamente prima che tali misure siano decise.

Art. 335d)[2)]

Per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro entro un periodo di 30 giorni, per motivi non inerenti alla persona del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è:

1. almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;

[1)] Nuovo testo giusta il n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

[2)] Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

2. almeno pari al 10 per cento del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
3. almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

Art. 335e)[1)]

1 Le disposizioni relative al licenziamento collettivo si applicano anche ai rapporti di lavoro di durata determinata, qualora essi cessino prima del decorso della durata pattuita.
2 Esse non si applicano in caso di cessazione dell'attività dell'azienda a seguito di decisione giudiziaria nonché in caso di licenziamenti collettivi a seguito di un fallimento o di un concordato con abbandono dell'attivo. [2)]

Art. 335f)[1)]

1 Il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi.
2 Egli dà loro almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.
3 Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi tutte le informazioni utili e a comunicar loro in ogni caso, per scritto:
   a) i motivi del licenziamento collettivo;
   b) il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati;
   c) il numero dei lavoratori abitualmente occupati;
   d) il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti.

4 Il datore di lavoro trasmette all'ufficio cantonale del lavoro copia della comunicazione prevista dal capoverso 3.

Art. 335g)[1)]

1 Il datore di lavoro è tenuto a notificare per scritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo

---

1) Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

2) Nuovo testo l'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4111; FF 2010 5667).

e a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi copia di detta notifica.

2 La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'articolo 335f nonché tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo.

3 L'ufficio cantonale del lavoro cerca di trovare soluzioni ai problemi posti dal licenziamento collettivo prospettato. La rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi possono presentargli proprie osservazioni.

4 Se il rapporto di lavoro è stato disdetto nel quadro di un licenziamento collettivo, esso cessa 30 giorni dopo la notifica all'ufficio cantonale del lavoro del progetto di licenziamento collettivo, a meno che, secondo le disposizioni contrattuali o legali, la disdetta non abbia effetto a una data successiva.

Art. 335h)[1)]

1 Il piano sociale è un accordo nel quale il datore di lavoro e i lavoratori convengono le misure atte a evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.

2 Il piano sociale non deve compromettere la sopravvivenza dell'azienda.

Art. 335i)[1)]

1 Il datore di lavoro è tenuto a condurre trattative con i lavoratori al fine di elaborare un piano sociale se:
   a) occupa abitualmente almeno 250 lavoratori; e
   b) intende licenziare almeno 30 lavoratori sull'arco di 30 giorni, per motivi non inerenti alla loro persona.

2 I licenziamenti differiti nel tempo, ma fondati sulla medesima decisione, sono sommati.

3 Il datore di lavoro intavola trattative:
   a) se ha aderito a un contratto collettivo di lavoro, con le associazioni dei lavoratori che l'hanno firmato;
   b) con i rappresentanti dei lavoratori; o
   c) direttamente con i lavoratori, se questi non hanno rappresentanti.

4 Le associazioni dei lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori o i lavoratori stessi possono far capo a periti durante le trattative. I periti sono tenuti al segreto nei confronti di persone estranee all'azienda.

---

1) Introdotto dall'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4111; FF 2010 5667).

Art. 335j[1)]

1 Qualora le parti non riescano ad accordarsi su un piano sociale, si istituisce un tribunale arbitrale.
2 Il tribunale arbitrale stabilisce un piano sociale mediante lodo vincolante.

Art. 335k[1)]

Le disposizioni sul piano sociale (art. 335h–335j) non si applicano ai licenziamenti collettivi operati durante un fallimento o una procedura concordataria conclusa con un concordato.

Art. 336 cpv. 2 lett. c e cpv. 3

2 La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:
c)[2)] nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f).
3 Nei casi previsti dal capoverso 2 lettera b, la tutela dei rappresentanti dei lavoratori il cui mandato sia cessato in seguito al trasferimento del rapporto di lavoro (art. 333) continua fino al momento in cui il mandato sarebbe cessato se non fosse sopravvenuto il trasferimento del rapporto di lavoro.[2)]

Art. 336a cpv. 3

3 Se la disdetta è abusiva perché data nel quadro di un licenziamento collettivo (art. 336 cpv. 2 lett. c), l'indennità non può superare l'equivalente di due mesi di salario del lavoratore. [2)]

1) Introdotto dall'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4111; FF 2010 5667).

2) Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

Appendice 5.1

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione

del 16 dicembre 2013

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956[1] concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,

decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, del 1° luglio 2013, viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

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

2 Le disposizioni contrattuali dichiarate d'obbligatorietà generale si applicano direttamente a tutti i datori di lavoro e a tutti i dipendenti delle aziende di istallazione, di riparazione e di servizio che operano all'interno o all'involucro degli edifici nei rami professionali seguenti:

a. lattoneria/involucro degli edifici;
b. impianti sanitari incl. tubazioni e condotte d'opera;
c. riscaldamento;
d. climatizzazione/raffreddamento;
e. ventilazione;
f. istallazione di impianti fotovoltaici nella tecnica della costruzione (inclusa tubatura/allacciamento senza istallazione 220 V dei singoli elementi tra di loro; condutture a livello del tetto e all'/nell'edificio fino all'allacciamento agli altri impianti tecnici della costruzione per gli impianti fotovoltaici).

Sono escluse le aziende di produzione e commercio, purché la fornitura, il montaggio e la manutenzione siano limitati esclusivamente a prodotti e componenti forniti di propria fabbricazione, nonché aziende specializzate nelle tecniche del freddo.

1 RS **221.215.311**

Sono altresì esclusi:

a. I familiari dei titolari di aziende;

b. Non sono sottoposti al presente CCL i quadri di grado superiore, a partire dai capi reparto e capi montaggio, ai quali sottostanno collaboratori o che svolgono funzioni dirigenziali.

c. Il personale commerciale.

d. I dipendenti che svolgono prevalentemente attività nell'ambito della pianificazione tecnica, della progettazione o della calcolazione.

Per le persone in formazione, dall'inizio del tirocinio 2014 si applicano i seguenti articoli del CCL: articolo 25 (Durata del lavoro), articolo 31 (Giorni festivi), articolo 34 (Assenze giustificate) e articolo 40 (Indennità di fine anno).

[3] 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 Svizzera[2] e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza[3] 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 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

[1] I decreti del Consiglio federale del 20 ottobre 2009, del 10 gennaio 2011, del 22 marzo 2011, del 6 febbraio 2012, del 13 dicembre 2012 e del 23 aprile 2013[4] che conferiscono obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione sono abrogati.

2 RS **823.20**
3 ODist, RS **823.201**
4 FF **2009** 6957, **2011** 1259 3255, **2012** 1249 8593, **2013** 2625

[2] Il presente decreto entra in vigore il 1° febbraio 2013 ed è valido sino al 30 giugno 2018.

16 dicembre 2013

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Ueli Maurer
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

Appendice

Contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione

concluso il 1° luglio 2013
tra
L'Associazione svizzere e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec),
da una parte

e
il il Sindacato Unia e il Sindacato Syna,
dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace

4.11 Le parti contraenti concordano, ai sensi dell'articolo 357*b* CO, che hanno entrambe il diritto di esigere l'adempimento del CCL da parte dei datori di lavoro e dei dipendenti vincolati. Tale diritto verrà esercitato, in qualità di rappresentanti, dalla CPN e dagli organi da lei nominati.

Art. 6 Accordi aziendali

6.1 Le aziende che hanno una rappresentanza del personale eletta dai dipendenti … possono concordare soluzioni deroganti il CCL ed i contratti complementari nei punti sotto elencati. Tali accordi aziendali devono essere equivalenti al CCL per il loro contenuto materiale. Le soluzioni concordate a livello aziendale devono essere fissate per iscritto, firmate dalla direzione e dalla rappresentanza del personale e distribuite a tutti i dipendenti sottoposti al CCL.

a) Servizio di picchetto (art. 43 CCL)
b) …
c) …
d) Indennità per lavoro fuori sede/trasferta (art. … 44 CCL)
e) …

6.2 … Se direzione e rappresentanza del personale non raggiungono un accordo, valgono le disposizioni del CCL.

Art. 9 Differenze d'opinione/procedura di conciliazione

9.4 All'interno di un'azienda

In caso di controversie o divergenze d'opinione collettive all'interno di un'azienda, la questione dev'essere sottoposta per conciliazione alla Commissione Paritetica. In caso di mancato accordo si può fare ricorso alla Commissione Paritetica Nazionale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione. …

Art. 10 Commissione Paritetica (CP)

10.2 Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i compiti seguenti:

a) …
b) tassazione (cioè riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi delle spese di applicazione secondo le istruzioni della CPN;
c) …
d) …
e) esecuzione di controlli dei libri paga e dei cantieri, inclusi i rapporti di controllo, secondo le istruzioni della CPN;
f) garanzia dell'esecuzione della CCL secondo le istruzioni della CPN;
g) determinazione ed incasso di costi di controllo, … , di spese processuali e di sanzioni contrattuali;
h) promozione del perfezionamento professionale;
i) applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro;
k) decisione, nei casi particolari, in merito al mancato rispetto delle regole riguardanti i salari minimi secondo l'articolo 39.2 CCL e delle disposizioni della CPN in base all'articolo 11.4 lettera h) CCL;
l) …

10.3 Alle commissioni paritetiche è consentito, in virtù dell'articolo 11.4, lettere a), b), e), f), g), h), i) e k) CCL, intraprendere ogni provvedimento necessario ai fini dell'applicazione ed esecuzione della presente convenzione, inclusa la rappresentanza davanti a un tribunale, ammesso che tali provvedimenti siano approvati, generalmente o singolarmente, dalla CPN.

