

**NOI, I TECNICI
DELLA COSTRUZIONE**

RAMO SVIZZERO DELLA TECNICA DELLA COSTRUZIONE

Convenzione collettiva di lavoro 2025 – 2028



**PLK
CPN**

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

Indirizzo postale
Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16
Telefono: 031 350 22 65
isoliergewerbe@plk.ch
www.plk-isolier.ch
Sede dell'ufficio
Jupiterstrasse 15, 3015 Bern

UNIA

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

Segretariato
Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16
Telefono: 031 350 21 11
gewerbe@unia.ch
www.unia.ch

syna

**Syna die Gewerkschaft
Syna syndicat interprofessionnel
Syna sindacato interprofessionale**

Segretariato
Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten
Telefono: 044 279 71 71, Fax: 044 279 71 72
gewerbe@syna.ch
www.syna.ch

 **suissetec**

**Schweizerisch-Lichtensteiner
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, Postfach, 8021 Zürich
Telefono: 043 244 73 00,
info@suissetec.ch
www.suissetec.ch

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

del 1° gennaio 2025

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

1° edizione

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	19
Art. 6	Accordi aziendali	19
Art. 7	Contributo professionale regionale	20
Art. 8	Contratti di adesione/contributo	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	25
Art. 13	Infrazioni al CCL: rispetto/violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali	25
Art. 14	Partecipazione nell'azienda	28
Art. 15	Modifiche e pubblicazione della Convenzione	28
Art. 16	Finanziamento dei compiti	28
Art. 17	Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)	29
Art. 18	Contratti paralleli	29
Art. 19	Durata della Convenzione	29

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	33
---------	--	----

II Disposizioni normative

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 21	Diritti e doveri di datori di lavoro e dipendenti/principio	41
Art. 22	Obblighi di datori di lavoro e dipendenti	41
	a) Obblighi del datore di lavoro	41
	b) Obblighi del/della dipendente	43
Art. 23	Promozione del perfezionamento professionale	44
Art. 24	Perfezionamento particolare	45

Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile

Art. 25	Durata del lavoro	49
Art. 26	Osservanza della durata del lavoro	50

Art. 27	Lavoro di recupero	51
Art. 28	Lavoro straordinario	51
Art. 29	Vacanze	51
Art. 30	Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze	52
Art. 31	Giorni festivi	53
Art. 32	Indennità per giorni festivi	53
Art. 33	Pensionamento flessibile	54
Art. 34	Indennità per assenze giustificate	55
Art. 34a	Congedo di maternità e di paternità	55
Art. 35	Impedimento in caso di adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica	56

Salari, indennità

Art. 36	Salario a rendimento	59
Art. 37	Contabilità salari e stipendi	59
Art. 38	Pagamento del salario, rispettivamente dello stipendio	59
Art. 39	Salari minimi	60
Art. 40	Indennità di fine anno	61
Art. 41	Trattative salariali	61
Art. 42	Indennità per lavoro straordinario	62
Art. 43	Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, servizio di picchetto	63
Art. 44	Rimborso spese per lavoro fuori sede	63
Art. 45	Rimborso spese per l'utilizzo di un veicolo privato	64
Art. 46	Rimborso spese per circostanze particolari	64

Prestazioni sociali

Art. 47	Assegni per i figli e per la formazione	67
Art. 48	Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del dipendente	67
Art. 49	Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione	67
Art. 50	Condizioni di assicurazione	68
Art. 51	Assicurazione malattia nel ramo professionale	69
Art. 52	Impedimento per infortunio	69
Art. 53	Assicurazione infortuni professionali, premi	70
Art. 54	Assicurazione infortuni non professionali, premi	70
Art. 55	Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile	70
Art. 56	Prestazioni in caso di lavoro ridotto ed intemperie	71
Art. 57	Morte del datore di lavoro, rispettivamente del/della dipendente	71
Art. 58	Previdenza professionale (2° pilastro)	72

Disdetta

Art. 59	Disdetta in generale	75
---------	----------------------	----

Art. 60	Disdetta durante il periodo di prova	75
Art. 61	Disdetta dopo il periodo di prova	75
Art. 62	Protezione dalla disdetta	76
Art. 63	Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro	77
Art. 64	Divieto di disdetta da parte del/della dipendente	77
Art. 65	Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro	78
Art. 66	Disdetta ingiustificata	78
Art. 67	Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego	78
Art. 68	Misure per motivi economici	79
Art. 69	Pubblicazione in varie lingue	79

Firme delle parti contraenti	80
-------------------------------------	-----------

Appendici

Appendice 1	
Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale (CPN)	83
Appendice 2	
Regolamento relativo al contributo alle spese d'applicazione, del contributo per il perfezionamento e al contributo base	89
Appendice 6	
Regolamento per la Commissione per il perfezionamento professionale	141
Appendice 7	
Esempio di contratto di lavoro individuale per i/le dipendenti	145

Appendice 8.1	
Accordo salariale 2022	147
Appendice 8.2	
Accordo salariale 2021	151
Appendice 8.3	
Accordo salariale 2020	155
Appendice 9	
Cassa di compensazione assegni familiari Spida (estratto)	159
Indice testi di legge	163

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
LAVS	Legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti
LC	Legge federale sul collocamento e il personale a prestito
LDist	Legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera
LIPG	Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità
LOCCL	Legge federale concernente il conferimento del carattere -obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro
OAVS	Ordinanza sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti
ODist	Ordinanza sui lavoratori distaccati in Svizzera
OLL	Ordinanza concernente la legge sul lavoro
OC	Ordinanza sul collocamento e il personale a prestito
OAINF	Ordinanza federale sull'assicurazione contro gli infortuni
OPI	Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni
CFSL	Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro
OPP 2	Ordinanza sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità

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

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 Synadall'altra.

