

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO CCL

Contratto collettivo di lavoro per il ramo Involucro edilizio Svizzera

2024 - 2027



Involucro edilizio Svizzera

Società cooperativa Involucro edilizio Svizzera
per le aziende svizzere attive nel ramo dell'involucro edilizio
Lindenstrasse 4
9240 Uzwil
T 071 955 70 30
F 071 955 70 40
info@gebäudehülle.swiss
www.gebäudehülle.swiss



Sindacato Unia

Weltpoststrasse 20
3000 Berna 16
T 031 350 21 11
info@unia.ch
www.unia.ch



Sindacato Syna

Segretariato centrale
Römerstrasse 7
Casella postale 1668
4601 Olten
T 044 279 71 71
F 044 279 71 72
info@syna.ch
www.syna.ch

CPN

Commissione paritetica nazionale (CPN)

per il ramo Involucro edilizio Svizzera
Casella postale 5038
8021 Zurigo
T 044 295 30 75
info@plk-gebaeudehuelle.ch
www.plk-gebaeudehuelle.ch

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

del 1° gennaio 2024

concluso tra la

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

da una parte e il

Sindacato Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Berna 16

e il

Sindacato Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten

dall'altra

1^a edizione

Giugno 2023

Indice

Principio	9
I. Disposizioni costitutive d'obbligazioni	
Parti contraenti, scopo, campo d'applicazione	
Art. 1 Parti contraenti	11
Art. 2 Finalità e scopo del contratto	11
Art. 3 Campo di applicazione territoriale	11
Art. 4 Campo di applicazione aziendale	11
Art. 5 Campo di applicazione personale	12
Disposizioni generali	
Art. 6 Collaborazione e obbligo di pace	14
Art. 7 Commissione paritetica nazionale (CPN)	14
Art. 8 Istituzioni sociali	15
Art. 9 Libertà sindacale	15
Art. 10 Rispetto, violazione del contratto, pagamento degli arretrati, costi di controllo e procedurali, sanzioni contrattuali	15
Art. 11 Violazioni da parte del datore di lavoro	16
Art. 12 Violazioni da parte del lavoratore	16
Art. 13 Divergenze d'opinione / procedura di conciliazione	16
Art. 14 Tribunale arbitrale	17
Art. 15 Contratti di adesione	17
Art. 16 Durata e modifiche del contratto	17
Contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento	
Art. 17 Contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento	19
II. Disposizioni normative	
Salari, indennità	
Art. 18 Salario in base al merito	21
Art. 19 Conteggio del salario e dello stipendio	21
Art. 20 Salario orario o mensile	21
Art. 21 Salari minimi	22
Art. 22 Supplementi per il lavoro straordinario	23
Art. 23 Lavoro il sabato, lavoro serale, notturno, domenicale e nei giorni festivi, periodo di recupero anticipato o posticipato	23
Art. 24 Adeguamento salariale	23

Art. 25	13a mensilità	24
Art. 26	Indennità per lavoro fuori sede	24
Art. 27	Utilizzo di un veicolo privato	24
Durata del lavoro, ferie, assenze, perfezionamento		
Art. 28	Durata normale del lavoro	26
Art. 29	Ripartizione dell'orario di lavoro	26
Art. 30	Ore straordinarie	26
Art. 31	Controllo dell'orario di lavoro	26
Art. 32	Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del posto di lavoro	26
Art. 33	Interruzione del lavoro quotidiano	26
Art. 34	Durata delle vacanze	27
Art. 35	Riduzione delle vacanze	27
Art. 36	Periodo delle vacanze e fruizione consecutiva	27
Art. 37	Salario durante le vacanze	27
Art. 38	Giorni festivi	28
Art. 39	Indennità per giorni festivi	28
Art. 40	Regolamentazione per assenze giustificate	28
Art. 41	Perfezionamento e promozione del perfezionamento	28
Prestazioni sociali e particolari		
Art. 42	Assegni per i figli e familiari	30
Art. 43	Salario in caso di impedimento al lavoro	30
Art. 44	Impedimento per malattia, pagamento dei premi, obbligo di assicurazione	30
Art. 45	Impedimento per infortunio	31
Art. 46	Impedimento per servizio militare, civile e di protezione civile	31
Art. 47	Assicurazione contro la disoccupazione / lavoro ridotto e prestazioni in caso di intemperie	31
Art. 48	Impedimento per adempimento di una funzione politica o di un obbligo legale	32
Art. 49	Assenze per gravidanza, congedo di maternità	32
Art. 50	Ulteriore pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore	32
Disdetta		
Art. 51	Forma della disdetta	34
Art. 52	Disdetta durante il periodo di prova	34
Art. 53	Disdetta dopo il periodo di prova	34
Art. 54	Protezione dalla disdetta	34

Art. 55	Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro	35
Art. 56	Divieto di disdetta da parte del lavoratore	36
Art. 57	Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro	36
Art. 58	Disdetta ingiustificata	36
Pensionamento anticipato		
Art. 59	Modello di pensionamento anticipato (MPA)	38
Irrinunciabilità		
Art. 60	Irrinunciabilità	40
Diritti e doveri derivanti dal rapporto di lavoro		
Art. 61	Diritti e doveri del datore di lavoro	42
Art. 62	Igiene e prevenzione degli infortuni da parte del datore di lavoro	42
Art. 63	Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni	43
Art. 64	Certificato di lavoro	43
Art. 65	Lavoro nero	43
Art. 66	Obblighi del lavoratore	43
Art. 67	Cura del materiale e dell'attrezzatura	43
Art. 68	Igiene e prevenzione degli infortuni da parte dei lavoratori	44
Art. 69	Obbligo di restituzione	44
Art. 70	Osservanza delle istruzioni	44
Art. 71	Responsabilità	45
Art. 72	Pubblicazione in varie lingue	45
Art. 73	Esposizione e consegna del contratto collettivo	45
Firma delle parti contraenti		45

Panoramica delle appendici

Appendice 1	47
Disposizioni minime per i rapporti di lavoro a tempo determinato con retribuzione su base mensile	
Appendice 2	48
Regolamento aggiuntivo per le persone in formazione	
Appendice 3	49
Statuto dell'associazione Commissione paritetica nazionale (CPN) per il ramo Involucro edilizio Svizzera	
Appendice 4	53
Regolamento concernente i contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento	
Appendice 5	56
Cassa di compensazione assegni familiari Spida (CCAF Spida)	
Appendice 6	57
Accordo complementare	
Appendice 7	59
Contratto di adesione al CCL	
Appendice 8	60
Regolamentazione della cauzione	
Appendice 9	63
Tabella dei giorni festivi retribuiti	
Appendice 10	
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al Contratto collettivo di lavoro per il ramo involucro edilizio Svizzera	

Legenda

CCAF	Cassa di compensazione per assegni familiari
CO	Codice delle obbligazioni
CFSL	Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro
CPN	Commissione paritetica nazionale
CPP	Commissione paritetica professionale
CCL	Contratto collettivo di lavoro
DOG	Dichiarazione di obbligatorietà generale
FFP	Fondo per la formazione professionale
IPG	Indennità di perdita di guadagno
LDist	Legge sui lavoratori distaccati
LPP	Legge federale sulla previdenza professionale
LAINF	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni
LL	Legge sul lavoro
LIPG	Legge sulle indennità di perdita di guadagno
MPA	Modello di pensionamento anticipato per il ramo Involucro edilizio Svizzera
PECO	Persona di contatto per la sicurezza sul lavoro

Principio

Le parti contraenti sono persuase che per svolgere al meglio i futuri compiti che si porranno nel ramo dell'involucro edilizio in Svizzera devono intervenire congiuntamente, nell'ottica di un vero spirito di partenariato. A tal fine e nell'intento di mantenere un'occupazione a tempo pieno nel ramo dell'involucro edilizio nonché di salvaguardare la pace del lavoro, si impegnano a sostenersi reciprocamente in buona fede e a promuovere debitamente gli interessi delle organizzazioni firmatarie. Le parti contraenti sono disposte, caso per caso, a discutere tra di loro o all'interno della Commissione paritetica nazionale da esse istituita le questioni relative al ramo dell'involucro edilizio in Svizzera che, a giudizio dei datori di lavoro da un lato o dei lavoratori dall'altro, richiedono chiarimenti nonché ad adoperarsi per trovare una soluzione adeguata.

A tal fine, le parti contraenti convengono segnatamente quanto segue:

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

I. Disposizioni costitutive d'obbligazioni

Parti contraenti, scopo, campo d'applicazione

Art 1 Parti contraenti

Art 2 Finalità e scopo del contratto

Art 3 Campo di applicazione territoriale

Art 4 Campo di applicazione aziendale

Art 5 Campo di applicazione personale

1 Parti contraenti

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

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

da un lato e le organizzazioni dei lavoratori

- Sindacato Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Berna 16
- Sindacato Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten

dall'altro.

Il CCL entra in vigore il 1° gennaio 2024

2 Finalità e scopo del contratto

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

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

3 Campo di applicazione territoriale

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

4 Campo di applicazione aziendale

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

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

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

4.2 Le aziende strutturate sono tenute a sottoporre i singoli rami di azienda ai CCL corrispondenti.

La Commissione paritetica nazionale (CPN) decide se l'attività che caratterizza un'azienda mista rientra nel ramo dell'involucro edilizio svizzero.

Un'azienda mista omogenea si può attribuire nell'insieme ad un singolo CCL se:

- i singoli collaboratori non possono essere attribuiti inequivocabilmente a un ramo di azienda
- i lavori svolti acquistano solo un'importanza secondaria nell'ambito delle attività consuete dell'azienda
- i singoli reparti non si presentano sul mercato come prestatori di servizi autonomi
- i singoli rami di azienda non sono identificabili come tali dall'esterno.

4.3 Se l'assoggettamento di un'azienda o di un ramo di azienda non è chiaro, la CPN si adopera per trovare una soluzione amichevole con l'azienda e le commissioni paritetiche dell'altro CCL interessato.

Se non è possibile raggiungere un'intesa, all'occorrenza si adiscono le vie legali.

5 Campo di applicazione personale

5.1 In conformità all'art. 5.2 CCL, il CCL si applica a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici occupati in aziende o rami di azienda dell'involucro edilizio.

5.2 Non sottostanno al CCL:

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

I lavoratori devono essere informati su un assoggettamento a un CCL, specificando il contratto.

Ulteriori dettagli circa l'assoggettamento delle persone in formazione figurano nell'Appendice 2.