10.4 Se in un cantone o in una regione non esiste una CP, compete alla CPN assumerne le funzioni.

10.5 Inoltre si può adire la CP per la conciliazione delle parti in caso di controversie relative al contratto individuale di lavoro. Le domande di conciliazione devono essere inviate in forma scritta e con l'indicazione delle motivazioni al presidente, rispettivamente al segretariato della CP.

Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

11.1 Per l'esecuzione del CCL, … le parti contraenti nominano una Commissione Paritetica Nazionale (CPN) avente forma giuridica di associazione, ai sensi degli articoli 60 ss. CC e 357*b* CO, con sede a Berna.

11.4 La CPN ha quali compiti:

a) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL;

b) …

c) di promuovere il perfezionamento professionale;

d) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL. La CPN può delegare questo compito alla CP;

e) …

f) …

g) di designare la cassa incaricata dell'incasso e della fatturazione (ovvero riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi alle spese d'applicazione e dei contributi base;

h) di decidere, nei casi particolari, in merito al mancato rispetto delle regole riguardanti i salari minimi secondo l'articolo 39.2 CCL;

i) di emanare le istruzioni organizzative ed amministrative per le commissioni paritetiche relative alla tassazione dei contributi alle spese d'esecuzione e dei contributi base;

k) …

l) di determinare e di incassare i costi di controllo, …, i costi processuali e le sanzioni contrattuali;

m) di giudicare in materia di assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione;

n) …

o) …

11.5 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, in caso di sospetti fondati, controlli presso i datori di lavoro in merito all'applicazione della Convenzione.

11.7 La decisione relativa

a) all'esecuzione di controlli dei libri paga e alla valutazione dell'esito di questi controlli, nonché la decisione in merito al ripristino della conformità con la convenzione,

b) all'assoggettamento di un datore di lavoro alla CCL e alla Dichiarazione di obbligatorietà generale,

spetta al Consiglio della CPN, composto da 1 rappresentante dei datori di lavoro e 1 rappresentante dei lavoratori, eletti dalla CPN.

Per ricorrere contro le decisioni del Consiglio della CPN bisogna adire le vie legali ordinarie.

Art. 13 Infrazioni al CCL: rispetto/violazione della convenzione/sanzioni contrattuali

a) Trasgressioni da parte del datore di lavoro

13.1 … Se sussistono effrazioni al CCL risultanti dai controlli dei libri paga, l'azienda dovrà pagare, in base alla risoluzione del Consiglio della CPN, rispettivamente della CP, i costi di controllo, le spese processuali e una sanzione contrattuale.

13.3 I costi imposti dal Consiglio della CPN, rispettivamente dalla CP, secondo l'articolo 13.1 CCL devono essere versati al Fondo della CPN, rispettivamente della CP, entro 30 giorni dalla notifica della decisione. Le sanzioni contrattuali sono accreditate al Fondo della CPN.

b) Trasgressioni da parte dei lavoratori

13.4 I lavoratori che violano la Convenzione possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.

13.5 Il Consiglio della CPN, rispettivamente la CP, ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. L'organo di controllo deve versare l'importo ricevuto a questo titolo al Fondo della CPN, rispettivamente alla CP. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.

13.6 Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: vedasi articlo 13.10 CCL.

c) Infrazioni al CCL: rispetto della convenzione, violazione della convenzione, sanzioni contrattuali

13.7 Nelle aziende sottoposte al campo di applicazione di questa CCL è necessario effettuare, in base alle richieste, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni della CCL. Questi controlli verranno effettuati dagli organi di controllo … nominati dalla CPN, rispettivamente dalla CP. Le aziende presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito, tutti i documenti richiesti decisivi per l'esecuzione dei controlli ed entro 30 giorni tutti gli altri documenti necessari. Ciò in particolare con riferimento agli elenchi del personale, inclusa la classificazione nella categoria salariale, ai contratti di lavoro, alle distinte dei salari, ai rapporti della durata del lavoro, ai conteggi della durata del lavoro e delle vacanze, ecc. Se la durata del lavoro non viene registrata nell'azienda, ciò è considerato come infrazione alla CCL e punito in base all'articolo 13.1 CCL.

13.10 I pagamenti vanno effettuati, se non viene designato espressamente un altro luogo di pagamento, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione, sul conto corrente postale della CPN, rispettivamente della CP.

Contributo di spese di applicazione

Art. 20 Contributo alle spese di applicazione e contributo di base, cauzione

a) Contributo alle spese di applicazione e contributo di base

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

a) i costi di esecuzione del CCL;

b) le spese d'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.

La Commissione paritetica nazionale (CPN) decide in merito all'utilizzo dei contributi alle spese d'applicazione, conformemente all'articolo 20.1 CCL. A tale scopo, essa emana il relativo regolamento … .

20.3 …

a) Contributi dei dipendenti

Tutti i dipendenti sottoposti al CCL versano un contributo alle spese di applicazione di 25 franchi mensili. La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente sul conteggio del salario.

b) Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro sottoposti … versano a loro volta, per ogni dipendente assoggettato, un contributo alle spese d'applicazione di 25 franchi mensili. Oltre al contributo alle spese d'applicazione, i datori di lavoro versano un contributo base forfetario di 240 franchi l'anno o 20 franchi al mese. La frazione di un mese viene calcolato come un mese intero. Questi contributi, così come quelli pagati dai dipendenti, vanno versati periodi-camente secondo il conteggio dell'ufficio della CPN … .

20.5 … Alla fine dell'anno le aziende consegnano a tutti i dipendenti una ricevuta con l'indicazione dei contributi dedotti fino alla fine dell'anno. Nel caso di disdetta del rapporto di lavoro viene consegnata la ricevuta con l'indicazione del consuntivo.

b) Cauzione

20.8 Principi

Per assicurare i contributi alle spese di applicazione e i contributi di base, come anche le pretese relative alla CCL della Commissione Paritetica Nazionale (detta qui di seguito CPN), ogni datore di lavoro che effettua lavori nel campo d'applicazione geografico della CCL nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, conformemente all'articolo 3 CCL1) è tenuto a depositare una cauzione fino all'ammontare di 10 000 franchi o della

somma equivalente in Euro a favore della CPN prima di iniziare l'attività professionale.

La cauzione può essere fornita in contanti o tramite 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 questa 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. L'interesse rimane sul conto e sarà versato unicamente al momento della restituzione della cauzione e dopo deduzione delle spese amministrative.

20.9 Quando la somma d'appalto è inferiore a 2000 franchi (retribuzione secondo il contratto d'appalto), i datori di lavoro sono liberati dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile. Per una somma d'appalto fra 2000 franchi e 20 000 franchi in un anno civile la cauzione ammonta a 5000 franchi. Quando la somma d'appalto in un anno civile supera i 20 000 franchi, la cauzione completa di 10 000 franchi deve essere versata. Nel caso in cui la somma d'appalto è inferiore a 2000 franchi, l'azienda deve presentare il contratto d'appalto alla CPN.

Somma d'appalto a partire da	Somma d'appalto fino a	Ammontare della cauzione
	Fr. 2 000.–	Nessun obbligo di versare una cauzione
Fr. 2 001.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 001.–		Fr. 10 000.–

20.10 Sul territorio della Confederazione la cauzione è dovuta solo una volta. Tutte le pretese di cauzione derivanti da altri contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale devono essere messe in conto. La prova per il versamento avvenuto di una cauzione spetta al datore di lavoro che deve presentarla in forma scritta.

20.11 Utilizzazione della cauzione

La cauzione sarà usata nell'ordine seguente per soddisfare alle richieste giustificate della CPN.

1. Per pagare le sanzioni contrattuali, le spese di controllo e di procedura;
2. per pagare il contributo alle spese di applicazione e il contributo di base ai sensi dell'articolo 20 CCL.

20.12 Utilizzo della cauzione

Se la CPN accerta che il datore di lavoro non ha osservato le prescrizioni di cui la cauzione è una garanzia in virtù dell'articolo 20.8 CCL, gli comunica 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 la fat-

tura con un termine di pagamento di 15 giorni civili. Se il pagamento non avviene entro il termine fissato di 15 giorni la CPN può esigere la cauzione.

20.13 Quando le condizioni ai sensi dell'articolo 20.12 CCL sono rispettate, la CPN è senz'altro autorizzata a chiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (in dipendenza dell'ammontare della sanzione convenzionale oltre alle spese di controllo e di procedura e/o l'ammontare del contributo alle spese di applicazione e contributo di base) o di chiedere l'accreditamento corrispondente dalla cauzione in contanti.

20.14 Dopo che la cauzione è stata utilizzata dalla CPN, quest'ultima informa il datore di lavoro per scritto, entro 10 giorni, relativamente alla data del prelevamento e dell'ammontare prelevato. Al contempo, in un rapporto scritto, la CPN informa il datore di lavoro sui motivi per cui è stata utilizzata la cauzione e come sia definito il suo ammontare.

20.15 Nel caso di utilizzo della cauzione la CPN ha l'obbligo di segnalare per iscritto al datore di lavoro che contro l'utilizzazione della cauzione può essere fatta causa presso il tribunale competente alla sede della CPN. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

20.16 Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto

Entro 30 giorni o prima di iniziare un nuovo lavoro nel campo d'applicazione geografico dichiarato d'obbligatorietà generale, il datore di lavoro deve riportare la somma della cauzione nuovamente al suo valore iniziale.

20.17 Liberazione della cauzione

I datori di lavoro che hanno versato una cauzione ne possono chiedere la liberazione presso la CPN nei casi seguenti e dopo aver presentato proposta scritta per la liberazione di detta cauzione:

a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione geografico della CCL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo della tecnica della costruzione.

b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione geografico della CCL dichiarato di obbligatorietà generale al più presto sei mesi dopo il compimento del contratto d'appalto.

