

Vi diamo il benvenuto

alla formazione sulla

CCL del ramo tecnica della costruzione dal 2019

**della Commissione paritetica nazionale (CPN)
per il ramo svizzero della tecnica della costruzione**

del

5 e 6 dicembre 2018

Temi

1ª parte: CCL per il ramo svizzero della tecnica della costruzione 2019

1. Precisazione del campo di applicazione
2. Studio di fattibilità in relazione a un regime di pensionamento anticipato flessibile
3. Miglioramento delle disposizioni concernenti l'esecuzione del CCL
 - Rimedi giuridici e competenze
 - Calcolo delle sanzioni contrattuali
 - Durata del contratto
4. Perfezionamento Aggiornamento professionale
5. Orario di lavoro e regolamentazione sugli straordinari
6. Congedi di maternità e paternità
7. Categorie di lavoratori
8. Adeguamento parziale dei salari minimi
9. Rimborso spese
10. Servizio di picchetto
11. Assicurazione per indennità giornaliera in caso di malattia

2° parte: applicazione e introduzione del calcolatore delle sanzioni contrattuali

Sanzioni in seguito a controlli di aziende svizzere e distaccate (→ presentazione separata)

1. Precisazione del campo di applicazione (Art. 3.2.1)

- datori di lavoro e a tutti i dipendenti delle aziende di installazione, di riparazione e di servizio che operano all'interno o all'involucro degli edifici nei rami professionali seguenti:
- lattoneria / involucro degli edifici;
- impianti sanitari incl. tubazioni e condotte d'opera, **escl. canalizzazioni all'esterno degli edifici**
- riscaldamento;
- climatizzazione/raffreddamento;
- ventilazione;
- installazione di impianti fotovoltaici nella tecnica della costruzione (inclusa tubatura/allacciamento) e condutture a livello del tetto
- **sono inclusi nel campo d'applicazione anche i tutti gli ambiti e comparti aziendali di ditte che eseguono opere nella tecnica della costruzione (anche le amministrazioni immobiliari).**
- **Sono escluse le aziende specializzate nelle tecniche del freddo. Produttori e fornitori sono esclusi purché la fornitura, il montaggio e la manutenzione siano limitati esclusivamente a prodotti e componenti forniti di propria fabbricazione.**

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022
3.2	Ambito di applicazione aziendale	Ambito di applicazione aziendale
3.2.1	<p>Le disposizioni contrattuali dichiarate d'obbligatorietà generale si applicano direttamente a tutti i datori di lavoro e a tutti i dipendenti delle aziende di installazione, di riparazione e di servizio che operano all'interno o all'involucro degli edifici nei rami professionali seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) lattoneria/involucro degli edifici; b) impianti sanitari incl. tubazioni e condotte d'opera; c) riscaldamento; d) climatizzazione/raffreddamento; e) ventilazione; f) installazioni di impianti fotovoltaici nella tecnica della costruzione (inclusa tubatura / allacciamento senza installazione 220 V dei singoli elementi tra loro, condutture a livello del tetto e all' / nell'edificio fino all'allacciamento agli altri impianti tecnici della costruzione per gli impianti fotovoltaici). <p>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.</p>	<p>Le disposizioni del contratto collettivo dichiarate di obbligatorietà generale si applicano direttamente a tutti i datori di lavoro e a tutti i dipendenti delle aziende di installazione, di riparazione e di servizio che operano all'interno degli edifici o all'involucro degli edifici nei rami professionali seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) lattoneria/involucro degli edifici; b) impianti sanitari incl. tubazioni e condotte d'opera; escluso il drenaggio all'esterno dell'edificio; c) riscaldamento; d) climatizzazione/raffreddamento; e) ventilazione; f) installazioni di impianti fotovoltaici nella tecnica della costruzione (inclusa tubatura / allacciamento senza installazione 230 V dei singoli elementi tra loro, condutture a livello del tetto e all' / nell'edificio fino all'allacciamento agli altri impianti tecnici della costruzione per gli impianti fotovoltaici). <p>Sono altresì contemplate nell'ambito di applicazione tutte le parti d'azienda che eseguono lavori nel campo della costruzione come ad esempio le amministrazioni immobiliari.</p> <p>Sono escluse le imprese specializzate nelle tecniche del freddo. Sono escluse le aziende di produzione e commercio purché il montaggio e la manutenzione siano limitati esclusivamente a prodotti e componenti da essi stessi costruiti.</p>