5.3 Il CCL vale a prescindere dalla percentuale di occupazione.

Disposizioni generali

- Art. 6 Collaborazione e obbligo di pace
- Art. 7 Commissione paritetica nazionale (CPN)
- Art. 8 Istituzioni sociali
- Art. 9 Libertà sindacale
- Art. 10 Rispetto, violazione del contratto, pagamento degli arretrati, costi di controllo e procedurali, sanzioni contrattuali
- Art. 11 Violazioni da parte del datore di lavoro
- Art. 12 Violazioni da parte del lavoratore
- Art. 13 Divergenze d'opinione / procedura di conciliazione
- Art. 14 Tribunale arbitrale
- Art. 15 Contratti di adesione
- Art. 16 Durata e modifiche del contratto

6 Collaborazione e obbligo di pace

- 6.1 Per realizzare gli obiettivi definiti nel presente CCL, le parti contraenti collaboreranno e rispetteranno le disposizioni dello stesso.
Esse apportano un contributo importante allo sviluppo duraturo del settore, delle aziende e dei collaboratori che ne fanno parte.
- 6.2 Le parti si impegnano per sé, le proprie sezioni e i propri affiliati a salvaguardare l'assoluta pace del lavoro per la durata del CCL per il ramo Involucro edilizio e si astengono in particolare da qualsiasi azione collettiva volta a turbare il lavoro all'interno del settore nei confronti di singole aziende per far valere rivendicazioni in relazione al CCL per il ramo Involucro edilizio.
- 6.3 Eventuali divergenze di opinione sopravvenute durante il periodo di validità del CCL vengono regolate dalla Commissione paritetica nazionale (CPN). Se non viene raggiunto un accordo, si applica per analogia l'art. 13 CCL.
- 6.4 Le parti contraenti si impegnano congiuntamente in favore della sicurezza, dell'igiene e della salute sui cantieri e sui posti di lavoro.
- 6.5 Le parti contraenti sostengono il perfezionamento professionale.
- 6.6 Le parti contraenti si adoperano per garantire che le prestazioni delle parti sociali siano debitamente riconosciute anche nell'ambito degli appalti pubblici. Il loro obiettivo è partecipare, per quanto possibile, all'emanazione e all'attuazione di norme moderne in materia di gare d'appalto.

7 Commissione paritetica nazionale (CPN)

- 7.1 Ai fini dell'applicazione del presente CCL nell'ottica dell'esecuzione in comune ai sensi dell'art. 357b CO, le parti contraenti assegnano i diritti a tal fine necessari alla Commissione paritetica nazionale (CPN), avente la forma giuridica di un'associazione. Lo Statuto costituisce l'Appendice 3 del presente CCL.
- 7.2 La Commissione paritetica nazionale ha i seguenti compiti:
- a) dà applicazione al presente CCL;
 - b) promuove la collaborazione tra le parti;
 - c) promuove la formazione e il perfezionamento professionali;
 - d) emana tutte le misure necessarie all'applicazione del CCL;
 - e) procede alla fatturazione (cioè riscossione, amministrazione, solleciti e procedure di esecuzione) dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento;
 - f) designa l'organo incaricato della riscossione dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento;
 - g) giudica le divergenze di opinione e le controversie tra le parti riguardanti l'applicazione e l'interpretazione di disposizioni del presente CCL o di una delle sue appendici che ne formano parte integrante;
 - h) definisce e riscuote le sanzioni contrattuali nonché i costi di controllo e procedurali;
 - i) si esprime sull'assoggettamento di un datore di lavoro o di un lavoratore al contratto;
 - j) si occupa di qualsiasi altro compito relativo al ramo professionale che le viene sottoposto;
 - k) vigila sul rispetto e sull'applicazione delle disposizioni del CCL e valuta e sanziona le violazioni al CCL;
 - l) verifica il rispetto delle regole concernenti la sicurezza del lavoro e la protezione della salute e la loro applicazione nelle aziende e nei cantieri ai sensi dell'art. 62.5 CCL;
 - m) svolge gli ulteriori compiti previsti dallo Statuto in vigore (Appendice 3 CCL).
- 7.3 La CPN ha il diritto di effettuare o far effettuare a terzi i controlli necessari presso i datori di lavoro in merito al rispetto del presente CCL.

8 Istituzioni sociali

- 8.1 I datori di lavoro sono tenuti ad annunciare i dipendenti presso la cassa di compensazione AVS entro 30 giorni dalla loro entrata in servizio.
- 8.2 La gestione di AVS / AI / IPG viene affidata alla Cassa di compensazione AVS Spida, Zurigo.
- 8.3 La compensazione degli assegni familiari ai sensi della Legge federale sugli assegni familiari (LAFam) viene effettuata tramite la Cassa assegni familiari Spida, Zurigo.
- 8.4 Per la gestione della previdenza professionale (previdenza del personale secondo la LPP) le aziende possono ricorrere alla Fondazione di previdenza professionale Spida, Zurigo.

9 Libertà sindacale

- 9.1 Il presente CCL rispetta il principio della libertà sindacale (libertà di aderire o meno a un'organizzazione professionale).

10 Rispetto, violazione del contratto, pagamento degli arretrati, costi di controllo e procedurali, sanzioni contrattuali

- 10.1 Presso i datori di lavoro vengono effettuati controlli in merito all'applicazione delle disposizioni del presente CCL. La CPN designa l'ufficio di revisione.
I datori di lavoro presso i quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente tutti i documenti richiesti e gli altri documenti necessari, decisivi per l'esecuzione dei controlli. Ciò vale in particolare per gli elenchi del personale, i conteggi salariali, i documenti contabili del personale interinale, i subappaltatori, le registrazioni della durata del lavoro ai sensi dell'art. 31 CCL «Controllo dell'orario di lavoro», le distinte di versamento, i curriculum vitae (tra l'altro basi per l'inquadramento) ecc.
- 10.2 I datori di lavoro sono tenuti a conservare i documenti di cui all'art.10.1 CCL a norma di legge, ma almeno per cinque anni. Il termine di controllo inizia a decorrere alla fine dell'anno civile per il quale sono state effettuate le ultime registrazioni.
- 10.3 **Costi di controllo e procedurali**
Se dai controlli effettuati emergono violazioni delle disposizioni contrattuali, la CPN può imputare interamente o in parte, oltre ad eventuali sanzioni contrattuali, i costi di controllo e procedurali sostenuti e comprovati all'autore della violazione. Su mandato delle parti contraenti, la CPN è autorizzata ad esigere in tribunale i costi di controllo e procedurali.
- 10.4 **Sanzione contrattuale**
a) La sanzione contrattuale va fissata innanzitutto in modo da dissuadere i datori di lavoro e i lavoratori inadempienti da future violazioni del CCL. Nel singolo caso l'importo della sanzione può essere superiore alla somma delle prestazioni monetarie non corrisposte ai dipendenti. L'importo della sanzione viene calcolato cumulativamente secondo i criteri elencati qui di seguito:
- 1) entità delle prestazioni monetarie che i datori di lavoro non hanno corrisposto ai loro dipendenti,
 - 2) violazione delle disposizioni contrattuali che non riguardano prestazioni monetarie, in particolare del divieto di lavoro nero ai sensi dell'articolo 65 CCL e delle disposizioni dell'articolo 62 CCL in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;
 - 3) violazione occasionale o ripetuta di singole disposizioni del contratto collettivo di lavoro e gravità della violazione,
 - 4) recidiva in caso di infrazioni del contratto collettivo di lavoro,
 - 5) dimensioni dell'azienda,
 - 6) eventualità che i datori di lavoro o i lavoratori inadempienti, posti in mora, abbiano già adempiuto interamente o in parte ai loro obblighi,
 - 7) eventualità che i lavoratori abbiano fatto valere per proprio conto le loro richieste nei confronti di un datore di lavoro inadempiente o che le facciano valere in un futuro prossimo.

b) Possono inoltre essere sanzionate le seguenti violazioni contrattuali:

- 1) chiunque non registri o registri in misura carente le ore di lavoro prestate in azienda ai sensi dell'art. 31 CCL, è soggetto a una sanzione contrattuale di CHF 10'000.00;
- 2) chiunque non conservi i documenti aziendali di cui all'art. 10.2 CCL per cinque anni, è soggetto a una sanzione contrattuale fino a CHF 10'000.00;
- 3) chiunque in sede di controllo non presenti i documenti di cui all'art. 10.1 CCL a tal fine necessari e già richiesti per iscritto dall'organo di controllo incaricato, impedendo in tal modo un controllo regolare pur avendo conservato detti documenti in modo corretto, è soggetto a una sanzione contrattuale fino a CHF 10'000.00;
- 4) chiunque disattenda le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute ai sensi dell'art. 62.5 CCL, è soggetto alle seguenti sanzioni:
 - azienda con 1 dipendente: fino a CHF 1'000.00
 - azienda con 2 - 5 dipendenti: fino a CHF 2'000.00
 - azienda con 6 - 10 dipendenti: fino a CHF 3'000.00
 - azienda con 11 - 20 dipendenti: fino a CHF 4'000.00
 - azienda con più di 20 dipendenti: fino a CHF 5'000.00
- 5) chiunque non versi o non versi correttamente la cauzione conformemente alle disposizioni di cui all'Appendice 8 CCL, è soggetto a una sanzione contrattuale fino all'ammontare della cauzione dovuta.

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

11 Violazioni da parte del datore di lavoro

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

11.2 La CPN è autorizzata a trasmettere le sue constatazioni a servizi statali e in particolare a organismi di diritto pubblico quali gli enti aggiudicatori.

12 Violazioni da parte del lavoratore

12.1 I lavoratori che contravvengono alle disposizioni del CCL e, per negligenza, alle regole concernenti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute, possono essere sanzionati dalla CPN con una sanzione contrattuale.

12.2 I lavoratori che in seguito alla loro manifesta o tacita rinuncia alle prestazioni cui avevano diritto si rendono complici di una violazione del CCL, verranno condannati al pagamento di una sanzione contrattuale di ammontare pari a quello delle prestazioni monetarie trattenute, che il datore di lavoro è obbligato a pagare a titolo di arretrati.

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

13 Divergenze d'opinione/procedura di conciliazione

13.1 Le eventuali divergenze d'opinione o controversie tra le parti contraenti del presente CCL devono innanzitutto essere sottoposte alla Commissione paritetica nazionale.

Se il tentativo di conciliazione da parte della Commissione paritetica nazionale fallisce, le parti contraenti si impegnano entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione a ricorrere a una procedura di mediazione. Le parti contraenti si accordano sul mediatore o su eventuali altri esperti riconosciuti.

Qualora la mediazione non conduca ad alcun risultato, è possibile appellarsi entro 30 giorni a decorrere dal mancato accordo al Tribunale arbitrale contrattuale (art. 14 CCL). Il Tribunale arbitrale si pronuncia in modo definitivo.