Nei casi menzionati sopra, tutte le condizioni seguenti devono inoltre essere soddisfatte obbligatoriamente e in modo cumulativo:

a) Le pretese legate alla CCL come le sanzioni convenzionali, i costi di controllo e di procedura, il contributo alle spese di applicazione e i contributi di base sono pagati regolarmente e

b) La CPN non ha costatato alcuna violazione delle disposizioni normative della CCL e tutti i procedimenti di controllo sono terminati.

20.18 Multe nel caso di cauzione non versata

Quando un datore di lavoro, nonostante intimazione avvenuta, non versa la cauzione, questa infrazione viene punita conformemente all'articolo 13 CCL con una sanzione convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta più le relative spese di procedura. Il pagamento di detta sanzione non libera il datore di lavoro dall'obbligo di versare una cauzione.

20.19 Gestione della cauzione

La CPN può delegare parzialmente o totalmente la gestione della cauzione.

20.20 Foro giuridico

Nel caso di lite sono competenti i tribunali alla sede della CPN nel ramo svizzero della tecnica della costruzione. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 22 Obblighi di datori di lavoro e dipendenti

a) Obblighi del datore di lavoro

22.1 Rapporto di lavoro

…

b) Il datore di lavoro consegna al lavoratore un contratto di lavoro in versione cartacea. Oltre al nome del lavoratore, nel contratto di lavoro devono essere indicati la data d'inizio dell'attività, la funzione del lavoratore, il salario ed eventuali indennità salariali, nonché la durata del lavoro settimanale … .

22.3 Collaborazione con i dipendenti

Il datore di lavoro informa chiaramente il dipendente sui lavori da eseguire. Per salvaguardare la sua salute da una parte e per determinare chiaramente le responsabilità dall'altra, egli tiene conto dell'età, dell'esperienza e delle capacità professionali del dipendente, nonché della sua posizione nell'azienda.

22.4 Igiene e prevenzione degli infortuni

Il datore di lavoro adotta nell'azienda e sui cantieri tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del dipendente.

22.5 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da preservare i dipendenti dagli infortuni, dalle malattie e dall'affaticamento eccessivo.

22.6 Datore di lavoro e dipendente applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni. Il datore di lavoro è tenuto ad informare i dipendenti sulle misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni.

22.8 Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni

Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del dipendente:

a) il materiale necessario
b) le istruzioni di lavoro appropriate
c) gli attrezzi adeguati e in buono stato. L'attrezzatura deve poter essere conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.

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

22.12 Divieto del lavoro nero

L'assunzione di lavoratori da parte del datore di lavoro non deve in alcun caso comportare una trasgressione all'articolo 321*a* capoverso 3 CO.

b) Obblighi del dipendente

22.13 Diligenza e fedeltà

Il dipendente deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro. Egli eviterà le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero pregiudicare le sue capacità lavorative.

22.14 Cura del materiale e dell'attrezzatura

Il dipendente utilizza e mantiene le macchine, gli attrezzi e i veicoli, conformemente alle istruzioni ricevute. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.

22.15 Se il dipendente deve utilizzare macchine, attrezzi o veicoli per cui non ha ancora ricevuto istruzioni, egli stesso chiederà di essere istruito.

22.16 Il dipendente è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni o incidenti particolari.

22.17 Igiene e prevenzione degli infortuni

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

22.18 Egli utilizza conformemente alle istruzioni le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.

22.19 Divieto del lavoro nero

Per la durata del suo contratto, il dipendente non svolgerà alcun lavoro professionale rimunerato per conto di terzi.

22.20 Obbligo di restituzione

Al termine di un lavoro o di un rapporto di lavoro, il dipendente deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti ad esso relativi.

22.21 … servizio di picchetto

… Per assicurare il servizio di riparazione, il dipendente può essere assegnato al servizio di picchetto.

22.22 Osservanza delle istruzioni

Il dipendente è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, 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 dal fumare e dal consumare bibite alcoliche ed altre sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
d) avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;
e) prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.

Art. 23 Promozione del perfezionamento professionale

23.2 … le parti contraenti stabiliscono di comune accordo, per tutti coloro che sottostanno a questo CCL, il diritto a 3 giorni di lavoro remunerati all'anno per il perfezionamento professionale.

Art. 24 Perfezionamento particolare

24.1 A complemento della promozione del perfezionamento continuo definito in base all'articolo 23 CCL, il personale che esegue funzioni nell'ambito delle attività sotto elencate ha diritto ad un giorno di lavoro supplementare pagato per il perfezionamento professionale, secondo le lettere a)–e):

a) esperti/e professionali;
b) membri di commissioni di vigilanza nel campo della formazione professionale;
c) dipendenti che accessoriamente sono occupati quali istruttori d'apprendisti;
d) dipendenti che detengono una funzione accessoria presso una delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CCL, per partecipare all'conferenza del settore;
e) dipendenti che nella loro ditta, trattano questioni relative alla salute, alla sicurezza e alla protezione dell'ambiente.

Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile

Art. 25 Durata del lavoro

25.1 La ripartizione delle ore di lavoro (determinazione della durata quotidiana o settimanale del lavoro) è di competenza del datore di lavoro. I dipendenti partecipano per tempo alle discussioni per prendere una decisione. …

Il datore di lavoro deve organizzarsi, affinché mensilmente sia preparato il saldo delle ore lavorative e dei giorni di vacanza.

Di regola vale la settimana di 5 giorni (da lunedì a venerdì); in via eccezionale si può venir meno a questo principio. La regolare ripartizione della durata del lavoro settimanale massima su 6 giorni non è ammissibile. Il lavoro del sabato è un'eccezione.

25.2 La durata annuale determinante del lavoro è calcolata su una media di 40 ore settimanali, rispettivamente 2080 ore in media all'anno. La durata annuale determinante del lavoro per anno civile è fissata di volta in volta all'appendice 8 CCL. … 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 quotidiana media del lavoro di 8 ore. Per i dipendenti occupati a tempo parziale essa è ridotta in percentuale.

25.3 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.

25.4 È considerato tempo di lavoro quello in cui il dipendente è a disposizione del datore di lavoro. Se il lavoro inizia in azienda, non vale come tempo lavorativo quello necessario per il percorso dal domicilio del dipendente al laboratorio e viceversa.

25.5 Se il lavoro viene effettuato al di fuori del posto di lavoro abituale e se ciò causa un prolungamento del tragitto usuale, il tempo necessario a percorrere la distanza supplementare è considerato come tempo di lavoro.

25.7 Il datore di lavoro stabilisce un periodo di conteggio di 12 mesi alla fine di un trimestre. Alla fine di tale periodo di conteggio possono essere di volta in volta riportate al periodo di conteggio successivo al massimo 80 ore in più o in meno – escluso il lavoro di recupero, rispettivamente escluse le ferie godute in precedenza su richiesta del lavoratore – calcolate sulla base della durata annuale del lavoro secondo l'articolo 25.2 CCL. Le ore in meno che superano il limite massimo delle 80 ore non devono essere recuperate dal lavoratore, purché risultino mancanti a causa di una disposizione del datore di lavoro. Le ore in più che superano questo limite valgono come ore straordinarie. Queste ore straordinarie devono essere compensate, entro 6 mesi, con tempo libero di uguale durata oppure pagate con l'aggiunta di un'indennità di salario. La facoltà di scelta spetta, dopo aver consultato il lavoratore, al datore di lavoro. Se, in seguito alla conclusione del rapporto di lavoro, eventuali ore straordinarie non possono più venir compensate con tempo libero di uguale durata, esse devono venir remunerate con un'inden-

nità di salario del +25 % (= in tutto 125 %). Se un eventuale ammanco di ore, causato da una disposizione del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso va a carico del datore di lavoro.

Art. 26 Osservanza della durata del lavoro

26.1 Il dipendente deve osservare la durata del lavoro dell'azienda e registrare le sue ore di presenza sul foglio di lavoro o sul rapporto quotidiano.

26.2 Il dipendente è tenuto a recuperare le ore perse se arriva in ritardo al lavoro senza motivo valido e se lascia o interrompe il lavoro anzitempo.

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

26.4 Nel caso di una sola assenza di breve durata, giustificata e precedentemente approvata, non viene effettuata nessuna deduzione salariale, rispettivamente la perdita di salario viene compensata, purché l'assenza non duri più di due ore.

26.5 Interruzione del lavoro quotidiano/pause

a) Il lavoro può essere interrotto per una pausa non pagata. Il momento e la durata della pausa saranno definiti dal datore di lavoro d'accordo con i dipendenti. Le pause non sono considerate come tempo di lavoro, dunque non sono pagate.

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

c) Per lo spuntino di mezzanotte il lavoro va interrotto per almeno un'ora. Questa interruzione è considerata come tempo di lavoro.

Art. 27 Lavoro di recupero

27.1 All'inizio di ogni anno il datore di lavoro ed i dipendenti stabiliscono i giorni da recuperare.

27.2 Se per ragioni di malattia, infortunio o servizio militare obbligatorio un dipendente non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato in precedenza, egli dovrà compensarle in data ulteriore, dopo essersi accordato con il datore di lavoro.

Art. 29 Vacanze

29.1 La durata delle vacanze (giorni lavorativi all'anno) è pari a:

Categoria/anni	
Fino a 20 anni compiuti	27
Dai 21–35 anni	25
Dai 36–49 anni	25
Dai 50–54 anni	27
Dai 55–60 anni	28
Dai 61–65 anni	30

29.2 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dall'anno civile nel quale il lavoratore compie gli anni.

29.3 Se un dipendente si ammala o è vittima di un infortunio durante le vacanze, i giorni di incapacità totale al lavoro attestati dal medico e per i quali non vi sia colpa del dipendente non sono calcolati come giorni di vacanza, purché l'incapacità al lavoro impedisca di realizzare lo scopo delle ferie, cioè il riposo. Il dipendente deve informare immediatamente il datore di lavoro.

29.4 In caso di malattia o infortunio durante le vacanze all'estero, il dipendente deve dimostrare la sua totale incapacità al lavoro con un certificato medico rilasciatogli da un ospedale.