Art. 2 Scopo della Convenzione

- 2.1 Con il presente CCL le parti contraenti intendono:
- a) definire un rapporto di lavoro moderno
 - b) promuovere e sviluppare la cooperazione tra lavoratori e datori di lavoro e le loro organizzazioni; e
 - c) rispettare le disposizioni e gli accordi e risolvere eventuali divergenze di opinione nell'ambito di una procedura regolamentata;
 - d) attuare congiuntamente il contenuto dell'accordo ai sensi dell'art. 357b del codice delle obbligazioni;
 - e) promuovere lo sviluppo professionale, economico, sociale e ambientale del settore;
 - f) promuovere la salute e la sicurezza sul lavoro;
 - g) combattere la concorrenza sleale e il lavoro nero; e
 - h) preservare la pace del lavoro.

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 generalisti applicano direttamente a tutti i datori di lavoro e a tutti i dipendenti delle aziende di installazione e prefabbricazione, di riparazione e di servizio

o parti di esso 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; escluso il drenaggio all'esterno dell'edificio;
- c) riscaldamento;
- d) climatizzazione/raffreddamento;
- e) ventilazione;
- f) installazione di impianti fotovoltaici nella tecnica della costruzione (inclusa tubatura/allacciamento senza installazione 230 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 altresì contemplate nell'ambito di applicazione tutte le parti d'azienda che eseguono lavori nel campo della tecnica costruzione come ad esempio le amministrazioni immobiliari.

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.

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 Abrogato

3.3 Campo di applicazione personale

3.3.1 Abrogato

3.3.2 Il CCL si applica a tutto il personale di installazione addetto al montaggio, compresi i capi operai, i montatori e capo installatori responsabili dei lavori e i capi montatori, così come al personale delle officine e dei magazzini, indipendentemente dal loro livello di occupazione o di retribuzione.

3.4 Eccezioni

3.4.1 Il titolare e i suoi familiari, 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 Abrogato

3.4.4 I dipendenti che svolgono prevalentemente attività nell'ambito della pianificazione tecnica, cioè più del 50%, della progettazione o della calcolazione.

3.4.5 Per le persone in formazione si applicano i seguenti articoli del CCL: art. 25 Durata del lavoro - Tempo di viaggio, art. 31 Giorni festivi, art. 34 Assenze giustificate, art. 40 Tredicesima mensilità, art. 44 Rimborso spese.

Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace

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

4.2 Le parti contraenti si impegnano a rispettare la pace assoluta del lavoro e rinunciano a fare ricorso, durante il periodo di validità di questo CCL, a qualsiasi misura di lotta, in particolare a scioperi e serrate.

4.3 Le differenze di opinione che sorgono durante il periodo di validità della Convenzione, vengono regolate nella seguente sequenza:

- Commissioni Paritetiche (CP);
- Commissione Paritetica Nazionale (CPN);
- Tribunale arbitrale

4.4 Abrogato

- 4.5 Abrogato
- 4.6 Abrogato
- 4.7 Abrogato
- 4.8 Abrogato
- 4.9 Abrogato
- 4.10 Abrogato
- 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 Abrogato
- 4.13 Abrogato
- 4.14 Abrogato
- 4.15 Abrogato
- 4.16 Abrogato

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 presentati alla CPN per esame. Le regolamentazioni secondo l'art. 5.1d) CCL devono essere sottoposte per decisione 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 Abrogato

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 Abrogato

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 conciliazione. 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) fatturazione (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 aziendali (controlli dei libri paga), inclusi i rapporti di controllo, secondo le istruzioni della CPN garanzia dell'esecuzione della CCL secondo le istruzioni della CPN;
 - f) garanzia dell'esecuzione della CCL secondo le istruzioni della CPN;
 - g) In caso di non conformità, determinazione ed incasso di costi di controllo, di richiami, di spese processuali e di sanzioni contrattuali;
 - h) Effettuare controlli sulle aziende che distaccano lavoratori secondo le direttive della CPN
 - i) applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro;
 - j) 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;
 - k) Abrogato
 - 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 Per essere validi, gli statuti delle commissioni paritetiche o le loro modifiche richiedono l'approvazione della Commissione Paritetica Nazionale

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 Compiti della CPN:

- a) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL;
- b) Abrogato
- 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) Abrogato
- f) Abrogato
- 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;
- j) 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;
- k) di determinare e di incassare i costi di controllo, i richiami, i costi processuali e le sanzioni contrattuali;
- l) di giudicare in materia di assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione;
- m) 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;
- n) 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, controlli presso i datori di lavoro in merito all'applicazione della Convenzione.

11.6 Abrogato

11.7 Le decisioni relative

- 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,
sono sottoposte a una procedura a due livelli come indicato nell'Appendice 1.

Resta salvo il ricorso alle 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 della CPN, rispettivamente della CP, i costi di controllo, le spese processuali (in base alle spese risultanti) e una sanzione contrattuale.
- 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. La sanzione può ammontare fino a 120'000 franchi svizzeri. Se l'importo del pagamento supplementare è superiore a 120'000 franchi svizzeri, la CPN o il CP sono autorizzati a imporre una sanzione ancora più elevata (massimo 110% dell'importo del pagamento supplementare).

- b) L'importo viene inoltre stabilito in base ai seguenti criteri:
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.
- c) A chi viola il divieto di lavorare in nero, viene comminata una sanzione contrattuale da fino a 10'000 franchi svizzeri per ogni lavoratore in nero
- d) Chi non tiene una contabilità delle ore di lavoro nell'impresa secondo l'articolo 13.7 CCL viene punito con una sanzione contrattuale da fino a 8'000 franchi svizzeri. 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.
- 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 da fino a 20'000 franchi svizzeri.
- 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 o rifiuta l'accesso all'organo di controllo e perciò rende impossibile un controllo regolare viene punito con una sanzione contrattuale da fino a 20'000 franchi svizzeri.

- 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;
- h) Chi non ha detratto e versato correttamente i contributi ai costi di esecuzione e di perfezionamento e/o il contributo di base ai sensi dell'art. 20 CCL sarà soggetto a una sanzione contrattuale da fino a 20'000 franchi svizzeri.
- i) Chi non ha stipulato un'assicurazione di indennità giornaliera per malattia e/o non rispetta le condizioni di assicurazione (in particolare non ha pagato i premi assicurativi) può essere perseguito con una sanzione contrattuale da fino a 20'000 franchi svizzeri.
- j) Il pagamento della sanzione contrattuale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le restanti disposizioni del presente CCL.
- k) Chiunque non rispetti le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro sarà soggetto a una sanzione contrattuale da fino a 20'000 franchi svizzeri.