14 Tribunale arbitrale

- 14.1 Il Tribunale arbitrale si compone di un presidente e due arbitri. Il presidente deve essere giurista ed avere esperienza pratica in materia di procedura processuale in veste di giudice, avvocato o altro. Quali arbitri devono essere nominati, secondo la natura della controversia, persone competenti o giuristi.
- 14.2 Il presidente e i due arbitri devono essere nominati in comune dalle parti contraenti entro il termine di un mese a decorrere dal ricorso al Tribunale arbitrale da parte di una delle parti contraenti. Se le parti non giungono ad un accordo completo, o se una di loro si rifiuta di collaborare, la nomina dell'intero tribunale spetta al tribunale competente del Cantone Zurigo.
- 14.3 Il foro competente concordato è quello di Zurigo.
- 14.4 La procedura di arbitrato deve essere conforme alle disposizioni del Codice di diritto processuale civile svizzero.

15 Contratti di adesione

- 15.1 I contratti di adesione con aziende non associate sono ammessi. Questi contratti di adesione devono essere sottoposti all'approvazione della CPN. L'autorizzazione a questi contratti di adesione ai sensi dell'art. 356b CO viene data dalla CPN per conto delle parti contraenti.
- I contratti di adesione devono essere conclusi per la durata complessiva del CCL (per i dettagli si rinvia all'Appendice 7 CCL).

16 Durata e modifiche del contratto

- 16.1 Il presente CCL è valido fino al 31.12.2027 e sostituisce quello del 1° gennaio 2020. Può essere disdetto da ognuna delle parti contraenti, tramite lettera raccomandata, osservando un termine di disdetta di almeno 6 mesi, la prima volta il 30.6.2026 con effetto al 31.12.2027. Senza una disdetta da parte di una delle parti contraenti, il CCL rimane in vigore per un ulteriore anno.
- 16.2 Appendici
- Appendice 1: Disposizioni minime per i rapporti di lavoro a tempo determinato con retribuzione su base mensile
 - Appendice 2: Regolamento complementare per le persone in formazione
 - Appendice 3: Statuto dell'associazione Commissione paritetica nazionale (CPN) per il ramo Involucro edilizio in Svizzera
 - Appendice 4: Regolamento concernente i contributi alle di spese di applicazione e di formazione e perfezionamento
 - Appendice 5: Spida Cassa di compensazione assegni familiari (CCAF Spida)
 - Appendice 6: Accordo complementare
 - Appendice 7: Contratto di adesione al CCL
 - Appendice 8: Regolamentazione in materia di cauzione
 - Appendice 9: Tabella dei giorni festivi retribuiti
 - Appendice 10: Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al Contratto collettivo di lavoro per il ramo involucro edilizio Svizzera

Contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento

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

17 Contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento

- 17.1 I contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento vengono riscossi per coprire:
- a) i costi di esecuzione del CCL;
 - b) le spese di applicazione comune del presente CCL;
 - c) le misure a favore della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute;
 - d) le attività nell'ambito della formazione e del perfezionamento professionale;
 - e) i costi per l'amministrazione del segretariato.
- 17.2 La Commissione paritetica nazionale decide in merito all'utilizzo dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento, conformemente all'art. 17.1 CCL. I contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento sono descritti nell'Appendice 4 CCL «Regolamento concernente i contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento».
- 17.3 Un'eventuale eccedenza di entrate da tali contributi concernente i contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento può essere utilizzata, anche dopo la scadenza dell'obbligatorietà generale del presente CCL, solo a favore della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute nonché degli istituti di perfezionamento professionale delle parti contraenti.
- 17.4 I datori di lavoro e i lavoratori non organizzati devono essere trattati allo stesso modo dei datori di lavoro e dei lavoratori organizzati.
- 17.5 **a) Contributi a carico dei lavoratori e degli apprendisti**
Tutti i lavoratori assoggettati al CCL versano un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.00 al mese e un contributo di formazione e perfezionamento di CHF 5.00 al mese, per un importo totale di CHF 25.00 al mese.
Tutti gli apprendisti assoggettati al CCL versano un contributo alle spese di applicazione di CHF 4.00 al mese e un contributo di formazione di CHF 1.00 al mese, per un importo totale di CHF 5.00 al mese.
La detrazione viene effettuata mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore / dell'apprendista, e deve figurare chiaramente nel conteggio salariale.
- b) Contributi a carico dei datori di lavoro**
Tutti i datori di lavoro che sottostanno al CCL versano a loro volta, per ogni lavoratore assoggettato, un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.00 al mese e un contributo di formazione e perfezionamento di CHF 5.00 al mese, per un importo totale di CHF 25.00 al mese.
Tutti i datori di lavoro che sottostanno al CCL versano a loro volta, per ogni apprendista assoggettato, un contributo alle spese di applicazione di CHF 4.00 al mese e un contributo di formazione di CHF 1.00 al mese, per un importo totale di CHF 5.00 al mese.
Questo contributo (nel rispetto dell'art. 17.2 CCL) nonché quelli dovuti dai lavoratori / dagli apprendisti devono essere conteggiati con il segretariato della CPN al 15 gennaio e versati alla stessa data.
- 17.6 Per gli affiliati delle associazioni contraenti i contributi sono compresi nella quota associativa. Ciò significa che i datori di lavoro affiliati a Involucro edilizio Svizzera non devono versare i contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento. Per ragioni tecniche relative all'esecuzione, i contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento vengono detratti dal salario di tutti i dipendenti. Ai lavoratori sindacalmente organizzati essi vengono rimborsati dal loro sindacato una volta all'anno su presentazione del relativo certificato.
- 17.7 Il datore di lavoro è responsabile dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento che non sono stati detratti dal salario e conteggiati o comunque non in modo corretto.

II. Disposizioni normative

Salari, indennità

- Art. 18 Salario in base al merito
- Art. 19 Conteggio del salario e dello stipendio
- Art. 20 Salario orario o mensile
- Art. 21 Salari minimi
- Art. 22 Supplementi per il lavoro straordinario
- Art. 23 Lavoro il sabato, lavoro serale, notturno, domenicale e nei giorni festivi, periodo di recupero anticipato o posticipato
- Art. 24 Adeguamento salariale
- Art. 25 13a mensilità
- Art. 26 Indennità per lavoro fuori sede
- Art. 27 Utilizzo di un veicolo privato

18 Salario in base al merito

18.1 Il datore di lavoro e il lavoratore concordano il salario individuale in base al merito. Sono fatti salvi gli aumenti salariali generali, nel rispetto degli artt. 21 e 24 CCL. Tali aumenti sono disciplinati in un accordo complementare particolare e sono parte integrante di questo CCL.

18.2 Riduzione temporanea del salario

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

Tali disposizioni non fanno stato per tutte le tipologie di riduzione delle capacità di rendimento di cui agli artt. 43 - 49 CCL.

19 Conteggio del salario e dello stipendio

19.1 Conformemente all'art. 28.4 CCL, il salario viene conteggiato e pagato ogni mese sulla base di 42 ore settimanali, indipendentemente dalla durata del lavoro flessibile, rispettivamente sulla base di 182 ore mensili.

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

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

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

19.5 Qualora questo conteggio evidenzia un deficit di ore per il lavoratore per motivi da imputare al datore di lavoro, esso può essere compensato durante il termine di disdetta, fermo restando il divieto di non superare l'orario di lavoro massimo di 50 ore settimanali.

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

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

20 Salario orario o mensile

20.1 In base alla regolamentazione sulla durata annuale del lavoro definita nell'art. 28 CCL, in linea di principio i collaboratori sono assunti e retribuiti su base mensile. In conformità all'art. 28.2 CCL, il lavoratore ha diritto a 12 versamenti dello stesso ammontare. Sono esclusi dalla suddetta regolamentazione gli impieghi stagionali e quelli di breve durata.

20.2 Il salario orario corrispondente a quello mensile risulta dal calcolo seguente:
somma dei 12 salari mensili di un lavoratore divisa per la durata del lavoro annuale di 2184 ore prevista dal CCL.

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

21 Salari minimi

- 21.1 Il diritto al salario minimo conforme al CCL esiste a partire dal compimento di 18 anni (maggiore età).
- 21.2 Ogni anno in ottobre le parti contraenti negoziano eventuali adeguamenti dei salari, in conformità all'art. 24 CCL. I salari minimi vengono fissati annualmente nell'Appendice 6 CCL «Accordo complementare» e sono parte integrante del presente CCL.
- 21.3 Le eccezioni concernenti i salari minimi devono essere sottoposte alla CPN.
- 21.4 Per i lavoratori con una durevole incapacità al pieno rendimento dovuta a infermità fisica o mentale, comprovata da un certificato medico, i salari minimi rappresentano solo un valore indicativo. Qualora il salario sia inferiore al salario minimo, l'accordo salariale deve essere fissato per iscritto con esplicito riferimento all'inabilità. Situazioni transitorie o persone con esperienza professionale insufficiente o carente non soddisfanno la fattispecie della minore capacità di rendimento.
Sono ammesse per periodi di tempo delimitati misure di reintegro a seguito di necessità sociali comprovate e confermate dalle autorità.
In caso di controversie la decisione spetta alla CPN.
- 21.5 Le categorie di salario minimo si orientano da un lato all'esperienza professionale nel settore quantificata in mesi. Dall'altro, a seconda del livello di formazione professionale conseguito, si suddividono in tre categorie, definite come segue:

a) Operai qualificati

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

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

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

b) Operai formati

Sono considerati operai formati tutti i lavoratori che hanno conseguito un certificato federale di formazione pratica nel campo professionale come addetto alla copertura di tetti, addetto alle impermeabilizzazioni, addetto alla costruzione di facciate, montatore di impianti solari o addetto alla costruzione di ponteggi e sottostanno al CCL (certificato federale di formazione pratica CFP).

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

c) Operai edili

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

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

21.6 **Diplomi professionali conseguiti all'estero**

I diplomi professionali conseguiti in Germania e Austria nei campi professionali della copertura di tetti, dell'impermeabilizzazione, della costruzione di facciate nonché della lattoneria e della carpenteria sono equiparati ai diplomi per operai qualificati con AFC, a condizione che i lavoratori interessati possano comprovare un anno di pratica professionale in Svizzera. Fino a tale momento devono essere inquadrati almeno nella categoria b) Operai formati.

I lavoratori con diplomi professionali in questi campi professionali conseguiti in altri Paesi stranieri devono essere inquadrati almeno come operai formati.

21.7 **Operai formati con formazione supplementare**

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

21.8 **Lavoratori con formazione supplementare come capoprogetto montaggio solare**

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

22 **Supplementi per il lavoro straordinario**

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

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

Di regola, il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero di uguale durata entro 5 mesi, a decorrere dal 31 dicembre. Se la compensazione dovesse risultare impossibile entro detto termine, le ore di lavoro straordinario vengono retribuite con il salario di maggio con un supplemento del 25%.

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

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

23.1 Il lavoro che viene conteggiato come lavoro di recupero anticipato o posticipato non dà diritto al supplemento per il lavoro il sabato e il lavoro serale, purché sia stato ordinato con almeno 2 settimane di anticipo. Per il resto trova applicazione l'art. 23.2 CCL.