2. Studio di fattibilità sul regime di pensionamento anticipato flessibile (Art. 4.16)

Nuova disposizione: 4.16:

Le parti convengono che nel corso della durata contrattuale venga compiuto **uno studio di fattibilità in relazione a un regime di pensionamento anticipato flessibile**; tale studio dovrà essere infine valutato analizzando le diverse varianti proposte.

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022
Nuova disposizione 4.16		Le parti contraenti convengono che nel corso della durata contrattuale venga compiuto uno studio di fattibilità in relazione a un regime di pensionamento anticipato flessibile; tale studio dovrà essere infine valutato analizzando le diverse varianti proposte.

3. Miglioramento delle disposizioni concernenti l'applicazione del CCL

- **Precisazione delle vie legali e delle competenze :**
 - Procedura a due livelli
 - Separazione degli organi decisionali a livello personale
- **Maggiore trasparenza** riguardo alle **sanzioni contrattuali** e al loro calcolo nonché introduzione di un calcolatore delle sanzioni contrattuali
 - Il nuovo sistema di calcolo (calcolatore) permette di stabilire con maggiore precisione l'ammontare della sanzione (→ presentazione separata)
 - Miglioramenti sul piano della parità di trattamento

➤ Vie legali e competenze (art. 11.7 i. c. d. con gli art. 6.4 lett. c e 7.1 lett. c dell'Appendice 1)

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022
11.7	<p>La decisione relativa</p> <p>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,</p> <p>b) all'assoggettamento di un datore di lavoro alla CCL e alla dichiarazione di obbligatorietà generale,</p> <p>spetta al Consiglio della CPN, composto da 1 rappresentante dei datori di lavoro e 1 rappresentante dei lavoratori, eletti dalla CPN.</p> <p>Per ricorrere contro le decisioni del Consiglio della CPN bisogna adire le vie legali ordinarie.</p>	<p>Le decisioni relative</p> <p>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,</p> <p>b) all'assoggettamento di un datore di lavoro alla CCL e alla dichiarazione di obbligatorietà generale,</p> <p>sono sottoposte a una procedura a due livelli come indicato nell'Appendice 1.</p> <p>Resta salvo il ricorso alle vie legali ordinarie.</p>
Appendice 1 (Statuti CPN) nuova disposizione 6.4 lett. c)	<p>Il comitato direttore della CPN è responsabile per:</p> <p>a) i preparativi per le assemblee della CPN</p> <p>b) tutti gli altri affari amministrativi, purché non si tratti di affari che competono esplicitamente ad un altro organo.</p>	<p>Il comitato direttore della CPN è responsabile per:</p> <p>a) i preparativi per le assemblee della CPN;</p> <p>b) tutti gli altri affari amministrativi, purché non si tratti di affari che competono esplicitamente ad un altro organo;</p> <p>c) i ricorsi contro le decisioni del Consiglio della CPN ai sensi dell'art. 7.1 lett. c).</p>
Appendice 1 (Statuti CPN) nuova disposizione 7.1 lett. c)	<p>Il Consiglio della CPN è responsabile per:</p> <p>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 lett. a) CCL e all'art. 13 CCL;</p> <p>b) la decisione in merito all'assoggettamento di un datore di lavoro al CCL, rispettivamente alla DFO, conformemente all'art. 11.7 lett. b) CCL.</p>	<p>Il Consiglio della CPN è responsabile per:</p> <p>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 lett. a) CCL e all'art. 13 CCL;</p> <p>b) la decisione in merito all'assoggettamento di un datore di lavoro alla CCL, rispettivamente alla DFO, conformemente all'art. 11.7 lett. b) CCL;</p> <p>c) alla decisione ai sensi dell'art. 11.7 lett. a) e b) nonché</p> <p>alla decisione di ricorrere in virtù dell'art. 11.7 lett. a) e b) in caso di prime decisioni da parte di una CP conformemente alla delega di cui all'art. 11.4 lett. d).</p>