Art. 30 Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze

30.1 Se il dipendente è impedito di lavorare, senza sua colpa, per motivi come malattia, infortunio, servizio militare, adempimento di un obbligo legale o di una funzione pubblica, la durata delle vacanze non sarà ridotta se la durata complessiva delle assenze è inferiore a tre mesi per anno civile. In caso d'impedimento di lunga durata, le vacanze possono essere ridotte di $^1/_{12}$ per ogni mese completo di assenza. I due primi mesi di assenza non saranno presi in considerazione.

30.2 Per assenze prolungate dovute ad una gravidanza, le vacanze possono essere ridotte di $^1/_{12}$ a partire dal terzo mese completo d'impedimento. I due primi mesi di assenza non saranno presi in considerazione.

30.3 Non sono considerati come impedimento i corsi di ripetizione e quindi non comportano una riduzione delle vacanze.

30.4 Se nel corso di un anno di servizio, il dipendente è impedito di lavorare 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 (i decimali sono arrotondati alla mezza giornata).

30.8 Salario durante le vacanze

… Se il rapporto di lavoro viene disdetto e il dipendente non ha potuto godere delle sue ferie, esse gli devono essere pagate assieme alla parte di tredicesima (8.33 %).

30.9 Se il rapporto di lavoro cessa e il dipendente ha già usufruito delle sue 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.

Art. 31 Giorni festivi

31.1 Al massimo 9 giorni festivi federali o cantonali all'anno sono indennizzabili, purché cadano in un giorno lavorativo.

31.2 I 9 giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali.

31.3 Altri giorni festivi o di riposo federali, cantonali o pubblici devono essere compensati anticipatamente o posticipatamente; questi giorni non vengono quindi indennizzati. …

Art. 32 Indennità per giorni festivi

32.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario giornaliero normale di lavoro a salario normale.

32.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.

32.3 I giorni festivi che cadono su una domenica o un sabato non lavorativi non possono essere sostituiti. Tale disposizione si applica pure ai giorni festivi che cadono su giorni di malattia, d'infortunio, di servizio militare e di assenze non retribuite.

32.4 L'indennità per giorni festivi non sarà versata al dipendente se quest'ultimo non si presenta al lavoro, senza motivo valido, il giorno prima o il giorno dopo quello festivo.

Art. 33 Pensionamento flessibile

33.1 Allo scopo di proteggere i dipendenti più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da sovraccarichi fisici, il dipendente e il datore di lavoro possono prendere accordi, basandosi su questo CCL, per un pensionamento flessibile.

33.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:

a) Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 58° anno d'età.

b) La messa in vigore di un pensionamento flessibile deve essere conclusa tra dipendente e datore di lavoro in modo … e per iscritto con 3 mesi di anticipo.

c) Tramite il pensionamento flessibile il dipendente può diminuire la durata del proprio lavoro. Questa riduzione della durata del lavoro può essere effettuata in modo scalare, aumentando col passare degli anni.

d) Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del dipendente.

e) I premi versati per la previdenza professionale (2° pilastro) restano al livello precedente l'introduzione della riduzione della durata del lavoro, purché il dipendente abbia almeno 10 anni di servizio presso l'azienda e la riduzione della durata del lavoro non superi il 30 % della durata normale del lavoro.

f) L'ufficio della CPN, rispettivamente della CP, può essere consultato.

Art. 34 Indennità per assenze giustificate

34.1 I dipendenti hanno diritto all'indennizzo delle seguenti assenze:

a)	in caso di matrimonio del dipendente	2 giorni
b)	in caso di matrimonio di un figlio, per partecipare all'avvenimento	1 giorno
c)	in caso di nascita di un figlio del dipendente	1 giorno
d)	in caso di decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori del/della dipendente	3 giorni
e)	in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella del/della dipendente	
	– se vivevano nella stessa economia domestica	3 giorni
	– se non vivevano nella stessa economia domestica	1 giorno
f)	in caso di riforma militare	1 giorno
g)	in caso di giornata d'informazione per l'arruolamento	1 giorno
h)	in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno	1 giorno
i)	per la cura di membri malati della famiglia per i quali sussiste un obbligo legale di assistenza, che vivono nella stessa economia domestica, quando la cura non possa venir organizzata altrimenti …	fino a 3 giorni

34.3 Non viene concesso alcun indennizzo se un giorno di assenza secondo l'articolo 34.1 CCL cade su un giorno non lavorativo, oppure se il dipendente riceve già per questo giorno una prestazione sostitutiva.

Salari, indennità

Art. 36 Salario a rendimento

36.1 Datore di lavoro e dipendenti concordano il salario individuale. Il salario individuale concordato per un impiego a tempo pieno dev'essere calcolato sulla base della settimana di 40 ore.

Art. 37 Contabilità salari e stipendi

37.1 Il salario viene normalmente fissato come salario mensile. Il pagamento del salario avviene in moneta legale, in modo regolare, indipendentemente dalle fluttuazioni della durata del lavoro.

37.2 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.

37.3 Il datore di lavoro deve organizzarsi, affinché mensilmente sia preparato il saldo delle ore lavorative e dei giorni di vacanza.

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

37.5 Qualora il conteggio indichi un deficit di ore per il dipendente, esso può essere compensato durante il periodo di disdetta, altrimenti è possibile effettuare una trattenuta sul salario.

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

Art. 38 Pagamento del salario, rispettivamente dello stipendio

38.1 Il salario è versato al dipendente in moneta legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese, o versato puntualmente prima della fine del mese sul suo conto corrente bancario o postale.

38.2 Al dipendente deve essere consegnato un conteggio del salario dettagliato in cui siano specificati mensilmente il salario, le indennità e tutte le deduzioni. Oltre a ciò, il datore di lavoro prepara periodicamente un conteggio dei saldi delle ore che indichi in particolare i crediti e debiti di ore anticipate, ore straordinarie, ferie ed ore supplementari, ecc. in base all'articolo 25.1 CCL.

Art. 39 Salari minimi

39.2 Le eccezioni concernenti i salari inferiori a quelli minimi devono essere sottoposte alla CP competente, rispettivamente alla CPN, conformemente agli articoli 10.2 lettera k) e 11.4 lettera h) CCL. Su richiesta, essa deciderà in merito.

39.3 Categorie di dipendenti:

a) Montatore 1

Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente, in grado di lavorare in modo autonomo.

b) Montatore 2a

Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo.

c) Montatore 2b

Dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.

d) Montatore 2c

Dipendenti semi-qualificati, non autonomi, senza attestato di capacità svizzero, che sono in grado di eseguire lavori semplici dietro istruzione e hanno compiuto i 20 anni d'età.

Art. 40 Indennità di fine anno

40.1 Il dipendente riceve un'indennità del 100 % del salario medio mensile. Per i dipendenti con paga oraria l'indennità di fine anno è calcolata sulla base della durata annuale del lavoro secondo l'articolo 25.2 CCL.

40.2 L'indennità di fine anno viene versata al più tardi nel mese di dicembre dell'anno in cui è dovuta; se il dipendente lascia definitivamente il suo lavoro, nel mese di partenza.

40.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, I'indennità è pagata pro rata temporis.

40.4 Se il dipendente, per un motivo qualsiasi – tranne che in seguito ad infortunio o a malattia per la quale percepisce le prestazioni d'indennità giornaliere – è impedito a fornire la sua prestazione lavorativa per più di un mese complessivo nel corso di un anno di servizio, l'indennità di fine anno può essere ridotta di $^{1}/_{12}$ per ogni mese completo di impedimento.

Art. 42 Indennità per lavoro straordinario

42.1 Il lavoro straordinario viene compensato unicamente se è stato ordinato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante, o riconosciuto in seguito come tale.

42.2 Sono considerate lavoro straordinario normale le ore straordinarie che non sono effettuate di notte oppure la domenica o nei giorni festivi (vedere art. 43.1 CCL) e che superano la durata annuale del lavoro. Se il rapporto di lavoro si estende su tutto l'anno, il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata nel corso del periodo di con-

teggio definito all'articolo 25.7 CCL. Se una compensazione non è realizzabile per motivi inerenti l'azienda, il lavoro straordinario deve essere pagato con un'indennità del 25 %. Se la durata del rapporto di lavoro è stata inferiore a un anno civile, vengono considerate lavoro straordinario le ore di lavoro che superano i valori seguenti:

a) numero dei giorni lavorativi prestati (incl. le vacanze e i giorni festivi) moltiplicati per 8 ore, oppure;

b) numero delle settimane lavorative prestate (incl. le vacanze e i giorni festivi) moltiplicato per 40 ore.

42.3 Se dipendenti a tempo parziale ed ausiliari effettuano ore in più, esse devono normalmente venir compensate. Nel caso in cui ciò non fosse possibile, tali ore vengono pagate secondo la tariffa oraria normale fino al raggiungimento della durata normale del lavoro dell'azienda fissata dal CCL. Si ha diritto all'indennità per lavoro straordinario solo per quelle ore di lavoro effettuate oltre tale limite. L'articolo 22.1 lettera b) CCL dev'essere adeguatamente rispettato.

42.4 Il lavoro effettuato dopo le ore 17.00 di un giorno lavorativo che ne precede uno festivo ufficiale è considerato lavoro straordinario, indipendentemente dal calcolo annuale.

Art. 43 Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, servizio di picchetto

43.1 Per lavoro effettuato di notte, di domenica e nei giorni festivi, purchè sia stato ordinato, vengono versate indennità di salario nel modo seguente:

	Orario	Indennità
Domeniche e giorni festivi	ore 00.00–24.00	100 %
Lavoro serale, purchè si siano lavorate più di 8 ore durante il giorno	ore 20.00–23.00	25 %
Lavoro notturno occasionale durante meno di 25 notti per annocivile	ore 23.00–06.00	50 %

43.3 In caso di lavoro notturno regolare o periodico durante 25 notti o più per anno civile, i dipendenti hanno diritto ad una compensazione di … ad una compensazione di tempo equivalente al 10 % del lavoro notturno effettivamente prestato.