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

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

24 **Trattative salariali**

24.1 Le parti contraenti negoziano gli adeguamenti salariali annuali e l'indennizzo delle spese per la durata di validità del contratto con effetto al 1° gennaio nell'autunno dell'anno precedente, tenendo conto della situazione economica generale, del rincaro, dell'evoluzione del reddito da lavoro e del costo della vita.

Il rincaro annuale viene inoltre compensato automaticamente fino all'1,5%. Il rincaro è sempre compensato sulla base del salario precedente.

Inoltre, i salari minimi sono oggetto di un adeguamento automatico al rincaro fino all'1.5%.

La decisione circa un eventuale trasferimento dell'adeguamento al rincaro ai salari effettivi elevati viene adottata nel quadro delle trattative salariali annuali.

In presenza di un rincaro annuale superiore all'1.5%, verranno avviate trattative per stabilire l'ammontare della compensazione.

In caso di rincaro annuale negativo, la definizione del valore del rincaro verrà effettuata sulla base del valore dell'indice definito in passato.

Se le parti contraenti non riescono a concordare un adeguamento salariale in tempo utile, a partire dal mese di dicembre al più presto può essere dichiarata la sospensione dell'obbligo di pace assoluta in relazione a questo singolo elemento contrattuale.

Gli adeguamenti salariali sono disciplinati nell'Appendice 6 CCL e formano parte integrante del presente CCL.

25 13a mensilità

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

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

25.2 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, i lavoratori che percepiscono un salario orario o mensile ricevono un'indennità supplementare pari all'8,33% del salario totale lordo percepito nel corso dell'anno (esclusi i supplementi per il lavoro straordinario, il rimborso spese ecc.).

25.3 Se quote della 13a mensilità vengono versate nel corso oppure alla fine dell'anno civile, esse devono risultare chiaramente nel conteggio del salario.

25.4 La 13a mensilità non dà alcun diritto alle vacanze.

26 Indennità delle spese per lavoro fuori sede

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

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

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

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

27 Utilizzo di un veicolo privato

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

27.2 Per l'utilizzo di un veicolo appartenente ad un lavoratore vengono rimborsate le indennità previste nell'Appendice 6 CCL «Accordo complementare».

27.3 Le indennità versate secondo l'art. 27.2 CCL valgono come pagamento ai sensi dell'art. 327b cpv. 1 e 2 CO.

27.4 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione di responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato.

Durata del lavoro, ferie, assenze, perfezionamento

- Art. 28 Durata normale del lavoro
- Art. 29 Lavoro di recupero
- Art. 30 Ore straordinarie
- Art. 31 Controllo dell'orario di lavoro
- Art. 32 Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del posto di lavoro
- Art. 33 Interruzione del lavoro quotidiano
- Art. 34 Durata delle vacanze
- Art. 35 Riduzione delle vacanze
- Art. 36 Periodo delle vacanze e fruizione consecutiva
- Art. 37 Salario durante le vacanze
- Art. 38 Giorni festivi
- Art. 39 Indennità per giorni festivi
- Art. 40 Regolamentazione per assenze giustificate
- Art. 41 Perfezionamento e promozione del perfezionamento

28 Durata normale del lavoro

- 28.1 La ripartizione dell'orario di lavoro (orario di lavoro giornaliero, settimanale e annuale) è di competenza del datore di lavoro. Essa può tuttavia venire effettuata in modo differenziato a seconda delle squadre e degli oggetti. I lavoratori partecipano per tempo alle discussioni per prendere una decisione. Sono fatte salve le disposizioni della Legge federale sul lavoro. Di regola il sabato è libero.
- 28.2 L'orario di lavoro annuale, tempo di viaggio retribuito incluso, è di 2184 ore (in media 42 ore la settimana o 182 ore al mese).
Ai fini del calcolo delle prestazioni sostitutive del salario (ad es. giorni di attesa in caso di infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi ecc.) come base di calcolo viene utilizzato un orario di lavoro medio giornaliero di 8,40 ore (8 ore e 24 minuti).
L'orario di lavoro annuale è determinante per il calcolo del salario fisso mensile da corrispondere ai lavoratori retribuiti su base oraria.
In caso di rescissione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno viene effettuato un calcolo delle ore pro rata.
- 28.3 La durata settimanale del lavoro è pari al massimo a 50 ore.
- 28.4 È considerato tempo di lavoro quello in cui il dipendente è a disposizione del datore di lavoro. Il tempo necessario per il percorso dal domicilio del dipendente all'azienda e ritorno non vale come tempo di lavoro. Il tempo necessario per percorrere un'eventuale distanza supplementare è considerato come tempo di lavoro.

29 Ripartizione dell'orario di lavoro

- 29.1 La ripartizione annuale dell'orario di lavoro viene comunicata al più tardi all'inizio dell'anno e contiene i giorni di compensazione prevedibili per anno civile.
Se l'orario di lavoro si discosta dal piano annuale, questo deve essere comunicato con almeno 14 giorni di anticipo. Ciò vale anche per il lavoro di recupero anticipato e posticipato ai sensi dell'art. 23.1 CCL.

30 Ore straordinarie

- 30.1 Se la situazione lo esige, il lavoratore è tenuto a prestare lavoro supplementare. Il datore di lavoro esige questo lavoro supplementare solamente qualora egli possa ragionevolmente pretenderle secondo le norme della buona fede.
- 30.2 Il saldo delle ore di lavoro prestate viene calcolato a fine anno. Il lavoro supplementare che supera l'orario di lavoro annuale (2184 ore) è considerato lavoro straordinario (art. 22.2 CCL). Le ore di lavoro in meno decadono e restano a carico del datore di lavoro; fanno eccezione le ore negative causate dal lavoratore.

31 Controllo dell'orario di lavoro

- 31.1 Le prestazioni lavorative del personale aziendale devono essere registrate con esattezza sulla base dei rapporti delle ore di lavoro aziendali. Le registrazioni devono indicare la situazione, l'orario, il luogo, la durata della pausa pranzo e il giorno settimanale.
Ai fini della registrazione delle prestazioni lavorative la CPN mette a disposizione un sistema di rilevamento dell'orario di lavoro. Le aziende hanno facoltà di utilizzare un sistema equivalente proprio.

32 Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del posto di lavoro

- 32.1 Il lavoratore è tenuto a recuperare le ore perse se:
a) arriva in ritardo al lavoro per colpa propria;
b) interrompe il lavoro senza ragione;
c) lascia il lavoro anzitempo senza motivo valido.
- 32.2 Se il tempo di lavoro non viene recuperato, il datore di lavoro può procedere a una corrispondente detrazione salariale.

33 Interruzione del lavoro quotidiano

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

- 33.2 Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno mezz'ora. Questa interruzione non è considerata tempo di lavoro.
- 33.3 Per lo spuntino di mezzanotte il lavoro va interrotto per almeno 1 ora. Questa interruzione è considerata tempo di lavoro.

34 Durata delle vacanze

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

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

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

35 Riduzione delle vacanze

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

36 Periodo delle vacanze e fruizione consecutiva

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

37 Salario durante le vacanze

- 37.1 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario totale relativo al periodo delle vacanze.
- 37.2 Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con prestazioni in denaro o altri vantaggi.
- 37.3 Se il rapporto di lavoro cessa dopo il primo anno di servizio e il lavoratore ha già usufruito, dietro sua richiesta, delle vacanze per l'anno in corso, il datore di lavoro ha il diritto di dedurre dall'ultimo salario l'importo corrispondente alle vacanze pagate in eccedenza. Il credito residuo delle vacanze deve per quanto possibile essere fruito entro il termine di disdetta.

37.4 Al lavoratore è fatto divieto di eseguire lavori remunerati per terzi durante le vacanze.

38 Giorni festivi

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

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

39 Indennità per giorni festivi

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

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

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

40 Regolamentazione per assenze giustificate

40.1 Regolamentazione delle assenze

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

- a) 2 giorni in caso di proprio matrimonio;
- b) 10 giorni in caso di nascita di un figlio;
entro sei mesi dalla nascita a titolo di congedo di paternità.

La richiesta d'indennità presso la cassa di compensazione viene effettuata dal datore di lavoro.

La differenza tra la compensazione del salario al 100% dovuta al lavoratore e l'indennità versata dalla cassa di compensazione è a carico del datore di lavoro.

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

41 Perfezionamento e promozione del perfezionamento

41.1 La CPN sovvenziona moduli / corsi / cicli di formazione legati al lavoro. La gamma dei corsi di perfezionamento che possono beneficiare della sovvenzione viene definita dalla CPN.

41.2 In base all'art. 5 CCL, i lavoratori assoggettati possono destinare fino a tre giorni lavorativi retribuiti all'anno per scopi di perfezionamento professionale. Queste disposizioni si applicano segnatamente ai corsi professionali e formazioni tenuti da una delle parti contraenti. La CPN ha facoltà di estendere la presente regolamentazione anche ad altri corsi.

41.3 Il lavoratore che intende avvalersi di questo diritto deve concordarne in tempo utile il termine assieme al suo datore di lavoro oppure al suo superiore.

Prestazioni sociali e particolari

- Art. 42 Assegni per i figli e familiari
- Art. 43 Salario in caso di impedimento al lavoro
- Art. 44 Impedimento per malattia, pagamento dei premi, obbligo di assicurazione
- Art. 45 Impedimento per infortunio
- Art. 46 Impedimento per servizio militare, civile e di protezione civile
- Art. 47 Assicurazione contro la disoccupazione / lavoro ridotto e prestazioni in caso di intemperie
- Art. 48 Impedimento per adempimento di una funzione politica o di un obbligo legale
- Art. 49 Assenze per gravidanza, congedo di maternità
- Art. 50 Ulteriore pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore

42 Assegni per i figli e familiari

- 42.1 Il versamento degli assegni per i figli è disciplinato dalla legislazione in vigore.
- 42.2 Il datore di lavoro versa al lavoratore gli assegni assieme al salario.

