

---

# Bollettino ufficiale delle leggi

Volume 149  
Bellinzona, 9 giugno 2023

N. 20

---

## **Decreto del Consiglio di Stato che conferisce l'obbligatorietà generale a livello cantonale al contratto collettivo di lavoro per il personale delle imprese di pulizia e facility services per il Cantone Ticino del 24 maggio 2023**

IL CONSIGLIO DI STATO  
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

visto l'articolo 7 capoverso 2 della legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956;  
visto l'articolo 23 della legge sull'Ufficio cantonale di conciliazione e sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 14 marzo 2011,

decreta:

I

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) del 1° gennaio 2023 per il personale delle imprese di pulizia e facility services per il Cantone Ticino è conferita l'obbligatorietà generale.

II

<sup>1</sup>L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio del Cantone Ticino.

<sup>2</sup>Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale di cui al presente decreto sono applicabili:

- A. alle imprese o parti di impresa (datori di lavoro) che svolgono lavori, all'interno e/o all'esterno di edifici di qualsiasi tipo, di pulizia ordinaria (di manutenzione), di pulizie speciali, di pulizie ospedaliere e di pulizie di mezzi di trasporto.
- B. a tutti i lavoratori impiegati nelle imprese (datori di lavoro) menzionate al punto A, compresi gli apprendisti. Sono esclusi i collaboratori con funzioni prettamente dirigenziali e i giovani collaboratori ausiliari, assunti durante le ferie scolastiche, fino al 18° anno di età compiuto.

III

Per quanto riguarda i contributi paritetici per l'applicazione del contratto collettivo di lavoro occorre presentare annualmente all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (USML) un conteggio dettagliato. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio di revisione abilitato (ASR). La gestione delle rispettive casse deve protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. L'USML può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

**IV**

Il presente decreto, ottenuta l'approvazione del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca, è pubblicato nel Bollettino ufficiale delle leggi ed è menzionato nel Foglio ufficiale svizzero di commercio ed entra in vigore il 1° luglio 2023 ed è valido fino al 30 giugno 2027.

Bellinzona, 24 maggio 2023

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **Raffaele De Rosa**

Il Cancelliere: **Arnoldo Coduri**

Approvato dal Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca il 1° giugno 2023

Allegato

## **Contratto collettivo di lavoro per il personale delle imprese di pulizia e facility services per il Cantone Ticino**

concluso il 1° gennaio 2023

tra Associazione imprese di pulizia e facility services del Cantone Ticino (AIPCT)  
da una parte

il sindacato OCST e la Società degli impiegati del commercio (SIC) Ticino  
dall'altra

---

### **Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale**

- 2.3 Lavoro a cottimo  
Il lavoro a cottimo è proibito.  
Per lavoro a cottimo si intende qualsiasi attività dipendente dal lavoro svolto o dalla sua qualità. Nel lavoro a cottimo rientrano tutte quelle forme di lavoro per cui la retribuzione è stabilita in base al rendimento, alla qualità, al pezzo o a tempo. Inoltre rientrano nel divieto di lavoro a cottimo tutte le forme simili, di premi, compensi o indennizzi forfettari, nella misura in cui rappresentano uno spostamento del rischio dall'imprenditore al lavoratore.
- 2.4 Lavoro su chiamata o a tempo parziale  
Il lavoro su chiamata, ovvero caratterizzato da un rapporto contrattuale di durata indeterminata nel quale il momento e la durata della prestazione del lavoratore sono fissati unilateralmente dal datore di lavoro, è proibito. Tutti i contratti di lavoro saranno considerati conformi se prevedranno preliminarmente nell'ordine:  
- il grado di occupazione,  
- i giorni della settimana d'impiego  
- la fascia oraria d'impiego prevista.
- 2.5 Servizio di picchetto  
Per il servizio di picchetto è versata un'indennità di CHF 30.00 per ogni 24 ore. Se vi sono interventi il lavoratore deve compilare il bollettino per permettere la fatturazione. In questo caso la sua remunerazione, oltre all'indennità di picchetto, avviene secondo le ore impiegate.
- 2.6 Registrazione del tempo di lavoro  
Il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte. Tale registrazione deve essere firmata dal collaboratore almeno una volta al mese, se non effettuata tramite timbratura elettronica.
- 2.7 Diligenza e fedeltà del collaboratore, attività concorrente, lavoro illecito (...)  
c) In caso di violazione o di lavoro illecito, la Commissione paritetica può, a seconda della gravità del singolo caso, intimare un ammonimento o una multa convenzionale (ai sensi della Art. 20.7, lettera f del CCL).

d) Nei confronti di datori di lavoro che deliberatamente lasciano eseguire o in qualunque modo favoriscono o tollerano il lavoro illecito può essere intimato un ammonimento o comminata una multa convenzionale ai sensi dell'art. 20.7 CCL.