➤ **Calcolo delle sanzioni contrattuali (art. 13.1)**

- Maggiore trasparenza e precisione nel calcolo delle sanzioni contrattuali grazie a un nuovo “calcolatore delle sanzioni” (→ presentazione separata, in seguito)
- Vengono presi in considerazione i seguenti criteri:
 - genere e gravità delle violazioni contrattuali commesse,
 - entità del vantaggio finanziario a cui mirava il datore di lavoro violando il CCL,
 - colpa del datore di lavoro,
 - scopo della sanzione contrattuale,
 - numero delle violazioni constatate,
 - effetto preventivo della sanzione contrattuale intesa a contenere ulteriori violazioni del CCL e
 - dimensioni e potere finanziario dell’azienda.

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022
Art. 13	Infrazioni al CCL: rispetto del contratto, violazione del contratto, sanzioni contrattuali	Infrazioni al CCL: rispetto del contratto, violazione del contratto, sanzioni contrattuali
a) 13.1	<p>Trasgressioni da parte del datore di lavoro</p> <p>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.</p>	<p>Trasgressioni da parte del datore di lavoro</p> <p>I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL vengono 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.</p> <p>a) La sanzione contrattuale va stabilita innanzitutto in modo da impedire ai datori di lavoro o ai lavoratori già colpevoli di commettere ulteriori violazioni del Contratto collettivo di lavoro. In alcuni casi la sanzione può superare la somma delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori.</p> <p>b) L'importo viene inoltre stabilito in base ai seguenti criteri:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori; 2. violazione delle disposizioni non pecuniarie del Contratto collettivo di lavoro, in particolare del divieto del lavoro nero nonché delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro e sulla protezione della salute; 3. il fatto che il datore di lavoro o il lavoratore colpevole, messo in mora, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi; 4. violazione unica o ripetuta delle singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro e la gravità di questa violazione; 5. recidiva delle violazioni del Contratto collettivo di lavoro; 6. dimensione dell'impresa; 7. il fatto che i lavoratori abbiano fatto valere personalmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro colpevole.

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022
		<p>c) A chi viola il divieto di lavorare in nero, viene comminata una sanzione contrattuale per ogni lavoratore in nero.</p> <p>d) Chi non tiene una contabilità delle ore di lavoro nell'impresa secondo l'articolo 13.7 CCL viene punito con una sanzione contrattuale. Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è comprensibile ma non conforme a tutte condizioni del CCL, la sanzione contrattuale può essere adeguatamente ridotta.</p> <p>e) Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 13.7 e 13.8 CCL durante 5 anni viene punito con una sanzione contrattuale.</p> <p>f) Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza e per scritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'articolo 13.7 CCL e perciò rende impossibile un controllo regolare viene punito con una sanzione contrattuale.</p> <p>g) Chi non versa la cauzione o chi non la versa in modo conforme ai sensi dell'articolo 20 CCL, malgrado diffida avvenuta, viene punito con una sanzione contrattuale fino all'ammontare della cauzione dovuta;</p> <p>h) Il pagamento della sanzione contrattuale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le restanti disposizioni del presente CCL.</p>

4. Durata contrattuale (Art. 19)

1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2022

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022
19	Durata della Convenzione	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.	Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2019 . Esso sostituisce la Convenzione collettiva di lavoro del 1° gennaio 2014 . 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.	Il presente CCL è concluso per una durata di quattro anni ed è valido fino al 31 dicembre 2022.