43 Salario in caso di impedimento al lavoro

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

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

- 44.1 In caso di assenze del lavoratore dovute a malattia, i primi due giorni dell'assenza sono considerati giorni di attesa e non vengono retribuiti, se il lavoratore è impiegato nella stessa azienda da meno di 4 anni.
Per i lavoratori impiegati nella stessa azienda da più di 4 anni, il primo giorno dell'assenza dovuta a malattia è considerato giorno di attesa e non viene retribuito.
Tuttavia, a questi lavoratori il datore di lavoro indennizza retroattivamente i giorni di assenza almeno nella misura dell'80%, se presentano un certificato medico a partire dal terzo giorno di assenza.
- 44.2 Il datore di lavoro deve assicurare i suoi dipendenti collettivamente e con piena copertura per un'indennità giornaliera pari all'80% del salario perso in seguito a malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro (salario di base, più indennizzo delle vacanze e dei giorni festivi, così come di una parte della tredicesima, escluse le indennità delle spese). Il datore di lavoro informa per iscritto il lavoratore circa le condizioni di assicurazione.
- 44.3 Le condizioni di assicurazione devono prevedere quanto segue:
 - a) Indennizzo dell'80% della perdita di salario dovuta a malattia. Durante un eventuale periodo di attesa di 30 giorni al massimo, il datore di lavoro deve versare l'80% del salario dopo aver dedotto i giorni di attesa in conformità all'art. 44.1. Dopo aver consultato i lavoratori, il datore di lavoro può aumentare tale periodo di attesa fino a un massimo di 90 giorni. Le prestazioni assicurative vanno sempre a beneficio dei lavoratori;
 - b) l'indennità giornaliera per malattia è versata per 720 giorni nel quadro di 900 giorni consecutivi. Alla durata delle prestazioni può essere computato un eventuale periodo di attesa;
 - c) in caso di incapacità parziale, pari ad almeno il 25%, la prestazione sostitutiva viene calcolata proporzionalmente;
 - d) i nuovi assicurati devono beneficiare delle prestazioni assicurative senza periodo di attesa, se al momento della loro entrata sono in possesso della capacità lavorativa prevista dal contratto di lavoro;
 - e) possibilità per il lavoratore di aderire entro 90 giorni dall'uscita dall'assicurazione collettiva all'assicurazione individuale.

Se l'assicurazione è stipulata e i conteggi sono stati effettuati nel rispetto delle presenti condizioni, l'obbligo di pagamento del salario del datore di lavoro previsto dall'art. 324a CO è adempiuto.

Ai lavoratori che non possono essere assicurati o possono essere assicurati solo con riserva devono essere garantite le prestazioni ai sensi dell'art. 324a CO.

- 44.4 Come base di calcolo per i premi si considera il salario soggetto all'AVS.
- 44.5 I premi dell'assicurazione collettiva di indennità giornaliera sono suddivisi in parti uguali tra il lavoratore e il datore di lavoro.

45 Impedimento per infortunio

- 45.1 Il lavoratore è assicurato contro gli infortuni professionali e non professionali in virtù delle disposizioni della Legge federale sull'assicurazione infortuni (LAINF).
- 45.2 I premi dell'assicurazione infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro, quelli dell'assicurazione infortuni non professionali a carico del lavoratore assicurato.
- 45.3 L'assicurazione infortuni non professionali obbligatoria cessa il suo effetto allo scadere del 30° giorno dal giorno in cui termina il diritto al salario.
- 45.4 In caso di infortunio le cui conseguenze sono coperte dalla SUVA, il lavoratore ha diritto al pagamento del salario nella misura dell'80% per il giorno dell'infortunio e i due giorni seguenti

46 Impedimento per servizio militare, civile e di protezione civile

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

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

- 46.2 La cassa di compensazione AVS Spida versa le indennità per perdita di guadagno previste dalla legge (IPG).
Dettagli sulle indennità per perdita di guadagno figurano all'art. 6 «Assegni familiari / indennità sostitutive CCAF SPIDA» dell'Appendice 6 al CCL.
- 46.3 Le indennità per perdita di guadagno previste dalla legge spettano al lavoratore, nella misura in cui non superino le percentuali definite dall'art. 46.2 CCL.

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

- 47.1 a) Assicurazione contro la disoccupazione
I lavoratori hanno il diritto di libera scelta della cassa. Per il versamento delle prestazioni dell'assicurazione disoccupazione, le parti contraenti raccomandano le assicurazioni dei sindacati firmatari del presente contratto collettivo di lavoro.
- b) Lavoro ridotto e prestazioni in caso di intemperie
Per il pagamento delle indennità in caso di lavoro ridotto e di intemperie si raccomanda ai datori di lavoro di tener conto degli uffici di pagamento dei sindacati firmatari del presente CCL.

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

- 48.1 In caso di esercizio di una funzione politica per la quale non sussiste un obbligo di adempimento, il datore di lavoro e il lavoratore si accordano caso per caso su un eventuale versamento del salario.
- 48.2 In caso di adempimento di un obbligo legale, il datore di lavoro e il lavoratore si accordano individualmente sul versamento del salario nel quadro dell'art. 324a CO. Essi terranno conto dell'indennità percepita dal lavoratore per adempiere a tale obbligo legale.

49 Assenze per gravidanza, congedo di maternità

- 49.1 In caso di gravidanza, la lavoratrice deve informarne tempestivamente i suoi superiori per permettere il rispetto delle normative di protezione corrispondenti previste dal diritto del lavoro e consentire l'organizzazione dell'impiego dopo il parto.
- 49.2 In caso d'incapacità lavorativa, certificata dal medico, per ragione di complicazioni nella gravidanza, il pagamento del salario è analogo a quello nei casi di malattia. Valgono le disposizioni corrispondenti dell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera di malattia.
- 49.3 Per le lavoratrici che durante i nove mesi immediatamente precedenti il parto erano assicurate conformemente all'obbligo legale inerente all'AVS, in questo arco di tempo hanno esercitato un'attività lucrativa per almeno cinque mesi e al momento del parto sono lavoratrici, il congedo maternità dura 16 settimane durante le quali viene corrisposto l'80% del salario percepito fino a quel momento. Il congedo maternità deve iniziare due settimane prima del termine calcolato del parto. Le 14 settimane rimanenti del congedo maternità vengono fruite dopo il parto. Con ciò tutti gli obblighi del datore di lavoro riguardo al pagamento del salario sono ritenuti tacitati. Le eventuali prestazioni assicurative e l'indennità di perdita di guadagno in caso di maternità ai sensi della Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), devono essere prese in considerazione, ovvero spettano al datore di lavoro.
- 49.4 Se l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia non fornisce prestazioni prima del parto, il datore di lavoro continua a versare il salario secondo l'art. 324a CO. Se l'indennità di perdita di guadagno (IPG) non fornisce prestazioni dopo il parto, il datore di lavoro continua a versare il salario per una durata massima di 8 settimane.

50 Ulteriore pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore

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

Disdetta

- Art. 51 Forma della disdetta
- Art. 52 Disdetta durante il periodo di prova
- Art. 53 Disdetta dopo il periodo di prova
- Art. 54 Protezione dalla disdetta
- Art. 55 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro
- Art. 56 Divieto di disdetta da parte del lavoratore
- Art. 57 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro
- Art. 58 Disdetta ingiustificata

51 Forma della disdetta

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

52 Disdetta durante il periodo di prova

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

53 Disdetta dopo il periodo di prova

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

54 Protezione contro la disdetta

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

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

55 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro

- 55.1 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
- a) quando il lavoratore presta servizio militare obbligatorio svizzero, servizio di protezione civile, servizio civile e, quando il servizio dura più di undici giorni, nelle quattro settimane che lo precedono o lo seguono;
 - b) quando il lavoratore è impedito al lavoro, in tutto o in parte, a causa di malattia o di infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio. Dopo il decimo anno di servizio il divieto di disdetta vale durante il periodo in cui il lavoratore beneficia delle indennità per perdita di salario a causa di malattia o di infortunio (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100%;
 - c) durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto di una lavoratrice;
 - d) quando, con il consenso del datore di lavoro, il lavoratore partecipa a un servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero ordinatogli dall'autorità federale competente.
- 55.2 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti all'art. 55.1 CCL è nulla. Se essa è invece data prima, ma il termine di disdetta non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso e riprenderà a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.
- 55.3 Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto fino al giorno fisso immediatamente successivo.

56 Divieto di disdetta da parte del lavoratore

- 56.1 Dopo il tempo di prova il lavoratore non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso è, alle condizioni indicate nell'art. 336c 1 lett. a CO, impedito di esercitare la sua attività e tale attività dev'essere assunta dal lavoratore finché dura l'impedimento.
- 56.2 I capoversi 2 e 3 dell'art. 336c CO sono applicabili per analogia.

57 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro

- 57.1 Il datore di lavoro e il lavoratore possono in qualsiasi momento recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. A richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per iscritto.
- 57.2 È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare il rapporto di lavoro. Di norma i rapporti di lavoro in nero sono considerati causa grave. Gravi infrazioni contro la sicurezza del lavoro e la protezione della salute possono condurre dopo un unico ammonimento scritto alla risoluzione immediata del rapporto di lavoro.

58 Disdetta ingiustificata

- 58.1 Il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto.
- 58.2 Il lavoratore deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro o omesso intenzionalmente di guadagnare.
- 58.3 Il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al lavoratore un'indennità che egli stabilisce secondo il suo libero arbitrio, tenendo conto di tutte le circostanze. Tale indennità non può però superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore.

Pensionamento anticipato

Art. 59 Modello di pensionamento anticipato (MPA)

59 Modello di pensionamento anticipato (MPA)

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

Irrinunciabilità

Art. 60 Irrinunciabilità

60 Irrinunciabilità

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

Diritti e doveri derivanti dal rapporto di lavoro

- Art. 61 Diritti e doveri del datore di lavoro
- Art. 62 Igiene e protezione della salute
- Art. 63 Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni
- Art. 64 Certificato di lavoro
- Art. 65 Lavoro nero
- Art. 66 Obblighi del lavoratore
- Art. 67 Cura del materiale e dell'attrezzatura
- Art. 68 Igiene e prevenzione degli infortuni
- Art. 69 Obbligo di restituzione
- Art. 70 Osservanza delle istruzioni
- Art. 71 Responsabilità
- Art. 72 Pubblicazione in varie lingue
- Art. 73 Esposizione e consegna del contratto collettivo

61 Diritti e doveri del datore di lavoro

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

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

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

Valgono inoltre le seguenti disposizioni:

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

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

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

Ai fini dell'adempimento della direttiva CFSL 6508, il Comitato gestore garantisce in particolare l'attuazione permanente e lo sviluppo continuo della soluzione settoriale Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nel settore dei ponteggi e degli involucri edilizi (approvata il 1° gennaio 2016).

La soluzione settoriale è vincolante per tutte le aziende sottoposte.

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

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

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

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

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

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

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

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

63 Consegna di materiale, attrezzi e istruzioni

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

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

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

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

64 Certificato di lavoro

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

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

65 Lavoro nero

- 65.1
- a) Il lavoro nero è vietato e può condurre allo scioglimento immediato del rapporto di lavoro.
 - b) È considerato lavoro nero il lavoro professionale eseguito per un terzo, indipendentemente dal fatto che sia retribuito o meno nonché il lavoro prestato presso un'altra azienda durante il tempo libero o le vacanze.
 - c) Contro colui che trasgredisce questo divieto e quindi lede il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro o gli fa concorrenza, la CPN può intimare un ammonimento o infliggere una sanzione contrattuale. Restano riservate le pretese del datore di lavoro per risarcimento danni.
 - d) Parimenti, nei confronti di datori di lavoro che lasciano eseguire o favoriscono deliberatamente il lavoro nero, può essere intimato un ammonimento o inflitta una sanzione contrattuale.