43.4 In caso di servizio di riparazione (servizio di picchetto), purché il dipendente non debba tenersi a disposizione all'interno dell'azienda, le indennità versate … per il lavoro straordinario effettuato sono le seguenti:

– lavoro domenicale e nei giorni festivi 100 %

– lavoro notturno (ore 23.00–06.00) 50 %

Art. 44 Rimborso spese per lavoro fuori sede

44.2 Ogni azienda regola con i propri dipendenti, rispettando l'appendice 8 CCL, il diritto al rimborso spese.

44.3 In mancanza di regolamentazioni particolari in merito alle indennità oppure ad altre posizioni … , rispettivamente negli accordi aziendali (secondo l'art. 6 CCL), si applicano le indennità previste dall'appendice 8 CCL.

44.4 In caso di lavoro notturno, superata la mezzanotte, il dipendente beneficia di un'indennità di notte sotto forma di indennità forfettaria corrispondente a quella del pasto di mezzogiorno, ciò purché lo spuntino non sia organizzato dall'azienda.

Art. 45 Rimborso spese per l'utilizzo di un veicolo privato

45.1 Datore di lavoro e dipendente possono convenire per iscritto che quest'ultimo utilizzi il proprio veicolo per trasferte di servizio.

45.2 In questo caso, l'indennità è fissata nell'appendice 8 CCL.

45.3 Il dipendente, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato che serve per le trasferte di servizio.

45.4 Il dipendente è tenuto a trasportare nel suo veicolo privato tanti altri dipendenti quanti ne permette il permesso di circolazione. Lo stesso vale per il trasporto di materiale ed attrezzi nel quadro della Legge sulla circolazione stradale.

45.5 Con tali indennità il datore di lavoro è liberato dagli obblighi derivanti dall'articolo 327*b* cpv. 1 e 2 CO, e vengono tacitate tutte le pretese del dipendente derivanti dall'uso di un veicolo privato.

Art. 46 Rimborso spese per circostanze particolari

46.1 Per lavori che causano gravi inconvenienti, in particolare lavoro particolarmente pericoloso, con eccessiva sporcizia, in circostanze straordinarie, servizio di picchetto, ecc., possono essere concordate ulteriori indennità da versare caso per caso.

Prestazioni sociali

Art. 49 Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione

49.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente … i dipendenti sottoposti … per un'indennità pari all'80 % del salario perso a causa di una malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. Tale assicurazione deve includere l'indennità di fine anno.

49.2 Per il calcolo delle prestazioni d'indennità salariali si considera una durata media del lavoro di 8 ore al giorno.

49.3 Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differite fino a 90 giorni per anno civile. In tal caso egli deve versare l'80 % del salario durante il periodo di differimento.

49.4 Se non è stato concordato alcun periodo di differimento dell'assicurazione, i premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono per metà a carico del dipendente e per metà a carico del datore di lavoro. Se viene concordato un periodo di differimento dell'assicurazione, la parte di premio del lavoratore non supera il 50 %, calcolato a partire dal terzo giorno.

49.6 Il datore di lavoro può richiedere che il certificato medico venga rilasciato da un medico di fiducia di sua scelta. Tale medico deve essere domiciliato in Svizzera. Se il medico di fiducia constata un abuso, il datore di lavoro può pretendere dal dipendente la restituzione delle indennità che gli sono già state versate.

Art. 50 Condizioni di assicurazione

50.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:

a) indennità giornaliere quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'80 % del salario normale in caso di malattia, … , senza spese, dall'inizio;
b) la durata della copertura assicurativa nello spazio di 900 giorni deve ammontare a 720 e comprendere una o più malattie;
c) le indennità giornaliere da versare sono calcolate proporzionalmente al grado di incapacità lavorativa;
d) in caso di riduzione delle indennità giornaliere in seguito a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto all'ammontare corrispondente a 720 giorni completi;
e) eventuali riserve devono essere comunicate per iscritto all'assicurato all'inizio dell'assicurazione e sono valide al massimo per una durata di 5 anni;
f) le prestazioni di maternità prescritte dalla LAMal vengono versate in aggiunta all'assicurazione maternità a livello federale;
g) l'assicurato deve essere informato al momento dell'uscita da un'assicurazione collettiva in merito al suo diritto di passare a un'assicurazione individuale. Il passaggio deve avvenire secondo le regole della LAMal (nessuna nuova riserva, tariffa unica, periodi di carenza);
h) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva;
i) in caso di partecipazione ad eccedenze, i lavoratori hanno diritto almeno al 50 %.

50.2 Le prestazioni di cui all'articolo 50.1 CCL sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'articolo 324*a* CO.

50.3 Per quanto concerne le disposizioni relative ai diritti degli assicurati che hanno raggiunto i 65 risp. 64 anni di età, il datore di lavoro prende contatto con la sua compagnia di assicurazione ed informa i dipendenti al riguardo.

50.4 Per le riserve già esistenti, il datore di lavoro deve garantire almeno la copertura prevista dall'articolo 324*a* CO.

Art. 54 Assicurazione infortuni non professionali, premi

54.4 Il datore di lavoro deve informare il dipendente non appena cessa il suo obbligo diretto di pagare il salario … o se lo stesso è sceso al di sotto del 50 % del salario normale.

Art. 55 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile

55.1 Durante il servizio militare svizzero obbligatorio, il servizio civile o quello di protezione civile, il dipendente riceve, in base all'apposito attestato dei giorni di servizio, un salario dal suo datore di lavoro, secondo le disposizioni seguenti.

55.2 L'ammontare del salario è fissato come segue come recluta:

a) per le persone che prestano servizio e non hanno figli 50 % del salario
b) per chi presta servizio ed ha figli 80 % del salario

durante gli altri periodi di servizio obbligatorio:

c) fino ad un massimo di 4 settimane per anno civile 100 % del salario

per gli ulteriori periodi di servizio:

d) per chi presta servizio 80 % del salario
e) per i militari in ferma continuata, 80 % del salario per un periodo di 300 giorni, purchè essi continuino a lavorare presso lo stesso datore di lavoro per almeno altri 6 mesi dopo la fine del servizio militare.

Disdetta

Art. 59 Disdetta in generale

59.3 La disdetta è da inoltrare per iscritto. Essa deve pervenire al destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del periodo di disdetta. …

Art. 60 Disdetta durante il periodo di prova

60.3 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. 61 Disdetta dopo il periodo di prova

61.3 Se dopo la fine del tirocinio il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda, ai fini del calcolo del periodo di disdetta vengono considerati anche gli anni di apprendistato.

Art. 63 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro

63.1 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

a) …

b) …

c) dopo il decimo anno di servizio durante il periodo in cui il dipendente beneficia delle indennità per perdita di salario dell'assicurazione malattia e infortuni obbligatoria (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100 % a causa di infortunio o malattia;

d) …

e) …

Appendice 2

Regolamento relativo al contributo di spese di applicazione e al contributo base

Art. 1 Principio

1.1 L'importo del contributo alle spese d'applicazione e contributo base è regolato all'art. 20 CCL.

Art. 2 Contributi dei dipendenti

2.1 Il contributo per i dipendenti viene dedotto ogni mese direttamente dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente quale deduzione nel conteggio salariale.

2.2 Il contributo alle spese d'applicazione dedotto dal datore di lavoro deve essere versato almeno una volta all'anno al segretariato della CPN.

Art. 3 Contributi dei datori di lavoro

3.1 I contributi padronali devono essere versati almeno una volta all'anno al segretariato della CPN.

Art. 4 Ricevuta 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 dipendenti sottoposti al CCL una ricevuta comprovante l'importo dei contributi versati durante l'anno civile.

4.2 Formulari di ricevuta possono essere ottenuti presso il segretariato della CPN. Si accettano anche ricevute emesse col computer, firmate dal datore di lavoro.

Art. 6 Organi di esecuzione

6.1 L'incasso dei contributi avviene tramite il segretariato della CPN.

6.2 Per quanto concerne il contributo alle spese d'applicazione e il contributo base, alla CPN vengono assegnati i compiti seguenti:

a) …

b) ordinare controlli in merito alla corretta applicazione nelle aziende

c) …

Appendice 8

2. Salari minimi (Art. 39 CCL)

Montatore 1

Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente, in grado di lavorare in modo autonomo.

Categoria	al mese	all'ora
1° anno dopo l'apprendistato	4000.–	23.08
3° anno dopo l'apprendistato	4300.–	24.81
5° anno dopo l'apprendistato	4700.–	27.12

Montatore 2a

Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo.

Categoria	al mese	all'ora
1° anno dopo l'apprendistato	3800.–	21.93
2° anno dopo l'apprendistato	3900.–	22.50
3° anno dopo l'apprendistato	4050.–	23.37
4° anno dopo l'apprendistato	4300.–	24.81

Montatore 2b

Dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.

Categoria	al mese	all'ora
1° anno dopo l'apprendistato	3650.–	21.06
2° anno dopo l'apprendistato	3800.–	21.93
3° anno dopo l'apprendistato	3950.–	22.79
4° anno dopo l'apprendistato	4150.–	23.95

Montatore 2c

Dipendenti semi-qualificati, non autonomi, senza attestato di capacità svizzero, che sono in grado di eseguire lavori semplici dietro istruzione e hanno compiuto i 20 anni d'età.

Categoria	al mese	all'ora
1° anno dopo l'apprendistato	3550.–	20.48
2° anno dopo l'apprendistato	3650.–	21.06
3° anno dopo l'apprendistato	3750.–	21.64
4° anno dopo l'apprendistato	3900.–	22.50

Se i salari minimi sopra indicati non possono essere pagati poiché sussiste una situazione particolare e per motivi legati alla persona del lavoratore, bisogna sottoporre alla CPN, rispettivamente alla CP, una richiesta per il pagamento di un salario inferiore al salario minimo, ai sensi dell'articolo 10.2 lettera l) CCL, rispettivamente art. 11.4 lettera h) CCL.