5. Perfezionamento professionale (art. 23)

- Dal 2019 i lavoratori avranno diritto a cinque giorni di lavoro retribuiti
 1. Per il perfezionamento professionale oppure
 2. per il perfezionamento finalizzato all'esercizio di funzioni nell'ambito del partenariato sociale

- La disposizione sul «perfezionamento particolare» (art. 24) è stata abrogata (in quanto superflua).

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022
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.	Per evitare che tale perfezionamento permanente occupi esclusivamente il tempo libero del dipendente, le parti contraenti stabiliscono di comune accordo, i lavoratori hanno diritto a 5 giorni di lavoro remunerati all'anno per il perfezionamento professionale o per il perfezionamento finalizzato all'esercizio di funzioni di partnership sociale.
24	Perfezionamento particolare	Abrogato.
24.1	A completamento 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) ed 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.	Abrogato.
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.	Abrogato.
24.3	Anche per questo congedo di perfezionamento particolare supplementare valgono le disposizioni degli articoli da 23.3 - 23.5 CCL.	Abrogato.

6. Orario di lavoro e straordinari (art. 25.7, 28 e 42)

- La formulazione è stata precisata e adattata alle norme di legge.
- Ora si distingue nettamente fra ore di lavoro supplementari e straordinarie.
- **Al massimo 120 ore da riportare al periodo di conteggio successivo.**
- Le ore in più che superano questo limite valgono come ore straordinarie; entro 6 mesi queste ore in più devono essere compensate in tempo libero o retribuite con un supplemento del 25% (la scelta spetta al datore di lavoro dopo aver consultato il lavoratore).
- **Nuovo:** reintroduzione del versamento in denaro delle ore supplementari fino a un massimo di 120 ore, nel caso in cui una compensazione sarebbe possibile ma il dipendente ne esige il versamento.

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022
25.7	<p>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 e 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.</p>	<p>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 120 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 e 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.</p>
28	Lavoro straordinario	Lavoro straordinario
28.1	<p>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.</p>	<p>È considerato lavoro straordinario quello che, conformemente agli articoli 25.2 e 25.7 nonché all'Appendice 8, tenendo conto dell'art. 27, supera il normale orario di lavoro. Va osservata la durata massima del lavoro stabilita per legge.</p>
Nuova disposizione 28.2 (analogamente al CO)		<p>I lavoratori sono tenuti ad accettare di eseguire delle ore di lavoro supplementari in caso di esigenze aziendali, in base alla loro capacità di prestazione personale e nella misura in cui lo si possa ragionevolmente pretendere secondo le norme della buona fede.</p>
Nuova disposizione 28.3 (corrisponde alla vecchia disp. 42.1)		<p>Il lavoro straordinario viene compensato unicamente se è stato ordinato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante, o riconosciuto in seguito come tale.</p>

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022
42 viene assegnata una nuova numerazione	Indennità per lavoro straordinario	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.	Abrogato.
42.2 diventa ora 42.1	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%. 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.	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 è possibile ma il dipendente desidera un pagamento in contanti, il datore di lavoro decide, tenendo conto della situazione aziendale, se compensare al massimo 120 ore di straordinario per ciascun periodo di conteggio con tempo libero di uguale durata oppure compensarle in denaro ma senza indennità. Le restanti ore di straordinario vanno pagate 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.
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).	Abrogato.

➤ **Calcolo delle indennità per lavoro straordinario – nuova regolamentazione (nuovo art. 42.2)**

Le indennità per lavoro straordinario si calcolano come segue:

- per i lavoratori assunti con salario mensile: salario lordo orario più quota 13^{ma} mensilità (senza considerare il supplemento per le vacanze e i giorni festivi).
- per i lavoratori assunti con salario orario: salario lordo orario più quota 13^{ma} mensilità più supplemento per le vacanze e i giorni festivi.

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022
Diventa ora 42.2		Le indennità per lavoro straordinario si calcolano come segue: a) per i lavoratori assunti con salario mensile: salario lordo orario più quota 13a mensilità (senza considerare il supplemento per le vacanze e i giorni festivi). b) per i lavoratori assunti con salario orario: salario lordo orario più quota 13a mensilità più supplemento per le vacanze e i giorni festivi.