66 Obblighi del lavoratore

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

67 Cura del materiale e dell'attrezzatura

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

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

68 Igiene e prevenzione degli infortuni da parte dei lavoratori

- 68.1 Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.
- 68.2 Egli utilizza correttamente le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.
- 68.3 Il lavoratore è tenuto a seguire rigorosamente le istruzioni della SUVA e del datore di lavoro concernenti la prevenzione degli infortuni. Nel caso di violazione della debita scrupolosità dovrà eventualmente rispondere del danno causato. Resta riservato il diritto di ricorso della SUVA contro il lavoratore, secondo le disposizioni della Legge federale sull'assicurazione infortuni.
- 68.4 Ogni lavoratore assoggettato operante nel ramo dell'involucro edilizio ha l'obbligo di frequentare un corso di base, specifico al settore, sulla sicurezza sul lavoro e sulla protezione della salute. Tale obbligo è ritenuto automaticamente adempiuto da parte dei lavoratori che hanno concluso in Svizzera una formazione di policostruttori (indirizzo impermeabilizzazione, copertura di tetti, costruzione di facciate, costruzione di ponteggi oppure sistemi per la protezione solare). I lavoratori che hanno frequentato un corso equivalente all'estero possono, parimenti, essere esentati dalla frequenza del corso di base. Una domanda in tal senso deve essere sottoposta alla CPN, la quale deciderà in modo definitivo in merito all'equipollenza. Presso la CPN è disponibile un elenco dei corsi di base che soddisfanno i requisiti richiesti, in modo particolare riguardo al criterio «contenuti specifici al settore».
- Tutti gli altri lavoratori, quali i nuovi lavoratori provenienti da un altro ramo, le persone da formare, i lavoratori ausiliari senza formazione, i lavoratori ausiliari interinali senza una formazione di policostruttore, come altresì i lavoratori distaccati di aziende estere, frequentano il suddetto corso di base. Il datore di lavoro è responsabile della frequenza. Il datore di lavoro deve esortare i lavoratori interessati a frequentare tale formazione e mettere a loro disposizione il tempo necessario per la frequenza. I costi del corso, comprese le spese di viaggio e per i pasti, sono a carico del datore di lavoro.
- A tutte le persone che concludono questa formazione di base va rilasciato un certificato scritto. Il certificato è valido nel ramo per 5 anni. Al più tardi dopo due mesi dalla scadenza del certificato o 5 anni dalla conclusione del tirocinio, il lavoratore è tenuto a frequentare un corso complementare. Il datore di lavoro garantisce la frequenza del corso. Al riguardo, le disposizioni di cui sopra vanno applicate per analogia. La frequenza del corso complementare è obbligatoria anche per i lavoratori che hanno concluso un corso di base equivalente all'estero.
- I contenuti e la struttura dei corsi devono essere compatibili con le basi giuridiche determinanti e sono funzionali, in modo particolare, alla soluzione settoriale approvata dalla CFLS ai fini dell'applicazione della direttiva CFSL 6508.

69 Obbligo di restituzione

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

70 Osservanza delle istruzioni

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

71 Responsabilità

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

72 Pubblicazione in varie lingue

- 72.1 Il presente CCL e le relative appendici vengono pubblicate in lingua tedesca, francese ed italiana. In caso di divergenze, fa fede il testo in lingua tedesca.

73 Esposizione e consegna del contratto collettivo

- 73.1 Il presente CCL deve essere esposto in modo ben visibile nell'officina del datore di lavoro. Inoltre le organizzazioni dei lavoratori firmatarie devono consegnare ad ogni loro associato occupato in aziende che sottostanno al presente CCL un esemplare di questo contratto.

Firme delle parti contraenti

Uzwil, Zurigo, Olten, 23 giugno 2023

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

Presidente

Membro del comitato direttore

Arthur Müggler

Dominik Frei

Sindacato Unia

Presidente

Membro del comitato direttore

Vania Alleva

Bruna Campanello

Sindacato Syna

Responsabile della politica contrattuale

Segretaria centrale politica contrattuale

Johann Tscherrig

Migmar Dhakyel

Appendici

- 1 Disposizioni minime per i rapporti di lavoro a tempo determinato con retribuzione su base mensile
- 2 Regolamento aggiuntivo per le persone in formazione
- 3 Statuto dell'associazione Commissione paritetica nazionale (CPN) per il ramo Involucro edilizio Svizzera
- 4 Regolamento concernente i contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento
- 5 Cassa di compensazione assegni familiari Spida (CCAF Spida)
- 6 Accordo complementare
- 7 Contratto di adesione al CCL
- 8 Regolamentazione della cauzione
- 9 Tabella dei giorni festivi retribuiti
- 10 Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al Contratto collettivo di lavoro per il ramo involucro edilizio Svizzera

Appendice 1

Disposizioni minime per i rapporti di lavoro a tempo determinato con retribuzione su base mensile

1 Principio

- 1.1 Le parti contraenti definiscono all'attenzione dei datori di lavoro affiliati le seguenti condizioni per il calcolo del salario orario minimo (in virtù del Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al Contratto collettivo di lavoro per il ramo involucro edilizio Svizzera).

2 Calcolo delle tariffe orarie minime

- 2.1 Onde soddisfare gli standard minimi, i salari minimi attuali di cui all'art. 21 CCL e all'Appendice 6 «Accordo complementare», basati sulla durata del lavoro prevista dall'art. 28 CCL, devono essere maggiorati delle seguenti percentuali:

Art. 34 Durata delle vacanze

26 giorni 11,11%

30 giorni 13,04%

Art. 38 Giorni festivi

Per ogni giorno festivo 0,39%

Art. 40 Regolamentazione per assenze giustificate

Per giorno di assenza 0,39%

Art. 25 13a mensilità

8,33%

Art. 22 Supplementi per il lavoro straordinario

Per ogni ora straordinaria 25% (base: salario di base più quota della tredicesima mensilità)

Art. 23 Lavoro domenicale e nei giorni festivi

Per ogni ora 25% (base: salario di base più quota della tredicesima mensilità)

- 2.2 Le parti contraenti sottolineano inoltre che vanno ugualmente rispettati gli artt. 33.3 CCL (interruzione per lo spuntino di mezzanotte), 44 CCL (impedimento per malattia, obbligo di assicurazione, condizioni di assicurazione), 46 CCL (impedimento per servizio militare, civile e di protezione civile).

Appendice 2

Regolamento aggiuntivo per le persone in formazione

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

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

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

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

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

Tirocini con attestato federale di capacità (AFC)

1° anno di tirocinio	████	████████████████
2° anno di tirocinio	████	████████████████
3° anno di tirocinio	████	████████████████

I salari minimi attuali sono riportati nel contratto integrativo CCL.

Link: <https://gebäudehülle.swiss/it/node/11379/download>

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

1° anno di tirocinio	████	████████████████
2° anno di tirocinio	████	████████████████

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

Firme delle parti contraenti

Uzwil, Zurigo, Olten, 23 giugno 2023

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

Presidente Membro del comitato direttore

Arthur Müggler Dominik Frei

Sindacato Unia

Presidente Membro del comitato direttore

Vania Alleva Bruna Campanello

Sindacato Syna

Responsabile della politica contrattuale Segretaria centrale politica contrattuale

Johann Tscherrig Migmar Dhakyel

Appendice 3

Statuto dell'associazione Commissione paritetica nazionale (CPN) per il ramo Involucro edilizio Svizzera

1 Denominazione e sede

- 1.1 Sotto il nome «Commissione paritetica nazionale (CPN) per il ramo Involucro edilizio Svizzera (CPN)» è costituita un'associazione ai sensi degli artt. 60 e ss. CC e dell'art. 7 del Contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo Involucro edilizia Svizzera.
- 1.2 La sede dell'associazione è Zurigo. L'indirizzo dell'associazione è il seguente:
Commissione paritetica nazionale
per il ramo Involucro edilizio Svizzera
Casella postale 5038
8021 Zurigo
info@plk-gebaeudehuelle.ch
www.plk-gebaeudehuelle.ch/it

2 Scopo / competenze

- 2.1 Conformemente alle pertinenti disposizioni del CCL, l'associazione ha quale scopo la collaborazione tra le parti contraenti del contratto collettivo di lavoro e tra i datori di lavoro e i lavoratori assoggettati nonché l'esecuzione del CCL per il ramo Involucro edilizio Svizzera.
- 2.2 L'associazione ha espressamente il diritto di adottare tutte le misure necessarie per una coerente esecuzione e attuazione del Contratto collettivo di lavoro e dei relativi regolamenti. A tal fine svolge i compiti di controllo previsti dall'art. 7 cpv. 1 lett. a LDist, per i quali viene tenuta una contabilità divisionale separata. Nell'ambito dei compiti di controllo eseguiti in virtù dell'art. 7 cpv. 1 LDist, l'associazione non persegue scopi commerciali e fini di lucro.
- 2.3 I singoli compiti e competenze derivano dal CCL e in particolare dagli artt. 7 e 17. Detti compiti e competenze permangono anche alla scadenza del CCL qualora risultino necessari ai fini dello svolgimento ordinario degli affari.

3 Associati

- 3.1 Associati dell'associazione Commissione paritetica nazionale (CPN) per il ramo Involucro edilizio Svizzera sono le organizzazioni contraenti del CCL e di conseguenza i datori di lavoro e i lavoratori affiliati alle parti contraenti.
- 3.2 Le parti contraenti assicurano il funzionamento continuo e completo della CPN.

4 Organi

- 4.1 Gli organi dell'associazione Commissione paritetica nazionale (CPN) per il ramo Involucro edilizio Svizzera sono:
- l'Assemblea della CPN (assemblea dei/delle delegati/e)
 - il Comitato (co-presidenza)
 - l'ufficio di revisione.