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 Abrogato

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 Abrogato

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 **Abrogato**

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. I finanziamenti sono forniti da

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) Abrogato
- 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.

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 2025. Esso sostituisce la Convenzione collettiva di lavoro del 1° gennaio 2019.
- 19.2 Il presente CCL è concluso per una durata di quattro anni ed è valido fino al 31 dicembre 2028.
- 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 2028.
- 19.4 Se nessuna delle parti la revoca, il CCL rimane in vigore per un altro anno.

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 come 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, né il 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 Abrogato

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 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.

Scopo 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 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 dei contributi 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 stato 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 inoltrato ricorso 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, non prima di sei mesi dalla conclusione della propria attività in Svizzera.

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 constatato 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.

Struttura dei contributi

- 20.21 Nel corso della durata del presente CCL, la CPN analizzerà e verificherà la struttura dei contributi (compreso l'importo dei contributi) e il criterio di ripartizione tra la CPN e la CP, e definirà misure adeguate per il nuovo CCL.

II Disposizioni normative

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 tasso di occupazione, la sede di lavoro contrattuale (sede aziendale o filiale), una base per la classificazione nelle categorie salariali minime (art. 39.3 CCL), 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 al DFO dell'appendice 5 CCL.
- e) Abrogato

Collaborazione con i dipendenti

22.2 Abrogato

22.3 Abrogato

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.

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 Il datore di lavoro deve su richiesta sempre fornire al lavoratore un certificato di lavoro.

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 Abrogato

Cura del materiale e dell'attrezzatura

22.14 Abrogato

22.15 Abrogato

22.16 Abrogato

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 remunerato 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 ragionevolmente 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

- 22.23a) 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 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 partenariato sociale.
- 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 Abrogato

Art. 25 Durata del lavoro, tempo di viaggio

- 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. Le indennità salariali sono calcolate sulla base di una giornata lavorativa media 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.

- 25.5 Il tragitto tra il domicilio del dipendente e la sede di lavoro contrattuale non è considerato orario di lavoro retribuito.

- 25.6 I viaggi tra la sede di lavoro contrattuale e il luogo di lavoro sono considerati orario di lavoro retribuito.

- 25.7 Il tempo di viaggio tra sedi o cantieri diversi sono considerati orario di lavoro retribuito.

- 25.8 Per il tragitto diretto tra il domicilio del dipendente e il luogo di lavoro, si applica la seguente soluzione.

Il tempo di lavoro eccedente il tempo di tragitto abituale tra il domicilio del dipendente e la sede di lavoro contrattuale è considerato orario di lavoro retribuito.

Per il tragitto diretto tra il domicilio del dipendente e il luogo di lavoro, le aziende possono applicare due soluzioni. La scelta della soluzione è determinata in consultazione con i dipendenti per un periodo minimo di un anno:

a) Senza raggio

Il tempo di lavoro eccedente il tempo di tragitto abituale tra il domicilio del dipendente e la sede di lavoro contrattuale è considerato orario di lavoro retribuito.

b) Con raggio

Se il luogo di lavoro dista 15 minuti o più (a seconda delle

condizioni del traffico) dalla sede di lavoro contrattuale, il tempo eccedente tale periodo sarà considerato orario di lavoro.

25.9 I viaggi considerati come orario di lavoro retribuito devono essere registrati come orario di lavoro ai sensi dell'articolo 26.1 del CCL.

25.10 Il lavoro straordinario è dato quando l'orario di lavoro supera il limite settimanale di 40 ore (tempo pieno).

Il lavoro straordinario deve essere regolato in conformità all'art. 28 del CCL.

Se il rapporto di lavoro non è durato un intero anno solare, le ore di lavoro che superano i seguenti valori saranno considerate come lavoro straordinario:

Numero di settimane lavorative (comprese le ferie e i giorni festivi) moltiplicato per 40 ore.

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 almeno una volta alla settimana 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 assenze di breve durata, ai sensi dell'art. 329 cpv 3 del CO, giustificata e precedentemente ap-provata, 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 È considerato lavoro straordinario quello che, conformemente l'articolo 25.2 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.

Il lavoro straordinario è compensato solo nella misura in cui è ordinato o successivamente vistato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante.

I dipendenti sono tenuti a prestare lavoro straordinario se e quando richiesto dall'azienda, tenendo conto della loro capacità personale di farlo, nella misura in cui può essere loro richiesto in buona fede.

Se il rapporto di lavoro non è durato un intero anno solare, le ore lavorate in eccesso rispetto a quelle indicate di seguito saranno considerate come ore di lavoro straordinario: numero di settimane lavorative (comprese le ferie e i giorni festivi) moltiplicato per 40 ore (tempo pieno).

Se le ore mancanti dovute alle istruzioni del datore di lavoro non possono essere recuperate prima della partenza del dipendente, saranno pagate al datore di lavoro.

- 28.2 Le ore settimanali lavorate dalla 41a ora fino alla 45a ora inclusa sono conteggiate come straordinario A e devono essere registrate ogni settimana in un conteggio di straordinario A separato.

Le ore settimanali lavorate dalla 46a ora fino alla 50a ora compresa sono registrate come straordinario B e devono essere inserite ogni settimana in un conteggio separato per gli straordinari B.

Lo stesso sistema si applica al lavoro a tempo parziale.

- 28.3 I saldi dei due conteggi delle ore di lavoro straordinario A e B devono essere indicati ogni mese.

Contatore delle ore straordinarie A:

Durante l'anno solare corrispondente, le ore di straordinario del contatore A devono essere compensate senza costi aggiuntivi con tempo libero della stessa durata. Al 31 dicembre, le ore di straordinario A possono essere riportate all'anno successivo. Queste ore di straordinario devono essere compensate senza supplemento con tempo libero della stessa durata o pagate senza supplemento entro un anno, come concordato tra il datore di lavoro e il dipendente. Se non si raggiunge un accordo sulla compensazione o sul pagamento, il datore di lavoro e il dipendente decidono ciascuno la compensazione o il pagamento (o una combinazione dei due) del 50% delle ore di straordinario da ridurre. La compensazione delle ore straordinarie deve essere registrata nel registro dell'orario di lavoro o per iscritto.