7. Congedo di maternità e di paternità (art. 34a)

- Il padre ha diritto a un giorno di congedo alla nascita del figlio **nonché, d'ora in poi, a 3 giorni di congedo supplementari** (da fruire entro 12 mesi dalla nascita del figlio).
- Dopo il parto la lavoratrice ha diritto a un congedo di maternità di 16 settimane (per legge: 14 settimane); **l'indennità di maternità per le settimane 15 e 16 è a carico del datore di lavoro.**

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022
Nuova disposizione 34a		Congedo di maternità e di paternità
34a.1		Dopo il parto la lavoratrice ha diritto a un congedo di maternità di 16 settimane ¹ . L'indennità di maternità prescritta per legge è a carico del datore di lavoro per le settimane 15 e 16.
34a.2		Oltre al giorno della nascita di cui all'art. 34.1 lett. C, il lavoratore ha diritto a tre giorni di congedo di paternità pagati, da fruire entro dodici mesi dalla nascita del figlio.

8. Categorie di lavoratori (art. 39 i.c.d. con l'Appendice 8)

a) **Montatore 1**

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

bb) **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 certificato di capacità, che sono in grado di eseguire lavori semplici dietro istruzione e hanno compiuto 20 anni di età.

a) **Installatore 1**

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

b) **Installatore 2a 2**

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

~~c) **Montatore 2b 2**~~

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

c) **Installatore 2e 3**

Dipendenti senza certificato di capacità che hanno compiuto 20 anni di età. ~~Dipendenti semi-qualificati, non autonomi, senza certificato di capacità, che sono in grado di eseguire lavori semplici dietro istruzione e hanno compiuto 20 anni di età.~~