5 Assemblea della CPN

- 5.1 L'organo supremo dell'associazione Commissione paritetica nazionale (CPN) per il ramo Involucro edilizio Svizzera è l'Assemblea della CPN, costituita dai delegati e dalle delegate degli associati.
- 5.2 Le delegate e i delegati vengono nominati dagli organi delle parti contraenti come segue:
- 4 delegati/e della Società cooperativa Involucro edilizio Svizzera
 - 3 delegati/e del sindacato Unia
 - 1 delegato/a del sindacato Syna

- 5.3 L'Assemblea della CPN ha le seguenti competenze:
- a) definisce e modifica lo Statuto;
 - b) decide in merito all'ammissione e all'esclusione di associati dell'associazione;
 - c) elegge l'ufficio di revisione;
 - d) prende atto del rapporto di revisione relativo ai conti dell'associazione;
 - e) approva i conti dell'associazione;
 - f) approva l'operato del Comitato e dell'ufficio della cassa;
 - g) esegue le prescrizioni e le disposizioni contrattuali e legali pertinenti del contratto collettivo di lavoro (CCL) e della dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG).
- 5.4 All'occorrenza, previo accordo tra le parti, possono essere chiamati a partecipare alle Assemblee della CPN altri delegati o esperti delle parti contraenti con voto consultivo nonché consulenti esterni.
- 5.5 L'Assemblea della CPN raggiunge il quorum in presenza di almeno due delegati/e dei datori di lavoro e due delegati/e dei lavoratori. Le decisioni richiedono la maggioranza semplice. I/Le delegati/e assenti possono cedere il loro diritto di voto a un altro rappresentante eletto.
- 5.6 Le Assemblee della CPN sono convocate e presiedute dal Comitato. I due membri del Comitato si alternano alla presidenza delle assemblee. In caso d'inadempimento si sostituiscono a vicenda.
- 5.7 L'Assemblea della CPN si riunisce almeno due volte all'anno oppure su richiesta di un associato. La convocazione deve essere inviata per iscritto con indicazione dell'ordine del giorno con un preavviso di almeno dieci giorni. In casi eccezionali di urgenza non è necessario rispettare tale termine.
- 5.8 Le trattative e le discussioni vengono verbalizzate. Il verbale viene approvato in occasione della riunione seguente.
- 5.9 L'assemblea della CPN può nominare, su richiesta, delle sottocommissioni per l'esecuzione di determinati incarichi. Compiti e competenze di queste sottocommissioni vengono fissati per iscritto e verbalizzati. Le decisioni prese dalle sottocommissioni devono essere approvate dall'assemblea della CPN.
- 6 Comitato (co-presidenza)**
- 6.1 Il Comitato si compone di un/a delegato/a dei datori di lavoro e un/a delegato/a dei lavoratori, nominati da ciascuna parte.
- 6.2 Il Comitato dispone delle seguenti competenze:
- a) convoca, prepara e presiede le Assemblee della CPN;
 - b) rappresenta l'associazione verso l'esterno;
 - c) svolge un'attività di direzione e sorveglianza del segretariato e della contabilità;
 - d) esegue le decisioni dell'Assemblea della CPN. Ha facoltà di delegare l'esecuzione al segretariato o a terzi.
- 6.3 In casi urgenti il Comitato ha facoltà di adottare misure per l'esecuzione congiunta del CCL. Le decisioni in oggetto devono essere sottoposte all'Assemblea della CPN, che deve essere convocata tempestivamente.
- 7 Finanze**
- 7.1 L'associazione «Commissione paritetica nazionale (CPN) per il ramo Involucro edilizio Svizzera» (CPN) si finanzia tramite:
- a) i contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento ai sensi dell'art. 17 CCL e della relativa dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG) accordata dal Consiglio federale
 - b) i contributi derivanti dai contratti di adesione (art. 15 CCL)
 - c) i proventi di interessi
 - d) altri introiti, in particolare le sanzioni contrattuali e i costi di controllo e procedurali addebitati alle parti che sottostanno al contratto (art. 7.2 lett. h) CCL).

- 7.2 Le basi giuridiche per la fatturazione dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento nonché dei contributi derivanti dai contratti di adesione (fatturazione, solleciti e procedure esecutive) derivano dal CCL o dalla DOG e dal regolamento emanato dalle parti contraenti.
- 7.3 In virtù degli artt. 7 e 17 CCL, il segretariato dell'associazione Commissione paritetica nazionale (CPN) per il ramo Involucro edilizio Svizzera è incaricato di gestire la cassa della CPN.
- 7.4 Il segretariato della CPN prepara i conti annuali e il bilancio conformemente ai principi generalmente accettati e alle prescrizioni pertinenti e soprattutto alle direttive delle autorità federali.
- 8 Ufficio di revisione**
- 8.1 L'ufficio di revisione è incaricato della revisione dei conti annuali dell'associazione.
- 8.2 Funge da ufficio di revisione una società fiduciaria indipendente dalle parti contraenti del CCL.
- 8.3 L'ufficio di revisione redige un rapporto sulla revisione dei conti all'attenzione dell'Assemblea della CPN.
- 9 Responsabilità**
- 9.1 L'associazione Commissione paritetica nazionale (CPN) per il ramo Involucro edilizio Svizzera risponde soltanto con il patrimonio dell'associazione.
- 9.2 È esclusa ogni altra responsabilità dei rappresentanti o degli associati dell'associazione.
- 10 Scioglimento**
- 10.1 Lo scioglimento dell'associazione Commissione paritetica nazionale (CPN) per il ramo Involucro edilizio Svizzera può essere decretato unicamente dall'Assemblea della CPN. La decisione di scioglimento richiede l'approvazione degli organi responsabili delle parti contraenti del CCL.
- 10.2 Eventuali rimanenze attive vengono suddivise a metà tra le parti contraenti dei datori di lavoro e dei lavoratori.
- 10.3 I fondi restanti dopo lo scioglimento in relazione ai compiti di controllo ai sensi dell'art. 7 cpv. 1 LDist vengono assegnati a un istituto esente da imposte con sede in Svizzera con finalità identiche o simili all'associazione. È esclusa una distribuzione di tali fondi tra gli associati.
- 11 Entrata in vigore**
- 11.1 Il presente Statuto entra in vigore il 5 luglio 2019 e sostituisce quello del 1° gennaio 2014.

Firme delle parti contraenti

Uzwil, Zurigo, Olten, 23 giugno 2023

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

Presidente

Membro del comitato direttore

Arthur Müggler

Dominik Frei

Sindacato Unia

Presidente

Membro del comitato direttore

Vania Alleva

Bruna Campanello

Sindacato Syna

Responsabile della politica contrattuale

Segretaria centrale politica contrattuale

Johann Tscherrig

Migmar Dhakyel

Appendice 4

Regolamento concernente i contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento

1 Principio

1.1 L'importo dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento è disciplinato dall'art. 17 CCL.

Il conteggio viene effettuato in conformità alle direttive della CNP.

2 Contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro

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

2.2 Questi contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento detratti dal datore di lavoro devono essere versati al segretariato della CPN secondo le direttive della CPN stessa.

2.3 Anche i datori di lavoro non associati alla società cooperativa Involucro edilizio Svizzera, ma assoggettati alla dichiarazione di obbligatorietà generale, devono versare un contributo. L'importo del contributo viene calcolato moltiplicando il numero dei lavoratori che sottostanno al CCL per il contributo alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento di cui all'art. 17 CCL.

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

3.1 I datori di lavoro che non sottostanno alla DOG e hanno firmato un contratto di adesione versano annualmente i contributi derivanti da tale contratto di adesione alla cassa della CPN conformemente alle direttive della CPN in virtù dell'art. 15 CCL.

4 Ricevute dei contributi

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

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

5 Rimborso dei contributi

5.1 Su presentazione della ricevuta, i lavoratori affiliati a un sindacato firmatario ricevono dalla loro organizzazione il rimborso dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento detratti.

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

6 Utilizzo dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento

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

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

6.2 Questi mezzi devono essere utilizzati nella maniera seguente:

- a) applicazione del CCL;
- b) promozione e realizzazione della formazione e del perfezionamento professionale;
- c) promozione e realizzazione di misure nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
- d) amministrazione del segretariato della CPN.

- 6.3 La Commissione paritetica nazionale stabilisce ogni anno un bilancio preventivo.
- 6.4 I conti annuali e i bilanci della Commissione paritetica nazionale vengono controllati ogni anno da un ufficio di revisione indipendente.

7 Organi di esecuzione

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

8 Applicazione

- 8.1 Il segretariato della CPN, nella sua veste di ufficio di incasso dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento, presta la sua opera - in collaborazione con le parti contraenti il CCL - affinché venga applicato l'obbligo contributivo in conformità all'art. 17 CCL. I membri della CPN vengono informati regolarmente.
- 8.2 La CPN e il Tribunale arbitrale sono competenti per l'appianamento di eventuali controversie derivanti dal presente regolamento.
- 8.3 Il datore di lavoro è responsabile per i contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento che non sono stati detratti oppure lo sono stati in modo irregolare e/o sono stati conteggiati in modo errato.

9 Validità

- 9.1 Il presente regolamento forma parte integrante del CCL.

Firme delle parti contraenti

Uzwil, Zurigo, Olten, 23 giugno 2023

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

Presidente

Membro del comitato direttore

Arthur Müggler

Dominik Frei

Sindacato Unia

Presidente

Membro del comitato direttore

Vania Alleva

Bruna Campanello

Sindacato Syna

Responsabile della politica contrattuale

Segretaria centrale politica contrattuale

Johann Tscherrig

Migmar Dhakyel

Appendice 5

Cassa di compensazione assegni familiari Spida (CCAF Spida)

1 Principio

- 1.1 Onde permettere di realizzare la migliore compensazione delle prestazioni del datore di lavoro, è stata istituita la «Cassa di compensazione assegni familiari Spida, Zurigo» (CCAF Spida), avente la forma giuridica di un'unione cooperativa.

2 Elenco delle prestazioni

- 2.1 Vengono corrisposte le seguenti prestazioni:

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

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

- 2.2 Le prestazioni di compensazione del presente elenco delle prestazioni fatte valere dal datore di lavoro possono essere computate con i contributi dovuti alla CCAF SPIDA.

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

3 Rapporto con il contratto collettivo di lavoro (CCL)

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

4 Obbligo di conteggio

- 4.1 I datori di lavoro di Involucro edilizio Svizzera sono tenuti a effettuare il conteggio dei contributi e dei crediti con la CCAF Spida conformemente alle istruzioni della Cassa di compensazione AVS Spida e in base all'ammontare dei salari soggetti all'AVS.

- 4.2 L'obbligo di eseguire il conteggio con la CCAF Spida non vale per i datori di lavoro nei Cantoni che hanno una regolamentazione collettiva equivalente con un'altra cassa di compensazione per assegni familiari, purché quest'ultima sia stata approvata dalla CPN.

5 Contabilità / incasso delle quote

- 5.1 La Cassa di compensazione AVS è autorizzata a riscuotere i contributi CCAF. A tal fine la fatturazione viene effettuata con i contributi salariali AVS in un conteggio congiunto.

6 Controlli delle prestazioni padronali

- 6.1 La CPN, rispettivamente la CPP competente, può controllare se i datori di lavoro rispettano i loro obblighi nei confronti dei dipendenti.

- 6.2 Se la cassa di compensazione, la CCAF Spida, la CPN o la commissione paritetica professionale constatano che il datore di lavoro non versa ai dipendenti le prestazioni dovute o non consegna le eccedenze provenienti dalla compensazione, quest'ultimo dovrà pagare immediatamente il totale delle quote dovute. Inoltre, in caso di colpa propria, il datore di lavoro dovrà versare, a titolo di multa convenzionale, un quarto del totale dei contributi dovuti alla Cassa di compensazione a favore della fondazione «Fondo sociale».