Contatore degli straordinari B:

Le ore di lavoro straordinario nel contatore B devono essere pagate alla fine dell'anno solare corrispondente o, su richiesta del dipendente, ogni sei mesi, con un supplemento del 25%.

La compensazione delle ore con un supplemento del 25% è consentita solo su richiesta del dipendente. Le parti devono trovare un accordo sulla tempistica della compensazione entro un mese dalla fine dell'anno solare in questione e registrare il risultato in un accordo.

Non è consentito utilizzare le ore di straordinario del contatore B per compensare o pagare le ore di straordinario del contatore A (o le ore negative). Le ore di lavoro straordinario del contatore B non possono essere utilizzate per compensare le ore di lavoro straordinario del contatore A. Le ore di straordinario del contatore A non possono essere utilizzate per compensare le ore di straordinario del contatore B.

- 28.4 Le indennità per lavoro straordinario sono calcolate come segue:

- a) Per i lavoratori assunti a salario mensile: il salario lordo orario aggiuntivo della quota parte di tredicesima mensilità (senza considerare i supplementi per vacanze e giorni festivi)
- b) Per i lavoratori assunti a salario orario: il salario lordo orario, aggiuntivo della tredicesima mensilità più i supplementi per vacanze e giorni festivi.

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

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

29.2 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dall'anno solare in cui cade il compleanno.

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 fornire una prova comprensibile della totale incapacità lavorativa (in genere tramite un certificato ospedaliero).

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 $\frac{1}{12}$ 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 $\frac{1}{12}$ a partire dal terzo mese di assenza completo d'impedimento. I primi due 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 a lavorare per sua colpa per più di un mese di assenza

complessivamente, il datore di lavoro ha il diritto di ridurre la durata delle vacanze di $\frac{1}{12}$ per ogni mese di assenza 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 **Modello di pensionamento anticipato (MPA)**

Le parti contraenti hanno deciso di introdurre un modello di pensionamento anticipato nel settore svizzero della tecnica della costruzione entro il 01.01.2026 e si sono impegnate a stipulare a tal fine un CCL separato (CCL-MPR settore tecnica della costruzione). Esse si impegnano ad attuare e realizzare congiuntamente i valori di riferimento di cui all'Appendice 10.

33.1 Abrogato

33.2 Abrogato

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 decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori del/della dipendente 3 giorni
 - d) 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
 - e) in caso di riforma militare 1 giorno
 - f) in caso di giornata di orientamento per l'arruolamento 1 giorno
 - g) 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

- h) 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
- i) 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) 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. 34a Congedo di maternità e di paternità

34a.1 Dopo il parto la lavoratrice ha diritto a un congedo di maternità di 16 settimane⁶⁶. L'indennità di maternità prescritta per legge è a carico del datore di lavoro per le settimane 15 e 16.

34a.2 Tutti i lavoratori assoggettati al CCL hanno diritto a 10 giorni di congedo di paternità, che è retribuito con un pagamento continuato del salario del 100%. I datori di lavoro ricevono la corrispondente indennità di perdita di guadagno IPG. In questo modo, l'intero diritto ai giorni di congedo in relazione alla nascita di un figlio è compensato. Il CCL non dà diritto ad alcun giorno supplementare di congedo oltre al congedo di paternità previsto per legge. Il lavoratore deve fruire del congedo di paternità entro sei mesi dalla nascita del figlio.

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 me-

rito, spetta alla CPN, rispettivamente la CP, fissare l'ammontare del salario.

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'Appendice 8 del CCT.
- 36.3 Si consiglia alle aziende di effettuare colloqui annuali per valutare le prestazioni ed il rendimento dei collaboratori.

Art. 37 Pagamento dei salari

- 37.1 Il salario viene normalmente fissato quale salario mensile. La retribuzione oraria è consentita solo in casi eccezionali. Il pagamento del salario avviene in moneta legale, in modo regolare, indipendentemente dalle fluttuazioni della durata del lavoro.
- 37.2 Abrogato
- 37.3 Il datore di lavoro è tenuto a organizzarsi, affinché mensilmente sia compilato il saldo delle ore lavorative e dei giorni di vacanza.
- 37.4 Abrogato
- 37.5 Abrogato
- 37.6 Abrogato

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 Le parti contraenti stabiliscono i salari minimi contrattuali, che vengono verificati annualmente ed eventualmente adeguati. Essi sono calcolati sulla base della settimana di 40 ore (tempo pieno).
- 39.2 Le eccezioni concernenti i salari inferiori a quelli minimi devono essere sottoposte alla CP competente, rispettivamente alla CPN, conformemente agli articoli 11.4 lit. h) CCL. Su richiesta, essa deciderà in merito.
- 39.3 Categorie di dipendenti
- a) **Installatore AFC**
Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.
 - b) **Installatore CFP**
Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo oppure dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.
 - c) **Installatore senza certificato**
Dipendenti senza attestato di capacità svizzero che hanno compiuto i 20 anni di età.

Vedere appendice 8 CCL.

Art. 40 **13a mensilità**

- 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 $\frac{1}{12}$ 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, sulla base dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC) - adeguamenti salariali la cui entrata in vigore è fissata per l'inizio dell'anno successivo.
- L'adeguamento automatico delle retribuzioni effettive deve essere applicato secondo la seguente tabella.