9. Adeguamento parziale dei salari minimi (Appendice 8)

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022																																																																								
Allegato 8	<p>3. Art. 39 Salari minimi I salari minimi 2017 rimangono invariati rispetto al 2016. Conformemente all'art. 37.2 CCL, il calcolo del salario a ore avviene sulla base di un divisore di 173.3 del salario mensile.</p> <p>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.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>al mese</th> <th>all'ora</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1° anno dopo l'apprendistato</td> <td>4'000.00</td> <td>23.08</td> </tr> <tr> <td>3° anno dopo l'apprendistato</td> <td>4'300.00</td> <td>24.81</td> </tr> <tr> <td>5° anno dopo l'apprendistato</td> <td>4'700.00</td> <td>27.12</td> </tr> </tbody> </table> <p>Montatore 2a) (NUOVO) Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>al mese</th> <th>all'ora</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1° anno dopo l'apprendistato</td> <td>3'800.00</td> <td>21.93</td> </tr> <tr> <td>2° anno dopo l'apprendistato</td> <td>3'900.00</td> <td>22.50</td> </tr> <tr> <td>3° anno dopo l'apprendistato</td> <td>4'050.00</td> <td>23.37</td> </tr> <tr> <td>4° anno dopo l'apprendistato</td> <td>4'300.00</td> <td>24.81</td> </tr> </tbody> </table> <p>Montatore 2b) (vecchio 2a) Dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>al mese</th> <th>all'ora</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1° anno dopo l'apprendistato</td> <td>3'650.00</td> <td>21.06</td> </tr> <tr> <td>2° anno dopo l'apprendistato</td> <td>3'800.00</td> <td>21.93</td> </tr> <tr> <td>3° anno dopo l'apprendistato</td> <td>3'950.00</td> <td>22.79</td> </tr> <tr> <td>4° anno dopo l'apprendistato</td> <td>4'150.00</td> <td>23.95</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	al mese	all'ora	1° anno dopo l'apprendistato	4'000.00	23.08	3° anno dopo l'apprendistato	4'300.00	24.81	5° anno dopo l'apprendistato	4'700.00	27.12	Categoria	al mese	all'ora	1° anno dopo l'apprendistato	3'800.00	21.93	2° anno dopo l'apprendistato	3'900.00	22.50	3° anno dopo l'apprendistato	4'050.00	23.37	4° anno dopo l'apprendistato	4'300.00	24.81	Categoria	al mese	all'ora	1° anno dopo l'apprendistato	3'650.00	21.06	2° anno dopo l'apprendistato	3'800.00	21.93	3° anno dopo l'apprendistato	3'950.00	22.79	4° anno dopo l'apprendistato	4'150.00	23.95	<p>3. Art. 39 Salari minimi Le parti sociali hanno concordato i seguenti salari minimi 2019. Conformemente all'art. 37.2 CCL, il calcolo del salario a ore avviene sulla base di un divisore di 173.3 del salario mensile.</p> <p>Installatore 1 Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente. in grado di lavorare in modo autonomo.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Al mese</th> <th>All'ora</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1° anno dopo l'apprendistato</td> <td>4'100.00</td> <td>23.66</td> </tr> <tr> <td>3° anno dopo l'apprendistato</td> <td>4'400.00</td> <td>25.39</td> </tr> <tr> <td>5° anno dopo l'apprendistato</td> <td>4'900.00</td> <td>28.27</td> </tr> <tr> <td>7° anno dopo l'apprendistato</td> <td>5'100.00</td> <td>29.43</td> </tr> </tbody> </table> <p>Installatore 2 (nuovo) Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo o dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CPF) nel ramo della tecnica della costruzione.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Al mese</th> <th>All'ora</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Il 1° anno dopo l'apprendistato</td> <td>3'800.00</td> <td>21.93</td> </tr> <tr> <td>Il 2° anno dopo l'apprendistato</td> <td>3'900.00</td> <td>22.50</td> </tr> <tr> <td>Il 3° anno dopo l'apprendistato</td> <td>4'100.00</td> <td>23.66</td> </tr> <tr> <td>Il 4° anno dopo l'apprendistato</td> <td>4'300.00</td> <td>24.81</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Al mese	All'ora	1° anno dopo l'apprendistato	4'100.00	23.66	3° anno dopo l'apprendistato	4'400.00	25.39	5° anno dopo l'apprendistato	4'900.00	28.27	7° anno dopo l'apprendistato	5'100.00	29.43	Categoria	Al mese	All'ora	Il 1° anno dopo l'apprendistato	3'800.00	21.93	Il 2° anno dopo l'apprendistato	3'900.00	22.50	Il 3° anno dopo l'apprendistato	4'100.00	23.66	Il 4° anno dopo l'apprendistato	4'300.00	24.81
Categoria	al mese	all'ora																																																																								
1° anno dopo l'apprendistato	4'000.00	23.08																																																																								
3° anno dopo l'apprendistato	4'300.00	24.81																																																																								
5° anno dopo l'apprendistato	4'700.00	27.12																																																																								
Categoria	al mese	all'ora																																																																								
1° anno dopo l'apprendistato	3'800.00	21.93																																																																								
2° anno dopo l'apprendistato	3'900.00	22.50																																																																								
3° anno dopo l'apprendistato	4'050.00	23.37																																																																								
4° anno dopo l'apprendistato	4'300.00	24.81																																																																								
Categoria	al mese	all'ora																																																																								
1° anno dopo l'apprendistato	3'650.00	21.06																																																																								
2° anno dopo l'apprendistato	3'800.00	21.93																																																																								
3° anno dopo l'apprendistato	3'950.00	22.79																																																																								
4° anno dopo l'apprendistato	4'150.00	23.95																																																																								
Categoria	Al mese	All'ora																																																																								
1° anno dopo l'apprendistato	4'100.00	23.66																																																																								
3° anno dopo l'apprendistato	4'400.00	25.39																																																																								
5° anno dopo l'apprendistato	4'900.00	28.27																																																																								
7° anno dopo l'apprendistato	5'100.00	29.43																																																																								
Categoria	Al mese	All'ora																																																																								
Il 1° anno dopo l'apprendistato	3'800.00	21.93																																																																								
Il 2° anno dopo l'apprendistato	3'900.00	22.50																																																																								
Il 3° anno dopo l'apprendistato	4'100.00	23.66																																																																								
Il 4° anno dopo l'apprendistato	4'300.00	24.81																																																																								