La CPN deciderà in merito tenendo conto degli aspetti della promozione dell'integrazione e della tolleranza sociale. Il formulario per la domanda può essere richiesto alla segreteria della CPN oppure scaricato dal sito della CPN.

3. Rimborso spese per lavoro fuori sede (Art. 44 CCL)

Ai sensi dell'articolo … 44.2 CCL sussiste un diritto ad un'indennità per le spese derivanti dal lavoro fuori sede, se il luogo di lavoro esterno si trova

- al di fuori di un raggio di 10 km di distanza, oppure
- …

dalla sede dell'azienda/luogo di assunzione.

In base all'articolo 44.3 CCL, l'indennità per il pranzo ammonta a 15.– franchi/giorno.

4. Rimborso spese per l'uso di un veicolo privato (Art. 45 CCL)

In base all'articolo 45.2 CCL, l'indennità per l'uso dell'auto privata ammonta a 60 centesimi/km.

Appendice 5.2

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione

Modifica del 30 gennaio 2015

Il Consiglio federale svizzero
decreta:

I

I decreti del Consiglio federale del 16 dicembre 2013 e del 20 febbraio 2014, che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, sono modificati come segue:

Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi alle spese di applicazione e contributi per il perfezionamento professionale (art. 20 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo preventivo per l'anno successivo al conteggio. Il conteggio 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 chiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

II

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, allegato ai decreti del Consiglio federale del 16 dicembre 2013 e del 20 febbraio 2014[1], sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

[1] FF **2014** 679 2127

Art. 20.3 Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento professionale

…

a) Contributi dei dipendenti

Tutti i dipendenti sottoposti … versano un contributo alle spese di applicazione di 20 franchi e un contributo per il perfezionamento professionale di 5 franchi, per un totale di 25 franchi al mese. La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente sul conteggio del salario.

b) Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro sottoposti … versano a loro volta, per ogni dipendente assoggettato …, un contributo alle spese d'applicazione di 20 franchi e un contributo per il perfezionamento professionale di 5 franchi, per un totale di 25 franchi al mese. Oltre al contributo alle spese d'applicazione, i datori di lavoro versano un contributo base forfetario di 240 franchi l'anno o 20 franchi al mese. La frazione di un mese viene calcolata come un mese intero. Questi contributi, così come quelli pagati dai dipendenti, vanno versati periodicamente secondo il conteggio dell'ufficio della CPN.

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° marzo 2015 e ha effetto sino al 30 giugno 2018.

30 gennaio 2015 In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Simonetta Sommaruga
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

Appendice 6

CPN del ramo svizzero della tecnica della costruzione
Regolamento per la Commissione per il perfezionamento professionale

I Aspetti generali

Art. 1 Organo responsabile

1.1 In virtù degli art. 11.3 e 11.4 lit. c) CCL nonché dell'art. 4.2 Appendice 1 CCL, la CPN istituisce una «Commissione per il perfezionamento professionale».

Art. 2 Scopo

2.1 Nel quadro degli obiettivi di perfezionamento professionale di cui agli art. 2.1 lit. g) e n) CCL e art. 23 e 24 CCL, la «Commissione per il perfezionamento professionale» nominata dalla CPN ha il compito di impiegare o utilizzare in modo ottimale i mezzi finanziari messi a disposizione dalla CPN a favore dei dipendenti del ramo svizzero della tecnica della costruzione sottoposti al CCL/alla DFO.

II Campo d'applicazione

Art. 3 Istituzioni

3.1 Le agevolazioni valgono per le offerte di perfezionamento professionale organizzate da suissetec nei suoi centri di formazione nazionale, cioè a Lostorf (SO), Colombier (NE) e Gordola (TI), nonché per le offerte di perfezionamento professionale proposte nell'ambito della tecnica della costruzione dalla Schweizerische Technische Fachschule Winterthur (STF) e dai sindacati FLMO e Syna.

Art. 4 Offerte di perfezionamento professionale

4.1 Le agevolazioni devono essere limitate alle offerte di perfezionamento professionale che rientrano nello scopo formulato nell'art. 2.1 lit. n) CCL e che promuovono lo sviluppo professionale dei partecipanti nell'ambito del ramo della tecnica della costruzione.

Art. 5 **Partecipanti**

5.1 Solo i dipendenti sottoposti al CCL o alla DFO beneficiano della riduzione dei costi.

III Organizzazione

Art. 6 **«Commissione per il perfezionamento professionale»**

6.1 La CPN nomina una «Commissione per il perfezionamento professionale» formata da 4–7 membri, che non deve essere costituita secondo un principio paritetico. La commissione resta in carica 4 anni ed è ammessa la rielezione.

Art. 7 **Compiti della «Commissione per il perfezionamento professionale»**

7.1 La «Commissione per il perfezionamento professionale» ha i seguenti compiti:
- definizione dei criteri di fruizione delle agevolazioni;
- accreditamento delle singole offerte di perfezionamento professionale per l'agevolazione;
- determinazione delle agevolazioni per ogni offerta di perfezionamento professionale;
- amministrazione dei fondi a disposizione;
- rapporto annuale e rendiconto alla CPN.

7.2 Le decisioni della «Commissione per il perfezionamento» che riguardano le domande trasmesse da scuole/centri di formazione sono definitive.

7.3 La «Commissione per il perfezionamento» affida al segretariato centrale di suissetec l'incarico della gestione.

IV Disposizioni attuative

Art. 8 **Domande di accreditamento**

8.1 Due volte l'anno, a fine marzo e a fine settembre, i centri di formazione elencati all'art. 3 trasmettono alla «Commissione per il perfezionamento» le domande per le offerte di perfezionamento cui accordare le agevolazioni.

Per ogni offerta di perfezionamento va trasmessa un'apposita domanda. Tale domanda deve indicare:

1. la sede della formazione
2. la denominazione dell'offerta di perfezionamento professionale
3. una breve descrizione del contenuto
4. l'obiettivo
5. il target
6. i costi della formazione
7. l'agevolazione richiesta

Art. 9 **Rispetto delle disposizioni della DFO**

9.1 I centri di formazione interessati garantiscono il rispetto del CCL e delle disposizioni della DFO ai sensi dell'art. 20 CCL.
Tali disposizioni sono le seguenti:

1. l'importo dell'agevolazione deve figurare espressamente sul conteggio per il partecipante;
2. il centro di formazione controlla tramite misure appropriate (in caso di dubbio conferma della CPN) l'assoggettamento di ogni partecipante al CCL/alla DFO.

Art. 10 **Conteggi**

10.1 I centri di formazione allestiscono i conteggi secondo le direttive di suissetec. I conteggi vengono allestiti per ogni offerta di formazione e devono indicare:

1. la sede della formazione
2. la denominazione dell'offerta di perfezionamento professionale
3. i costi della formazione
4. l'agevolazione autorizzata
5. le date della formazione da/a
6. l'elenco dei partecipanti

Art. 11 **Entrata in vigore**

11.1 Il presente regolamento entra in vigore con l'entrata in vigore del CCL nel 2004 e rimane valido anche con l'entrata in vigore del CCL nel 2014.

Per la Commissione CPN Perfezionamento

Il presidente	Il vice-presidente
Georg Gallati	Rolf Frehner

Approvato dalla CPN in data 2.7.2004 a Lucerna.

Appendice 7

Esempio di contratto di lavoro individuale per i/le dipendenti

Tra la ditta
quale datore di lavoro _____
e il/la signor/signora/signorina
quale dipendente _____
si stipula:

1. *Competenze*
   Il/La dipendente è assunto/a in qualità di _____
2. *Il rapporto di lavoro* inizia il _____
3. *L'elenco delle competenze* ed il regolamento sul comportamento in azienda sono vincolanti. Il tempo di prova è di _____ mesi.
4. La retribuzione è stabilita come segue:
   Salario lordo CHF _____ mensili oppure
   Salario di base CHF _____ all'ora (supplementi esclusi)

   Composizione e indennità* per il salario orario
   Il divisore per il salario orario ammonta a 173.3 del salario mensile.

   Indennità in base all'art. 29 Vacanze

25 giorni:	10.64%
27 giorni:	11.59%
28 giorni:	12.07%
30 giorni:	13.04%

   Art. 31 Giorni festivi

Per ogni giorno festivo:	0.39%

   Art. 42 e 43 Lavoro straordinario, notturno, domenicale e nei giorni festivi

a) ore straordinarie normali	25%
b) domeniche e gioni festivi	100%
c) lavoro notturno	50%

   Composizione del salario orario

Salario di base	CHF:
+ indennità del x% sul salario di base secondo l'art. 29 CCL Vacanze	+ CHF:
+ indennità del x% sul salario di base secondo l'art. 31 CCL Giorni festivi	+ CHF:
= Totale intermedio (Totale 1)	= CHF:
+ indennità dell'8.33% sul totale intermedio	+ CHF:
= Totale salario orario (Totale 2)	= CHF:

* Secondo la direttiva del SECO «Confronto dei salari internazionali»
Le indennità per il lavoro straordinario, del sabato, serale, notturno, domenicale e nei giorni festivi sono conteggiate con il salario orario lordo (totale 2)

5. *Il/La dipendente ha preso visione della rispettiva Convenzione collettiva di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione* e la accetta come vincolante. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare eventuali cambiamenti; a tale scopo è sufficiente l'esposizione in azienda di un esemplare con la relativa indicazione.

6. *Fondazione di previdenza professionale:* il/la dipendente dichiara la sua adesione alla fondazione di previdenza professionale aziendale del datore di lavoro. Egli/ella ne riconosce i relativi regolamenti e le condizioni d'assicurazione.