- 6.3 La Cassa di compensazione Spida è autorizzata a incassare i contributi e le eventuali sanzioni convenzionali.

Appendice 6

Accordo complementare

1 Adegualiamenti salariali (conformemente all'art. 24 CCL)

1.1 Le parti contraenti negoziano gli adeguamenti salariali annuali e l'indennizzo delle spese per la durata di validità del contratto con effetto al 1° gennaio nell'autunno dell'anno precedente, tenendo conto della situazione economica generale, del rincaro, dell'evoluzione del reddito da lavoro e del costo della vita

Se le parti contraenti non riescono a concordare un adeguamento salariale in tempo utile, a partire dal mese di dicembre al più presto può essere dichiarata la sospensione dell'obbligo di pace assoluta in relazione a questo singolo elemento contrattuale.

1.2 L'indice nazionale dei prezzi al consumo è ritenuto compensato fino a 105.5 punti (indice di ottobre 2022, base dicembre 2015 = 100 punti).

L'indice nazionale dei prezzi al consumo alla fine di settembre funge ora da base per le trattative salariali.

2 Salari minimi (conformemente agli artt. 21 e 24 CCL)

2.1 I salari mensili minimi ammontano a:

Esperienza prof. nel ramo	Operai qualificati	Operai formati	Operai edili
██████████	██████████	██████████	██████████
██████████	██████████	██████████	██████████
██████████	██████████	██████████	██████████
██████████	██████████	██████████	██████████
██████████	██████████	██████████	██████████
██████████	██████████	██████████	██████████

I salari orari minimi ammontano a:

Esperienza prof. nel ramo	Operai qualificati	Operai formati	Operai edili
██████████	██████████	██████████	██████████
██████████	██████████	██████████	██████████
██████████	██████████	██████████	██████████
██████████	██████████	██████████	██████████
██████████	██████████	██████████	██████████
██████████	██████████	██████████	██████████

Nel sito www.plk-gebaeudehuelle.ch è disponibile un apposito promemoria sul momento degli adeguamenti salariali.

I salari minimi attuali sono riportati nel contratto integrativo CCL.

Link: <https://gebaeudehuelle.swiss/it/node/11379/download>

3 Compensazione del rincaro durante il periodo di validità del contratto (conformemente all'art. 24 CCL)

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

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

4.1 L'indennità delle spese per il pranzo ammonta a CHF 20.00 al giorno. In sostituzione dell'indennità giornaliera delle spese per il pranzo può essere concordata di volta in volta un'indennità forfetaria mensile di almeno CHF 330.00 per la durata di un anno.

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

Se in caso di lavoro fuori sede è necessario assumere la colazione o la cena lontano dalla sede dell'azienda, l'indennità per la colazione ammonta a CHF 15.00 e l'indennità per la cena a CHF 20.00.

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

5.1 In conformità alle disposizioni dell'art. 27 CCL, l'indennità per l'utilizzo di un veicolo privato è di CHF 0.70 al km.

6 Assegni familiari / indennità sostitutive CCAF Spida

6.1 La Spida corrisponde le prestazioni in conformità al catalogo delle prestazioni in vigore.

Firme delle parti contraenti

Uzwil, Zurigo, Olten, 23 giugno 2023

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

Presidente

Membro del comitato direttore

Arthur Müggler

Dominik Frei

Sindacato Unia

Presidente

Membro del comitato direttore

Vania Alleva

Bruna Campanello

Sindacato Syna

Responsabile della politica contrattuale

Segretaria centrale politica contrattuale

Johann Tscherrig

Migmar Dhakyel

Appendice 7

Contratto di adesione al CCL

(Firma del contratto per datori di lavoro non affiliati alla società cooperativa Involucro edilizio Svizzera, secondo l'art.15 CCL)

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

Questa dichiarazione di adesione vale in particolar modo per tutte le deliberazioni concluse dalle istanze contrattuali secondo l'art. 7 CCL e per tutti gli ulteriori accordi relativi al CCL conclusi dalle parti contraenti.

L'azienda firmataria si impegna a fornire le prestazioni previste all'Appendice 5 CCL, rispettivamente ad aderire alla Cassa di compensazione assegni familiari Spida, Zurigo. L'azienda riconosce inoltre le decisioni della CPN (art. 7 CCL) e del Tribunale arbitrale (art.14 CCL).

L'azienda si impegna a pagare i contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento di cui all'art. 17 CCL.

Al momento della firma del presente contratto di adesione, l'attenzione dell'azienda firmataria viene richiamata in particolar modo sui seguenti articoli contrattuali: Cassa di compensazione assegni familiari (Appendice 5 CCL), Tribunale arbitrale (art.14 CCL), contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento (art. 17 CCL), durata del contratto collettivo e rinnovo dello stesso (art.16 CCL).

Per qualsiasi divergenza risultante dall'interpretazione o dall'applicazione del presente contratto di adesione, che non è possibile regolare con trattative dirette tra le parti, l'azienda firmataria si sottomette alla decisione della Commissione paritetica nazionale. L'azienda può impugnare la decisione della Commissione paritetica nazionale entro 30 giorni dinanzi al tribunale arbitrale (art. 14 CCL) previsto dal contratto, che a tal fine viene espressamente riconosciuto come tribunale arbitrale escludendo le vie legali ordinarie. Esso decide in via definitiva.

Con la firma del presente contratto di adesione l'azienda non si affilia a nessuna delle organizzazioni contraenti del CCL (libertà sindacale).

Appendice 8

Cauzione

1 Principio

1.1 Per assicurare i contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento, nonché le pretese correlate al CCL della Commissione paritetica nazionale (CPN) per il ramo Involucro edilizio, ogni datore di lavoro che esegue lavori nel campo di applicazione della dichiarazione di obbligatorietà generale per il ramo dell'involucro edilizio è tenuto a depositare prima dell'intervento lavorativo una cauzione fino a CHF 10'000.00 o l'importo equivalente in euro a favore della CPN.

1.2 La cauzione può essere depositata in contanti o mediante una garanzia irrevocabile di una banca sottoposta all'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA) o di un'assicurazione sottoposta alla FINMA. L'autorizzazione d'accesso alla cauzione a favore della CPN deve essere regolata con la suddetta banca o assicurazione e deve inoltre indicarne lo scopo. La CPN deposita la cauzione versata in contanti su un conto vincolato allo stesso tasso d'interesse che vale per tali conti. Gli interessi maturati restano sul conto e verranno conteggiati unicamente al momento dello svincolo della cauzione (saldo). All'atto dello svincolo di una cauzione (saldo), la CPN è autorizzata ad addebitare le spese bancarie e detrarre dall'importo della cauzione prima di restituirla.

2 Ammontare della cauzione

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

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

3 Messa in conto

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

4 Utilizzo della cauzione

4.1 La cauzione verrà utilizzata nell'ordine seguente per giustificate richieste della CPN:

1. per la copertura di sanzioni contrattuali, di costi di controllo e procedurali;
2. per il pagamento dei contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento ai sensi dell'art. 17 CCL.

5 Accesso alla cauzione

5.1 Se la CPN accerta che il datore di lavoro non ha osservato le prescrizioni per cui, a titolo di garanzia, è stata depositata una cauzione, essa comunica al datore di lavoro la somma da versare alla CPN, motivandone la richiesta e fissando una scadenza di 10 giorni per la presa di posizione. Scaduto questo termine, la CPN comunica al datore di lavoro la propria decisione motivata ed emette una fattura con un termine di pagamento di 15 giorni civili. Se il pagamento non avviene entro il termine stabilito di 15 giorni civili, la CPN può esigere la cauzione in conformità all'art. 5.2.

- 5.2 Quando le condizioni ai sensi dell'art. 5.1 sono soddisfatte, la CPN è autorizzata a richiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (a seconda dell'ammontare della sanzione contrattuale, nonché dei costi di controllo e procedurali e/o del contributo alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento dovuto) o di richiedere l'accreditamento corrispondente della cauzione in contanti.
- 5.3 Dopo l'utilizzo della cauzione da parte della CPN, quest'ultima informa il datore di lavoro, per iscritto ed entro 10 giorni, in merito alla data e all'ammontare del prelevamento. Al contempo, in un rapporto scritto, la CPN informa il datore di lavoro sui motivi per cui è stata utilizzata la cauzione e sul relativo ammontare.
- 5.4 In caso di utilizzo della cauzione, la CPN ha l'obbligo di segnalare al datore di lavoro per iscritto che egli può presentare contro l'impiego della cauzione un'apposita istanza presso il tribunale competente ove ha sede la CPN. Al riguardo trova applicazione esclusivamente il diritto svizzero.

6 Ripristino della cauzione a ritiro avvenuto

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

7 Liberazione della cauzione

- 7.1 I datori di lavoro che hanno versato una cauzione, nei casi riportati qui di seguito ne possono richiedere la liberazione presentando una richiesta scritta all'attenzione della CNP:

a) il datore di lavoro domiciliato nel campo di applicazione del CCL dichiarato di obbligatorio generale che ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo dell'involucro edilizio;

b) le aziende con lavoratori distaccati operanti nel campo di applicazione del CCL dichiarato di obbligatorio generale non prima di sei mesi dall'esecuzione del contratto di appalto. Nei casi di cui sopra, tutte le seguenti condizioni devono inoltre essere soddisfatte in modo obbligatorio e cumulativo:

1) Le pretese connesse al CCL come le sanzioni contrattuali, i costi di controllo e procedurali, i contributi alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento, sono state regolate in conformità alle rispettive disposizioni.

2) La CPN non ha constatato alcuna violazione delle disposizioni del CCL e tutti i procedimenti di controllo sono ultimati.

8 Multe in caso di mancato versamento della cauzione

- 8.1 Se un datore di lavoro nonostante un'apposita intimazione non versa la cauzione, tale infrazione viene punita, in conformità all'art. 10.4 lett. b n. 5 CCL, con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta più i costi procedurali. Il pagamento della suddetta multa non esenta il datore di lavoro dall'obbligo di versamento di una cauzione.

9 Gestione della cauzione

- 9.1 La CPN può delegare in tutto o in parte la gestione della cauzione.

10 Foro giuridico

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

Firme delle parti contraenti

Uzwil, Zurigo, Olten, 23 giugno 2023

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

Presidente

Membro del comitato direttore

Arthur Müggler

Dominik Frei

Sindacato Unia

Presidente

Membro del comitato direttore

Vania Alleva

Bruna Campanello

Sindacato Syna

Responsabile della politica contrattuale

Segretaria centrale politica contrattuale

Johann Tscherrig

Migmar Dhakyel

Appendice 9

Tabella dei giorni festivi retribuiti

Valgono i giorni festivi seguenti:

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