9. Adeguamento parziale dei salari minimi (Appendice 8)

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022																														
	<p>Montatore 2c) (vecchio 2b) Dipendenti semi-qualificati, non autonomi, senza attestato di capacità, che sono in grado di eseguire lavori semplici dietro istruzione e hanno compiuto i 20 anni d'età.</p> <table data-bbox="316 500 1016 642"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>al mese</th> <th>all'ora</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>il 1° anno dopo l'apprendistato</td> <td>3'550.00</td> <td>20.48</td> </tr> <tr> <td>il 2° anno dopo l'apprendistato</td> <td>3'650.00</td> <td>21.06</td> </tr> <tr> <td>il 3° anno dopo l'apprendistato</td> <td>3'750.00</td> <td>21.64</td> </tr> <tr> <td>il 4° anno dopo l'apprendistato</td> <td>3'900.00</td> <td>22.50</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	al mese	all'ora	il 1° anno dopo l'apprendistato	3'550.00	20.48	il 2° anno dopo l'apprendistato	3'650.00	21.06	il 3° anno dopo l'apprendistato	3'750.00	21.64	il 4° anno dopo l'apprendistato	3'900.00	22.50	<p>Installatore 3 (nuovo): Dipendenti senza attestato di capacità che hanno compiuto i 20 anni di età. Dipendenti semi-qualificati, non autonomi, senza attestato di capacità, che sono in grado di eseguire lavori semplici dietro istruzione e hanno compiuto i 20 anni d'età.</p> <table data-bbox="1058 500 1599 642"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Al mese</th> <th>All'ora</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Il 1° anno di assunzione</td> <td>3'700.00</td> <td>21.35</td> </tr> <tr> <td>Il 2° anno di assunzione</td> <td>3'750.00</td> <td>21.64</td> </tr> <tr> <td>Il 3° anno di assunzione</td> <td>3'800.00</td> <td>21.93</td> </tr> <tr> <td>Il 4° anno di assunzione</td> <td>4'000.00</td> <td>23.08</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Al mese	All'ora	Il 1° anno di assunzione	3'700.00	21.35	Il 2° anno di assunzione	3'750.00	21.64	Il 3° anno di assunzione	3'800.00	21.93	Il 4° anno di assunzione	4'000.00	23.08
Categoria	al mese	all'ora																														
il 1° anno dopo l'apprendistato	3'550.00	20.48																														
il 2° anno dopo l'apprendistato	3'650.00	21.06																														
il 3° anno dopo l'apprendistato	3'750.00	21.64																														
il 4° anno dopo l'apprendistato	3'900.00	22.50																														
Categoria	Al mese	All'ora																														
Il 1° anno di assunzione	3'700.00	21.35																														
Il 2° anno di assunzione	3'750.00	21.64																														
Il 3° anno di assunzione	3'800.00	21.93																														
Il 4° anno di assunzione	4'000.00	23.08																														

10. Rimborso spese per lavoro fuori sede (art. 44 e 45 i.c.d. Appendice 8)

- Per l'uso di **un'auto privata: nuovo 70 cts./km** (invece di 60 cts.)
- Per il **lavoro fuori sede**: il lavoro fuori sede ora è definito in modo più chiaro: se il luogo di lavoro esterno dista a oltre 10 km (un tragitto) dalla sede dell'azienda / luogo di assunzione, viene riconosciuto il diritto alle indennità.

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022
44 -> Appendice 8	<p>4. 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 de-rivanti dal lavoro fuori sede, se il luogo di lavoro esterno si trova</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>dalla sede dell'azienda / luogo di assunzione.</p> <p>In base all'art. 44.3 CCL, l'indennità per il pranzo ammonta a CHF 15.- al giorno.</p>	<p>4. 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 de-rivanti dal lavoro fuori sede, se il luogo di lavoro esterno si trova dist oltre 10 km (un tragitto) dalla sede dell'azienda / luogo di assunzione.</p> <p>In base all'art. 44.3 CCL, l'indennità per il pranzo ammonta a CHF 15.- al giorno.</p>
45.2 -> Appendice 8	<p>5. 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.</p>	<p>5. 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 0.70/km.</p>

11. Servizio di “picchetto” (art. 43.4)

- **Nuovo:** forfait settimanale di **CHF 180.-** per servizio di picchetto.