7. *Disposizioni particolari*

Luogo e data:

Il datore di lavoro:
(azienda, firma)

Il/La dipendente:
(firma)

Redatto in due esemplari:

Appendice 8.1

Accordo salariale 2014

1. Art. 41 **Adeguamento salariale**

Adeguamento salariale dal 1° gennaio 2014
Gli adeguamenti dei salari effettivi vengono stabiliti in autunno.

2. Art. 39 **Salari minimi**

Montatore 1
Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente, in grado di lavorare in modo autonomo.

Categoria	**al mese**	**all'ora**
il 1° anno dopo l'apprendistato	CHF 4000.–	CHF 23.08
il 3° anno dopo l'apprendistato	CHF 4300.–	CHF 24.81
il 5° anno dopo l'apprendistato	CHF 4700.–	CHF 27.12

Montatore 2a
Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo.

Categoria	**al mese**	**all'ora**
il 1° anno dopo l'apprendistato	CHF 3800.–	CHF 21.93
il 2° anno dopo l'apprendistato	CHF 3900.–	CHF 22.50
il 3° anno dopo l'apprendistato	CHF 4050.–	CHF 23.37
il 4° anno dopo l'apprendistato	CHF 4300.–	CHF 24.81

Montatore 2b
Dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.

Categoria	al mese	all'ora
il 1° anno dopo l'apprendistato	CHF 3 650.–	CHF 21.06
il 2° anno dopo l'apprendistato	CHF 3 800.–	CHF 21.93
il 3° anno dopo l'apprendistato	CHF 3 950.–	CHF 22.79
il 4° anno dopo l'apprendistato	CHF 4 150.–	CHF 23.95

Montatore 2c
Dipendenti semi-qualificati, non autonomi, senza attestato di capacità svizzero, che sono in grado di eseguire lavori semplici dietro istruzione e hanno compiuto i 20 anni d'età.

Categoria	al mese	all'ora
il 1° anno di assunzione	CHF 3 550.–	CHF 20.48
il 2° anno di assunzione	CHF 3 650.–	CHF 21.06
il 3° anno di assunzione	CHF 3 750.–	CHF 21.64
il 4° anno di assunzione	CHF 3 900.–	CHF 22.50

Se i salari minimi sopra indicati non possono essere pagati poiché sussiste una situazione particolare e per motivi legati alla persona del lavoratore, bisogna sottoporre alla CPN, rispettivamente alla CP, una richiesta per il pagamento di un salario inferiore al salario minimo, ai sensi dell'art. 10.2 lit. k) CCL, rispettivamente art. 11.4 lit. h) CCL.
La CPN deciderà in merito tenendo conto degli aspetti della promozione dell'integrazione e della tolleranza sociale. Il formulario per la domanda può essere richiesto alla segreteria della CPN oppure scaricato dal sito della CPN.

3. Art. 44 **Rimborso spese per lavoro fuori sede**

Ai sensi dell'art 44.1 e 2 CCL sussiste un diritto ad un'indennità per le spese derivanti dal lavoro fuori sede, se il luogo di lavoro esterno si trova

– al di fuori di un raggio di 10 km di distanza, oppure
– al di fuori di un perimetro delimitato con un raggio di circa 10 km

dalla sede dell'azienda/luogo di assunzione.

In base all'art. 44.3 CCL, l'indennità per il pranzo ammonta a CHF 15.– al giorno.

4. Art. 45 **Rimborso spese per l'uso di un veicolo privato**

In base all'art. 45.2 CCL, l'indennità per l'uso dell'auto privata ammonta a CHF 0.60/km.

Berna, Olten, Zurigo, 1° luglio 2013

Le parti contraenti

Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)

Il presidente
Peter Schilliger

Il direttore
Hans-Peter Kaufmann

Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del Comitato direttore/
Il responsabile del ramo
Aldo Ferrari

Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del ramo
Nicola Tamburrino

Appendice 8.2

Accordo salariale 2015

1. Art. 41 **Adeguamento salariale**

Adeguamento salariale al 01.01.2015
Le parti contraenti non siglano alcun accordo con riferimento ai salari effettivi 2015.

2. Art. 39 **Salari minimi**

I salari minimi 2015 restano invariati rispetto all'anno 2014. Conformemente all'art. 37.2 CCL, il calcolo del salario a ore viene effettato sulla base del divisore 173.3 del salario mensile.

Montatore 1
Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente, in grado di lavorare in modo autonomo.

Categoria	al mese	all'ora
il 1° anno dopo l'apprendistato	CHF 4000.–	CHF 23.08
il 3° anno dopo l'apprendistato	CHF 4300.–	CHF 24.81
il 5° anno dopo l'apprendistato	CHF 4700.–	CHF 27.12

Montatore 2a
Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo.

Categoria	al mese	all'ora
il 1° anno dopo l'apprendistato	CHF 3800.–	CHF 21.93
il 2° anno dopo l'apprendistato	CHF 3900.–	CHF 22.50
il 3° anno dopo l'apprendistato	CHF 4050.–	CHF 23.37
il 4° anno dopo l'apprendistato	CHF 4300.–	CHF 24.81

Montatore 2b
Dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.

Categoria	al mese	all'ora
il 1° anno dopo l'apprendistato	CHF 3 650.–	CHF 21.06
il 2° anno dopo l'apprendistato	CHF 3 800.–	CHF 21.93
il 3° anno dopo l'apprendistato	CHF 3 950.–	CHF 22.79
il 4° anno dopo l'apprendistato	CHF 4 150.–	CHF 23.95

Montatore 2c
Dipendenti semi-qualificati, non autonomi, senza attestato di capacità svizzero, che sono in grado di eseguire lavori semplici dietro istruzione e hanno compiuto i 20 anni d'età.

Categoria	al mese	all'ora
il 1° anno di assunzione	CHF 3 550.–	CHF 20.48
il 2° anno di assunzione	CHF 3 650.–	CHF 21.06
il 3° anno di assunzione	CHF 3 750.–	CHF 21.64
il 4° anno di assunzione	CHF 3 900.–	CHF 22.50

Se i salari minimi sopra indicati non possono essere pagati poiché sussiste una situazione particolare e per motivi legati alla persona del lavoratore, bisogna sottoporre alla CPN, rispettivamente alla CP, una richiesta per il pagamento di un salario inferiore al salario minimo, ai sensi dell'art. 10.2 lit. k) CCL, rispettivamente art. 11.4 lit. h) CCL.
La CPN deciderà in merito tenendo conto degli aspetti della promozione dell'integrazione e della tolleranza sociale. Il formulario per la domanda può essere richiesto alla segreteria della CPN oppure scaricato dal sito della CPN.

3. Art. 44 **Rimborso spese per lavoro fuori sede**

Ai sensi dell'art 44.1 e 2 CCL sussiste un diritto ad un'indennità per le spese derivanti dal lavoro fuori sede, se il luogo di lavoro esterno si trova

– al di fuori di un raggio di 10 km di distanza, oppure
– al di fuori di un perimetro delimitato con un raggio di circa 10 km

dalla sede dell'azienda/luogo di assunzione.

In base all'art. 44.3 CCL, l'indennità per il pranzo ammonta a CHF 15.– al giorno.

4. Art. 45 **Rimborso spese per l'utilizzo di un veicolo privato**

Ai sensi dell'art. 45.2 CCL, l'indennità per l'utilizzo dell'auto privata ammonta a CHF 0.60/km.

5. Art. 20.3 **Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento professionale**

I contributi e le prestazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori non organizzati devono essere equiparati a quelli dei datori di lavoro e dei lavoratori organizzati.

a) Contributi dei dipendenti
Tutti i dipendenti che sottostanno al CCL versano un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.– e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5.–, per un totale di CHF 25.– al mese. La deduzione viene effettuata a scadenza mensile direttamente dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente sul conteggio del salario.

b) Contributi dei datori di lavoro
Tutti i datori di lavoro che sottostanno al CCL versano a loro volta, per ogni dipendente assoggettato, un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.– e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5.–, per un totale di CHF 25.– al mese. Oltre al contributo alle spese di applicazione, i datori di lavoro versano un contributo base forfetario di CHF 240.– all'anno o CHF 20.– al mese. Le frazioni di un mese sono calcolate come mesi interi. Tali contributi e quelli versati dai dipendenti vanno accreditati periodicamente conformemente al conteggio al segretariato della CPN.

6. Art. 25 **Durata del lavoro**

In virtù dell'art. 25.2 CCL, per il 2015 le parti contraenti fissano la durata annuale lorda del lavoro (tutti i giorni della settimana, inclusi i giorni festivi, ma senza sabati e domeniche) a 2088 ore.

Berna, Olten, Zurigo, 1° novembre 2014

Le parti contraenti

Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)

Il presidente
Peter Schilliger

Il direttore
Hans-Peter Kaufmann

Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del Comitato direttore/
Il responsabile del ramo
Aldo Ferrari

Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del ramo
Nicola Tamburrino

Appendice 9

Cassa di compensazione assegni familiari Spida (estratto)

Art. 1 **Principio**

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

Art. 2 **Catalogo delle prestazioni**

2.1 Vengono corrisposte le seguenti prestazioni:
a) assegni per i figli e per la formazione conformemente alla legge federale (LAFam) e alle leggi cantonali;
b) indennità per nascita, nei cantoni con disposizioni relative;
c) indennità per il servizio militare, il servizio civile e il servizio di protezione civile conformemente alle aliquote legali IPG.