Rincaro	Dal 1.1.2025	dal 1.1.2026	dal 1.1.2027	dal 1.1.2028
0 – 0.499%	0 CHF/Mese	0 CHF/ Mese	0 CHF/ Mese	0 CHF/ Mese
0.5 – 0.999%	50 CHF/ Mese	50 CHF/ Mese	50 CHF/ Mese	50 CHF/ Mese
1.0 – 1.499%	50 CHF/ Mese +1% individuale	50 CHF/ Mese +1% individuale	50 CHF/ Mese +1% individuale	50 CHF/ Mese +1% individuale
1.5 – 1.999%	75 CHF/ Mese +1% individuale	75 CHF/ Mese +1% individuale	75 CHF/ Mese +1% individuale	75 CHF/ Mese +1% individuale
2.0 – 3.0%	100 CHF/ Mese +2% individuale	100 CHF/ Mese +2% individuale	100 CHF/ Mese +2% individuale	100 CHF/ Mese +2% individuale
dal 3.0%	Negoziazioni	Negoziazioni	Negoziazioni	Negoziazioni

l'adeguamento automatico delle retribuzioni effettive deve essere applicato in base alla tabella riportata nell'Appendice 8.

Le trattative vengono condotte sulla base di quanto segue:

- a) La situazione economica generale;
- b) La situazione del mercato;
- c) La situazione del mercato del lavoro;
- d) La situazione economica del settore;
- e) L'evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo;
- f) L'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 **Abrogato**

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, purché 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 abrogato

- 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, occorre versare un forfait settimanale (da lunedì a domenica) di CHF 180.00.

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), 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 Abrogato

Art. 47 Abrogato

**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 compensato in questo modo.

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 per un lavoro a tempo pieno.
- 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 I contributi dei premi dell'assicurazione collettiva per perdita di

guadagno sono per metà a carico del dipendente e per metà a carico del datore di lavoro.

49.5 Abrogato

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.

49.7 Abrogato

49.8 È stabilito che, in caso di prestazioni d'indennità giornaliera da parte dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia, non sono dovute le deduzioni sociali di legge (1° pilastro).

Art. 50 Condizioni di assicurazione

50.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:

- a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'80% del salario lordo (senza spese);
- b) la durata della copertura assicurativa nello spazio di 900 giorni deve ammontare a 720 giorni 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 giornaliera 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. Se la persona assicurata passa da un'assicurazione collettiva svizzera di indennità giornaliera per malattia a un'assicurazione individuale di indennità giornaliera con un'interruzione non superiore a tre mesi, non sono ammesse nuove riserve o esclusioni relative all'ambito delle prestazioni precedentemente assicurate.
- 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) e dev'essere così garantito anche in

caso di una soluzione LCA secondo le regole della LAMal; A causa della limitazione territoriale internazionale, questa disposizione non è applicabile ai pendolari transfrontalieri. Questa restrizione si applica solo alle polizze d'assicurazione d'indennità giornaliera ai sensi della LCA.

- 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%.
- j) L'indennità giornaliera da essere erogata e quindi capitalizzata per i 720 giorni interi.

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 la regolamentazione dei diritti assicurativi dei lavoratori che hanno raggiunto l'età di pensionamento ordinaria, il datore di lavoro contatta la sua compagnia d'assicurazioni e poi informa adeguatamente i lavoratori.

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

Art. 51 Abrogato

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 31° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto ad almeno la metà del salario.
- 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.

Art. 58 Cassa di compensazione Spida AVS, Cassa di assegni familiari, Cassa di previdenza del personale Spida e Fondazione Fonds social

- 58.1 I membri di suissetec sono affiliati alla Cassa di compensazione Spida AVS e, in linea di principio, regolano i loro conti presso tale Cassa.
- 58.2 Di norma, i membri di suissetec versano alla cassa assegni familiari Spida.

- 58.3 Ai datori di lavoro del settore della tecnica della costruzione svizzero si raccomanda di stipulare per i propri dipendenti un'assicurazione professionale di previdenza presso SPIDA Pensions.
- 58.4 La Fondazione Cassa sociale suissec può garantire l'indennizzo delle prestazioni del datore di lavoro previste dal contratto collettivo di lavoro. Può erogare prestazioni supplementari ai datori di lavoro affiliati.

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

La disdetta durante il periodo di prova è disciplinata dall'art. 335b del codice delle obbligazioni.

60.1 Abrogato

60.2 Abrogato

60.3 Abrogato

Art. 61 Disdetta dopo il periodo di prova

- 61.1 Il La disdetta dopo il periodo di prova è disciplinata dall'art. 335c del Codice delle obbligazioni.

Se il termine di preavviso viene sospeso ai sensi dell'art. 63.1 CCL, esso decorrerà dopo la scadenza del periodo di protezione fino alla fine della sua scadenza

61.2 Abrogato

- 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. 62 Protezione dalla disdetta

- 62.1 La tutela contro il licenziamento è disciplinata dall'art. 336 del codice delle obbligazioni.
- 62.2 Le sanzioni per il licenziamento abusivo sono previste dall'art. 336a CO.
- 62.3 Abrogato
- 62.4 La procedura in caso di licenziamento abusivo è disciplinata dall'art. 336b CO.
- 62.5 Abrogato

Art. 63 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro è conforme all'art. 336c CO

- 63.1 Il divieto di licenziamento per i datori di lavoro è conforme all'art. 336c del codice delle obbligazioni svizzero.

Inoltre, si applicano le seguenti disposizioni:

Dopo il 10° anno di servizio, il datore di lavoro non può rescindere il contratto di lavoro finché il dipendente riceve l'intera indennità giornaliera dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni o dall'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia. Se, dopo aver esaurito le prestazioni assicurative, il dipendente non è in grado di riprendere il lavoro, il contratto di lavoro è nullo.

- 63.2 Abrogato

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

Il divieto di licenziamento per il dipendente è conforme all'art. 336d del codice delle obbligazioni svizzero.

- 64.1 Abrogato
- 64.2 Abrogato

Art. 65 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro può essere interrotto immediatamente ai sensi dell'art. 337 del codice delle obbligazioni svizzero.

65.1 Abrogato

65.2 Abrogato

65.3 Abrogato

Art. 66 Disdetta ingiustificata

La risoluzione ingiustificata avviene ai sensi dell'art. 337c del codice delle obbligazioni svizzero.

66.1 Abrogato

66.2 Abrogato

66.3 Abrogato

Art. 67 Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego

La mancata entrata in servizio o l'abbandono ingiustificato dell'impiego sono disciplinati dal CO 337d.