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022
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%	In caso di servizio di riparazione (“servizio di picchetto”), purché il dipendente non debba tenersi a disposizione all’interno dell’azienda, occorre versare un forfait settimanale (da lunedì a domenica) di CHF 180.00. 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%

12. Assicurazione d'indennità giornaliera per malattia (Art. 50)

- **Nuovo:** il personale che ha lavorato in azienda per almeno 10 anni ha diritto per 6 mesi al 90% del salario.
- **Nuovo:** possibilità di stipulare assicurazioni d'indennità giornaliera per malattia secondo LAMal¹ e LCA².

1 Legge federale sull'assicurazione malattie (RS 832.10)

2 Legge federale sul contratto d'assicurazione (RS 221.219.1)

Art. / Appendice	CCL 2014-2018	CCL 2019-2022
50	Condizioni di assicurazione	Condizioni di assicurazione
50.1	<p>Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:</p> <p>a) indennità giornaliera 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;</p> <p>b) la durata della copertura assicurativa nello spazio di 900 giorni deve ammontare a 720 e comprendere una o più malattie;</p> <p>c) le indennità giornaliere da versare sono calcolate proporzionalmente al grado di incapacità lavorativa;</p> <p>d) in caso di riduzione delle indennità giornalieri in seguito a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto all'ammontare corrispondente a 720 giorni completi;</p> <p>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;</p> <p>f) le prestazioni di maternità prescritte dalla LAMal² vengono versate in aggiunta all'assicurazione maternità a livello federale;</p> <p>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);</p> <p>h) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva;</p> <p>i) in caso di partecipazione ad eccedenze, i lavoratori hanno diritto almeno al 50%.</p>	<p>Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:</p> <p>a) indennità giornaliera 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;</p> <p>il personale che ha lavorato in azienda per almeno 10 anni ha diritto per 6 mesi al 90% del salario (senza spese);</p> <p>b) la durata della copertura assicurativa nello spazio di 900 giorni deve ammontare a 720 e comprendere una o più malattie;</p> <p>c) le indennità giornaliere da versare sono calcolate proporzionalmente al grado di incapacità lavorativa;</p> <p>d) in caso di riduzione delle indennità giornalieri in seguito a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto all'ammontare corrispondente a 720 giorni completi;</p> <p>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;</p> <p>f) le prestazioni di maternità prescritte dalla LAMal² vengono versate in aggiunta all'assicurazione maternità a livello federale;</p> <p>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) e dev'essere così garantito anche in caso di una soluzione LCA³ secondo le regole della LAMal.</p> <p>h) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva;</p> <p>i) in caso di partecipazione ad eccedenze, i lavoratori hanno diritto almeno al 50%.</p> <p>j) L'indennità giornaliera da essere erogata e quindi capitalizzata per i 720 giorni interi.</p>
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.	Per quanto concerne le disposizioni relative ai diritti degli assicurati che hanno raggiunto l'età di pensionamento ordinaria , il datore di lavoro prende contatto con la sua compagnia di assicurazione ed informa i dipendenti al riguardo.
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».*

Paritätische Landeskommission (PLK)
Commission paritaire nationale (CPN)
Commissione paritetica nazionale (CPN)
per il ramo svizzero della tecnica della costruzione

Grazie per la vostra attenzione!

**Commissione paritetica nazionale (CPN) | Weltpoststrasse 20 | Casella postale 272 | 3000 Berna 15 |
Tel. 031 350 22 65 | telefax 031 350 23 77 |
gebaeudetechnik@plk.ch | www.plk-gebaeudetechnik.ch**