2.2 Conformemente alla decisione del Consiglio di fondazione del Fondo sociale suissetec del 31.08.2009, vengono inoltre corrisposte le seguenti prestazioni di fondo sociale previste dal CCL:
a) esercizio di una funzione politica in qualità di consigliere eletto nel Consiglio municipale, comunale, distrettuale o di Stato (esecutivo e legislativo). Massimo 10 giorni lavorativi l'anno;
b) attività a titolo accessorio di esperto negli esami di fine tirocinio (EFT). Massimo 10 giorni lavorativi l'anno;
L'indennità viene accordata solo dietro presentazione dell'attestazione EFT/del conteggio delle autorità cantonali con menzione dell'attività d'esperto agli esami e dei lavori di preparazione e di valutazione, qualora tale menzione figuri nella suddetta attestazione.

2.3 Le prestazioni di fondo sociale previste dal CCL vengono corrisposte fino al salario massimo SUVA per una durata settimanale del lavoro di 40 ore.
Se i giorni da indennizzare non coincidono con un giorno lavorativo, le prestazioni vengono calcolate come segue:

Salario mensile × 13 : 260 giorni = 100% dell'aliquota giornaliera

Salario mensile × 8,0 ore × 5 giorni × 52 settimane + 13^{esima} mensilità : 260 = 100% dell'aliquota giornaliera

2.4 Le prestazioni compensative del presente catalogo che vengono richieste dal datore di lavoro possono essere conteggiate con i contributi dovuti alla Cassa di compensazione Spida.

2.5 Eventuali modifiche apportate al presente catalogo delle prestazioni vengono rese note dalle parti contraenti nell'Appendice 8, sempre con effetto al 1° gennaio. In caso di divergenze di opinione fa fede il catalogo delle prestazioni della Cassa di compensazione per assegni familiari Spida.

Art. 3 **Rapporto con il contratto collettivo di lavoro (CCL)**

3.1 I regolamenti della Cassa di compensazione per assegni familiari Spida e del Fondo sociale suissetec formano parte integrante del contratto collettivo di lavoro.

Art. 4 **Obbligo di conteggio**

4.1 Le aziende associate all'USIE sono tenute ad effettuare il conteggio dei contributi e dei crediti con la CCAF Spida conformemente alle istruzioni della Cassa di compensazione assegni familiari 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. In particolare, ciò riguarda i datori di lavoro con sede sociale nei cantoni di Basilea Campagna, Ginevra, Neuchâtel, Vaud e nella parte francofona del cantone Vallese.

Art. 5 **Contabilità/Incasso delle quote**

5.1 La Cassa di compensazione assegni familiari Spida è autorizzata ad incassare le quote CCAF, quelle dell'Assicurazione malattia paritetica (APA), nonché eventuali multe convenzionali (in base all'art. 6 appendice CCL). Il rendiconto viene effettuato di volta in volta assieme a quello relativo alle quote salariali AVS.

Art. 6 **Controlli delle prestazioni padronali**

6.1 La CPN rispettivamente la CP competente, può controllare se datori di lavoro rispettano i loro obblighi nei riguari dei dipendenti.

6.2 Se la Cassa di compensazione, rispettivamente la CCAF Spida, oppure la CPN, rispettivamente la CP, constatono 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».

Berna, Olten, Zurigo, 1° luglio 2013

Le parti contraenti

Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)

Il presidente
Peter Schilliger

Il direttore
Hans-Peter Kaufmann

Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del Comitato direttore/
Il responsabile del ramo
Aldo Ferrari

Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del ramo
Nicola Tamburrino

Indice testi di legge

1) RS 822.14
2) Art. 357 cpv. 1 CO
3) Art. 357 cpv. 2 CO
4) Art. 328 CO, LL, OLL, LAINF, OPI, OTConstr
5) Art. 327 CO
6) Art. 330a cpv. 1 CO
7) Art. 330a cpv. 2 CO
8) Art. 321a CO
9) Art. 321a cpv. 2 CO
10) Art. 6 Abs. 3 LL, Art. 10 OLL 3, Art. 11 OPI
11) Art. 321a cpv. 3 CO
12) Art. 321b CO
13) Art. 321c cpv. 1 CO
14) Art. 321d cpv. 2 CO
15) Art. 321e cpv. 1 CO
16) Art. 321e cpv. 2 CO
17) Art. 48 LL
18) Art. 15 LL
19) Art. 329b cpv. 3 CO
20) Art. 329b cpv. 1 CO
21) Art. 329c cpv. 2 CO
22) Art. 329d cpv. 1 CO
23) Art. 329d cpv. 2 CO
24) Art. 329d cpv. 3 CO
25) RS 211.231
26) Art. 324 CO
27) Art. 323 CO, Art. 323b CO
28) Art. 323b cpv. 2 CO, Art. 325 CO
29) Art. 321c cpv. 3 CO
30) Art. 17 cpv. 1 LL
31) Art. 17 cpv. 2 LL
32) Art. 31 OLL 1
33) Art. 1a LAINF, Art. 66 LAINF
34) Art. 324b CO
35) Art. 91 cpv. 1 LAINF
36) Art. 91 cpv. 2 LAINF
37) Art. 3 cpv. 2 LAINF
38) Art. 3 cpv. 3 LAINF
39) Art. 338a cpv. 1 CO
40) Art. 338a cpv. 2 CO
41) Art. 338 cpv. 1 CO
42) Art. 338 cpv. 2 CO
43) Art. 335a CO
44) Art. 335 CO
45) Art. 335b cpv. 1 CO
46) Art. 335b cpv. 2 CO
47) Art. 335b cpv. 3 CO
48) Art. 336 cpv. 1 CO
49) Art. 336 cpv. 2 CO
50) Art. 336a cpv. 1 CO
51) Art. 336a cpv. 2 CO
52) Art. 336b cpv. 1 CO
53) Art. 336b cpv. 2 CO
54) Art. 336c cpv. 1 CO
55) Art. 336c cpv. 2 CO
56) Art. 336c CO
57) Art. 337 cpv. 1 CO
58) Art. 337 cpv. 2 CO
59) Art. 337 cpv. 3 CO
60) Art. 337c cpv. 1 CO
61) Art. 337c cpv. 2 CO
62) Art. 337c cpv. 3 CO
63) Art. 337d cpv. 1 CO
64) Art. 337d cpv. 2 CO
65) Art. 337d cpv. 3 CO

Abbreviazioni

CO Codice delle obbligazioni
LAVS Legge federale su l'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti
LL Legge sul lavoro
OLL 1–5 Ordinanza concernente la legge sul lavoro
OTConstr Ordinanza sui lavori di costruzione
LAINF Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni
OPI Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni
RS Raccolta sistematica del diritto federale o classificazione del diritto federale decimale dei testi legali federali

La cassa pensioni del vostro settore. Fondazione di previdenza Spida: indipendente, non orientata al profitto e flessibile. Su misura per le piccole e medie imprese. Richiedeteci un'offerta gratuita e non vincolante: faremo fruttare meglio la vostra previdenza per il personale!

- Contributi bassi
- Onere amministrativo minimo
- Fatturazione posticipata
- Costi amministrativi contenuti
- Interessanti aliquote di conversione delle rendite
- Età di pensionamento flessibile
- Interessanti soluzioni personalizzate

Per maggiore libertà nella vita

spida.

38

62

Spida
Fondazione di previdenza
Bergstrasse 21
Casella Postale
8044 Zurigo
Telefono 044 265 50 50
Fax 044 265 53 53
info@spida.ch
www.spida.ch

BATISEC - Sicurezza innanzitutto!

Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Vi proponiamo un concetto pronto per la realizzazione della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute secondo la direttiva CFSL 6508.

Offerta:

- Analisi del rischio
- I cataloghi di provvedimenti e liste di controllo
- Corsi di sicurezza
- Manuale d'applicazione della sicurezza sul lavoro
- Informazione e consultazione
- Audit
- Pool MSSL di specialisti
- Azioni annuali
- Informazioni continue sulle novità

BATISEC, la soluzione settoriale della sua associazione.

Visitate il nostro sito per saperne di più www.batisec.ch

VSEI USIE Ideen verbinden Idées branchées Idee in rete

stampato in
svizzera

PKG
CPA
APA

Assicurazione malattia paritetica
nel ramo della tecnica di costruzione
(APA)

ATTENZIONE: questa offerta potrebbe lasciarvi di stucco!

L'APA offre alle aziende operanti nel settore della tecnica di costruzione un accesso esclusivo alla soluzione assicurativa ottimale. Usufruite di numerosi vantaggi, tra cui premi stabili e interessanti, un rischio ridotto e prestazioni concepite su misura per la vostra azienda. A ciascuno il suo mestiere – ed è per questo che l'APA lavora gomito a gomito con i professionisti di Sympany. Richiedete una consulenza senza impegno.

www.sympany.ch/business/pkg
Consulenza personale: 0800 955 955

sympany
assicurazioni

Centri di formazione e competenza nella tecnica degli impianti

Con quattro centri di competenza nazionali, suissetec dispone di una struttura di formazione di prim'ordine nel campo della tecnica degli impianti. In tre regioni linguistiche, insegnanti qualificati offrono, in un contesto di modernissime infrastrutture didattiche, un'istruzione orientata alla pratica a tutti i livelli. I centri di formazione non sono soltanto dei siti di apprendimento, bensì anche luoghi d'incontro personale e di cura dei contatti collegiali.

Centro di formazione Lostorf
Winznauerstrasse 39
4654 Lostorf
Tel. 062 285 70 70
Fax 062 298 27 50
info@suissetec.ch

Centro di formazione Colombier
Les Longues Raies 11
2013 Colombier
Tel. 032 843 49 50
Fax 032 843 49 55
romandie@suissetec.ch

Centro professionale Gordola
Via S. Maria 27
6596 Gordola
Tel. 091 745 29 37
Fax 091 745 42 75
suissetec-ti@ticino.ch

STF Winterthur Dipartimento Ventilazione e Climatizzazione
Schlosstalstrasse 139
8408 Winterthur
Tel. 052 260 28 02
Fax 052 260 28 03
info@stfw.ch

Le documentazioni relative ai corsi possono essere richieste direttamente presso i rispettivi centri di formazione