67.1 Abrogato

67.2 Abrogato

67.3 Abrogato

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, 01.01.2025

Le parti contraenti

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

Il presidente
Daniel Huser

Il direttore
Christoph Schaer

Sindacato Unia

La presidente
Vania Alleva

Il co-vicepresidente
Bruna Campanello

Sindacato Syna

Politico sindacale,
Diritto e politica,
membro del CD
Nora Picchi

La responsabile del ramo
Susanna Sabbadini

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-tecnica dellacostruzione.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 sotto-commissioni per l'esecuzione di determinati incarichi. E' possibile impiegare come sottocommissione anche le commissioni paritetiche regionali (CP). Compiti e competenze di queste sotto-commissioni 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 co-presidenti;
 - 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.
- c) i ricorsi contro le decisioni del Consiglio della CPN ai sensi dell'art. 7.1 lett. c).

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.
 - c) alla decisione ai sensi dell'art. 11.7 lett. a) e b) nonché 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).

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-tecnica della costruzione.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 2019.

Berna, Olten, Zurigo, 1° gennaio 2019.

Le parti contraenti

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

Il presidente
Daniel Huser

Il direttore
Hans-Peter Kaufmann

Sindacato Unia

La presidente
Vania Alleva

Il co-vicepresidente
Aldo Ferrari

Sindacato Syna

Il vicepresidente
Hans Maissen

Il responsabile del ramo
Gregor Deflorin

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 Formulare 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.

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 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 Unia 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

- 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
Georg Gallati

Il vice-presidente
Rolf Frehner

Approvato dalla CPN in data 2.7.2004 a Lucerna.

Appendice 7

Esempio di contratto di lavoro individuale per il/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

1 giorno = 0.39%	11 giorni = 4.42%	21 giorni = 8.79%	31 giorni = 13.54%
2 giorni = 0.78%	12 giorni = 4.84%	22 giorni = 9.24%	32 giorni = 14.04%
3 giorni = 1.17%	13 giorni = 5.26%	23 giorni = 9.70%	33 giorni = 14.54%
4 giorni = 1.56%	14 giorni = 5.69%	24 giorni = 10.17%	34 giorni = 15.04%
5 giorni = 1.96%	15 giorni = 6.12%	25 giorni = 10.64%	35 giorni = 15.56%
6 giorni = 2.36%	16 giorni = 6.56%	26 giorni = 11.11%	36 giorni = 16.07%
7 giorni = 2.77%	17 giorni = 7.00%	27 giorni = 11.59%	37 giorni = 16.59%
8 giorni = 3.17%	18 giorni = 7.44%	28 giorni = 12.07%	38 giorni = 17.12%
9 giorni = 3.59%	19 giorni = 7.88%	29 giorni = 12.55%	39 giorni = 17.65%
10 giorni = 4.00%	20 giorni = 8.33%	30 giorni = 13.04%	40 giorni = 18.18%

Art. 42 e 43 Lavoro straordinario, notturno, domenicale e nei giorni festivi

- | | |
|-------------------------------|------|
| a) ore straordinarie normali | 25% |
| b) domeniche e giorni 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:
= Salario orario (Total 2)	= CHF:

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 2025

Le parti contraenti, conformemente alle disposizioni della CCL, stabiliscono quanto segue:

1. Art. 25 Durata del lavoro

In virtù dell'art. 25.2 CCL, 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.

2. Aumento salariale

Tutte le aziende... concedono a tutti i dipendenti soggetti... un aumento salariale generale di 50 franchi al mese a partire dal 1° gennaio 2025. Inoltre, l'1% della massa salariale AVS dei dipendenti soggetti al CCL per la tecnica degli edifici per l'anno 2024 (data di riferimento: 31 dicembre 2024) deve essere utilizzato per adeguamenti salariali individuali con effetto dal 1° gennaio 2025. A condizione che vengano rispettate le disposizioni di cui sopra, gli adeguamenti dei salari minimi sono considerati come aumenti salariali.

Ciò non si applica ai dipendenti con un nuovo rapporto di lavoro indeterminato è iniziato il 1° ottobre 2024. Si tiene conto degli aumenti salariali concessi dal 1° ottobre 2024.

Questo non si applica alle società di pianificazione in tutta la Svizzera e a tutte le società nei cantoni di GE, VD e VS.

3. Art. 39 Salari minimi

I salari minimi vengono aumentati ogni anno come segue. Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di un divisore di 173.3 del salario mensile

Installatore AFC

Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.

Categoria	2025	2026	2027	2028
Dalla fine dell'apprendistato	4'600.00	4'600.00	4'700.00	4'700.00
il 3° anno dopo l'apprendistato	5'100.00	5'100.00	5'200.00	5'200.00
il 5° anno dopo l'apprendistato	5'300.00	5'300.00	5'400.00	5'400.00

L'anno inizia sempre il 1° gennaio. Il periodo che va dalla fine dell'apprendistato alla fine dell'anno conta ancora come primo anno (1° anno = generalmente 17 mesi).

Installatore CFP

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 (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.

Categoria	2025	2026	2027	2028
Dalla fine dell'apprendistato	4'100.00	4'100.00	4'200.00	4'200.00
il 3° anno dopo l'apprendistato	4'300.00	4'300.00	4'400.00	4'400.00
il 5° anno dopo l'apprendistato	4'500.00	4'500.00	4'600.00	4'600.00

L'anno inizia sempre il 1° gennaio. Il periodo che va dalla fine dell'apprendistato alla fine dell'anno conta ancora come primo anno (1° anno = generalmente 17 mesi).

Installatore senza certificato

Dipendenti senza attestato di capacità che hanno compiuto i 20 anni di età.

Categoria	2025	2026	2027	2028
1° anno di lavoro	4'000.00	4'000.00	4'100.00	4'100.00
Dal 3° anno di lavoro	4'100.00	4'100.00	4'200.00	4'200.00
Dal 5° anno di lavoro	4'300.00	4'300.00	4'400.00	4'400.00

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, una richiesta motivata per il

pagamento di un salario inferiore al salario minimo, ai sensi dell'art. 11.4 lett. 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.

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 derivanti dal lavoro fuori sede di CHF 17.00 al giorno. Questo importo è dovuto se il datore di lavoro non richiede espressamente al dipendente di tornare in azienda (sede di lavoro contrattuale) durante l'orario di lavoro.

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.

6. 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 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 20.00 e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5.00, per un totale di CHF 25.00 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 al CCL versano a loro volta, per ogni dipendente assoggettato, un contributo alle spese d'applicazione di CHF 20.00 e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5.00, per un totale di CHF 25.00 al mese. Oltre al contributo alle spese d'applicazione, i datori di lavoro versano un contributo base forfetario di CHF 240.00 l'anno o CHF 20.00 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.

Berna, Olten, Zurigo, 01.01.2025

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

Il presidente
Daniel Huser

Il direttore
Christoph Schaer

Sindacato Unia

La presidente
Vania Alleva

membro del CD
Bruna Campanello

Sindacato SYNA

Politico sindacale,
Diritto e politica,
membro del CD
Nora Picchi

La responsabile del ramo
Susanna Sabbadini

Appendice 8.2

Accordo salariale 2024

Le parti contraenti, conformemente alle disposizioni della CCL, stabiliscono quanto segue:

1. Art. 25 Durata del lavoro

In virtù dell'art. 25.2 CCL, per il 2024 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 2096 ore.

2. Aumento salariale

Tutte le imprese concedono a tutti i dipendenti assoggettati al CCL, con giorno di riferimento 01.01.2024, un aumento salariale generale di CHF 120.00 al mese. Fatta salva l'osservanza delle disposizioni di cui sopra, gli adeguamenti delle scale salariali minime sono considerati come un aumento salariale.

Questo non si applica ai dipendenti assunti dal 01.10.2023. Gli aumenti salariali concessi dal 01.10.2023 saranno conteggiati ai fini del calcolo.

Questo non si applica alle società di pianificazione in tutta la Svizzera e a tutte le società nei cantoni di GE, VD e VS.

3. Art. 39 Salari minimi

Aumentati i salari minimi per installatore 1 e 2. Conformemente all'art. 37.2 CCL, il calcolo del salario a ore avviene sulla base di un divisore di 173.3 del salario mensile

Installatore 1

Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.

Categoria	al mese	all'ora
il 1° anno dopo l'apprendistato	4'500.00	25.97

il 3° anno dopo l'apprendistato	4'800.00	27.70
il 5° anno dopo l'apprendistato	5'100.00	29.43
il 7° anno dopo l'apprendistato	5'400.00	31.16

Installatore 2

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 (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.

Categoria	al mese	all'ora
il 1° anno dopo l'apprendistato	3'900.00	22.50
il 2° anno dopo l'apprendistato	4'000.00	23.08
il 3° anno dopo l'apprendistato	4'200.00	24.24
il 4° anno dopo l'apprendistato	4'400.00	25.39

Installatore 3

Dipendenti senza attestato di capacità che hanno compiuto i 20 anni di età.

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

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 motivata per il pagamento di un salario inferiore al salario minimo, ai sensi dell'art. 10.2 lett. l) CCL, rispettivamente art. 11.4 lett. 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.

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 derivanti dal lavoro fuori sede, se il luogo di lavoro esterno dista oltre 10 km (un tragitto) dalla sede dell'azienda / luogo di assunzione. In base all'art. 44.3 CCL, l'indennità per il pranzo ammonta a CHF 15.00 al giorno.

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.

6. 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 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 20.00 e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5.00, per un totale di CHF 25.00 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 al CCL versano a loro volta, per ogni dipendente assoggettato, un contributo alle spese d'applicazione di CHF 20.00 e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5.00, per un totale di CHF 25.00 al mese. Oltre al contributo alle spese d'applicazione, i datori di lavoro versano un contributo base forfetario di CHF 240.00 l'anno o CHF 20.00 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.

Berna, Olten, Zurigo, ottobre 2023

Le parti contraenti

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

Il presidente
Daniel Huser

Il direttore
Christoph Schaer

Sindacato Unia

La presidente
Vania Alleva

membro del CD
Bruna Campanello

Sindacato SYNA

Presidente CD
Johann Tscherrig

La responsabile del ramo
Susanna Sabbadini

Appendice 8.3

Accordo salariale 2023

Le parti contraenti, conformemente alle disposizioni della CCL, stabiliscono quanto segue:

1. Art. 25 Durata del lavoro

In virtù dell'art. 25.2 CCL, per il 2023 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 2080 ore.

2. Aumento salariale

Tutte le imprese che aderiscono al CCL, concedono a tutti i dipendenti assoggettati al CCL, con giorno di riferimento 01.01.2023, un aumento salariale generale di CHF 100.00 al mese. Inoltre, l'1% del salario totale AVS dei dipendenti assoggettati al CCL Servizi per l'edilizia per il 2022 (data di riferimento 31.12.2022) sarà utilizzato per gli adeguamenti salariali individuali a partire dal 01.01.2023. Fatta salva l'osservanza delle disposizioni di cui sopra, gli adeguamenti delle scale salariali minime sono considerati come un aumento salariale.

Questo non si applica ai dipendenti assunti dal 01.10.2022. Gli aumenti salariali concessi dal 01.10.2022 saranno conteggiati ai fini del calcolo.

Questo non si applica alle società di pianificazione in tutta la Svizzera e a tutte le società nei cantoni di GE, VD e VS.

3. Art. 39 Salari minimi

I salari minimi 2023 rimangono invariati rispetto al 2022. Conformemente all'art. 37.2 CCL, il calcolo del salario a ore avviene sulla base di un divisore di 173.3 del salario mensile

Installatore 1

Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.

Categoria	al mese	all'ora
il 1° anno dopo l'apprendistato	4'100.00	23.66
il 3° anno dopo l'apprendistato	4'400.00	25.39
il 5° anno dopo l'apprendistato	4'900.00	28.27
il 7° anno dopo l'apprendistato	5'100.00	29.43

Installatore 2

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 (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.

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

Installatore 3

Dipendenti senza attestato di capacità che hanno compiuto i 20 anni di età.

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

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 motivata per il pagamento di un salario inferiore al salario minimo, ai sensi dell'art. 10.2 lett. l) CCL, rispettivamente art. 11.4 lett. 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.

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 derivanti dal lavoro fuori sede, se il luogo di lavoro esterno dista oltre 10 km

(un tragitto) dalla sede dell'azienda / luogo di assunzione.
In base all'art. 44.3 CCL, l'indennità per il pranzo ammonta a CHF 15.00 al giorno.

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.

6. 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 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 20.00 e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5.00, per un totale di CHF 25.00 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 al CCL versano a loro volta, per ogni dipendente assoggettato, un contributo alle spese d'applicazione di CHF 20.00 e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5.00, per un totale di CHF 25.00 al mese. Oltre al contributo alle spese d'applicazione, i datori di lavoro versano un contributo base forfetario di CHF 240.00 l'anno o CHF 20.00 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.

Berna, Olten, Zurigo, dicembre 2022

Le parti contraenti

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

Il presidente
Daniel Huser

Il direttore
Christoph Schaer

Sindacato Unia

La presidente
Vania Alleva

membro del CD
Bruna Campanello

Sindacato SYNA

La vicepresidente
Johann Tscherrig

La responsabile del ramo
Susanna Sabbadini

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 suissec 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 $\times 13$: 260 giorni = 100% dell'aliquota giornaliera
- Salario mensile $\times 8,0$ ore $\times 5$ giorni $\times 52$ 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 suissec 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.

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

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 10

Regolamentazione del modello di pensionamento anticipato (MPA)

In virtù dell'art. 33 del CCL del ramo svizzero della tecnica della costruzione, le parti convengono i seguenti principi per la redazione del contratto collettivo di lavoro per la regolamentazione del pensionamento anticipato nel ramo svizzero della tecnica della costruzione (CCL MPA-TC):

Prestazioni

1. Pensionamento anticipato a partire dall'età di 62,5 anni (2,5 anni prima dell'età di riferimento AVS ordinaria).
2. Possibilità di pensionamento anticipato a partire dall'età di 60 anni (5 anni prima dell'età di riferimento AVS ordinaria). In tal caso la rendita viene ridotta proporzionalmente e corrisponde all'importo massimo della rendita ai sensi del punto 1.
3. La rendita corrisponde al 72% del salario annuo medio degli ultimi tre anni; il suo importo massimo ammonta tuttavia a 3,25 volte la rendita AVS annuale massima (individuale).
4. È inoltre previsto il versamento di accrediti di vecchiaia nella cassa pensioni della persona beneficiaria per un importo pari al 18% della rendita versata.
5. Il requisito che dà diritto a una rendita è un periodo di contribuzione di almeno 15 anni, di cui gli ultimi 7 prima del pensionamento anticipato con una copertura ininterrotta.

Principi del finanziamento

6. In linea di principio la rendita deve essere finanziata da un contributo dello 0,85% del salario AVS a carico del datore di lavoro e dello 0,5% a carico del collaboratore o della collaboratrice.
7. L'importo definitivo del contributo viene determinato sulla base dei dati individuali delle collaboratrici e dei collaboratori che sottostanno al CCL, rilevati presso le aziende associate a suissetec nel primo trimestre del 2025.
8. Sulla base dei dati di cui al punto 7, il perito designato dalle parti contraenti redige una perizia attuariale che stabilisce quanto segue:
 - a. il contributo necessario al finanziamento del pensionamento anticipato al più tardi a partire dal 1° gennaio 2027, al fine di garantire un finanziamento sufficiente sull'arco di 15 anni (grado di copertura del 100 %) e
 - b. la data del versamento della prima rendita di vecchiaia anticipata.
9. Se il contributo totale di cui al punto 6 non è sufficiente a garantire il finanziamento, il Consiglio di fondazione può deliberare un adeguamento delle prestazioni e/o del contributo necessario.
10. Al momento dell'introduzione del modello di pensionamento anticipato, che avverrà al più tardi il 1° gennaio 2027, il contributo totale non potrà superare il 2,5%.

Attuazione e redazione del CCL MPA-TC

11. Le parti contraenti sono responsabili della redazione del contratto collettivo di lavoro per la regolamentazione del pensionamento anticipato nel ramo svizzero della tecnica della costruzione conformemente ai principi della presente appendice, che costituisce parte integrante del CCL.
12. Le parti contraenti istituiscono una fondazione ad hoc e istituiscono un Consiglio di fondazione a composizione paritetica.
13. Le parti contraenti si adoperano per garantire il libero passaggio con le fondazioni per il pensionamento anticipato esistenti negli altri rami professionali dell'artigianato.
14. Per la fase introduttiva, il Consiglio di fondazione definisce le disposizioni transitorie volte a disciplinare in particolare le prestazioni per i contribuenti che non soddisfano i requisiti che danno diritto alle prestazioni ai sensi del punto 5.

Berna, Olten, Zurigo, 01.01.2025

Le parti contraenti

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

Il presidente centrale
Daniel Huser

Il direttore
Christoph Schaer

Sindacato Unia

Presidente
Vania Alleva

Membro del CD
Bruna Campanello

Sindacato Syna

Politico sindacale,
Diritto e politica,
Membro del CD
Nora Picchi

Responsabile del ramo
Susanna Sabbadini

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
- 66) Art. 329f CO
- 67) LAMal, RS 832.10
- 68) LCA, RS 221.229.1

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

LAMal Legge federale sull'assicurazione malattie

LCA Legge sul contratto d'assicurazione

Spida Fondazione di previdenza, indipendente 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
- Tassi d'interesse e prestazioni interessanti
- Eta di pensionamento flessibile

**La cassa pensioni del vostro settore
Per maggiore libertà nella vita**

spida.



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

Ideen verbinden
Idées branchées
Idee in rete
**VSEI
USIE**

syna
Sonderverband
Fachleute



SOL
SUISSE
|



Note

Note

stampato in
svizzera