3 Contratto individuale di lavoro  
Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro e il dipendente sottoscrivono un contratto individuale di lavoro contenente almeno i seguenti dati:

- il luogo di lavoro,
- la data d'inizio del rapporto di lavoro,
- la categoria professionale,
- le normali ore di lavoro settimanali medie (su base mensile)
- il salario.

4 Categorie

4.1 Categoria pulizie ordinarie (di manutenzione)  
Le pulizie ordinarie consistono in semplici lavori ricorrenti con regolarità che in linea generale sono svolti dalla stessa persona all'interno o all'esterno di un immobile, sulla base di un incarico permanente. In tale ambito si distinguono le seguenti categorie di lavoratori:

Addetto/a alle pulizie ordinarie I

Dipendenti senza formazione riconosciuta dalla CPC a cui sono affidati compiti nell'ambito delle pulizie ordinarie.

Addetto/a alle pulizie ordinarie II

Dipendenti che hanno concluso con esito positivo il percorso di formazione riconosciuto dalla Commissione paritetica del settore delle pulizie della Svizzera italiana, secondo quanto indicato al punto 4.8, a cui sono affidati compiti nell'ambito delle pulizie ordinarie.

Responsabile / supervisore pulizie immobile / Capo oggetto

Dipendenti che svolgono direttamente lavori di pulizia e a cui sono anche affidati compiti direttivi e di controllo. I loro salari, che non possono essere inferiori a quanto definito al paragrafo addetto pulizie ordinarie II, sono fissati in un contratto individuale.

4.2 Categoria pulizie speciali  
Le pulizie speciali consistono in lavori di pulizia di per sé completi che in linea generale sono svolti da diverse squadre, sulla base di un incarico singolo. Per lo svolgimento di questi lavori sono necessarie conoscenze speciali riguardanti tecniche applicative e uso di prodotti chimici. In tale ambito si distinguono le seguenti categorie di lavoratori:

Addetto/a alle pulizie speciali I

Dipendenti senza formazione riconosciuta dalla CPC a cui sono affidati compiti nell'ambito delle pulizie speciali.

Addetto/a alle pulizie speciali II

Dipendenti che hanno concluso con esito positivo il percorso di formazione riconosciuto dalla Commissione paritetica del settore delle pulizie della Svizzera italiana,

secondo quanto indicato al punto 4.8, a cui sono affidati compiti nell'ambito delle pulizie speciali.

Responsabile / supervisore – Capo squadra

Dipendenti che svolgono direttamente lavori di pulizia speciali e a cui sono anche affidati compiti direttivi e di controllo. I loro salari, che non possono essere inferiori a quanto definito al paragrafo addetto alle pulizie speciali II sono fissati in un contratto individuale.

#### 4.3 Categoria pulizie ospedaliere

Rientrano nella categoria delle pulizie ospedaliere tutti i lavoratori che operano nel campo delle pulizie in ospedali, cliniche specializzate, cliniche di riabilitazione, cliniche psichiatriche, strutture assistenziali per lungodegenti. Non rientrano invece in questa categoria le pulizie di studi medici, case di cura.

Addetto/a alle pulizie ospedaliere I

Dipendenti senza formazione riconosciuta dalla CPC a cui sono affidati compiti nell'ambito delle pulizie ospedaliere.

Addetto/a alle pulizie ospedaliere II

Dipendenti che hanno concluso con esito positivo il percorso di formazione riconosciuto dalla Commissione paritetica del settore delle pulizie della Svizzera italiana, secondo quanto indicato al punto 4.8, a cui sono affidati compiti nell'ambito delle pulizie ospedaliere.

Responsabile / supervisore pulizie immobile/Capo oggetto

Dipendenti che svolgono direttamente lavori di pulizia e a cui sono anche affidati compiti direttivi e di controllo. I loro salari, che non possono essere inferiori a quanto definito al paragrafo addetto alle pulizie ospedaliere II, sono fissati in un contratto individuale.

#### 4.4 Categoria pulizie mezzi di trasporto

La categoria della pulizia dei mezzi di trasporto comprende tutto il personale che effettua la manutenzione e la pulizia speciale.

Addetto alle pulizie di mezzi di trasporto I

Dipendenti senza formazione riconosciuta dalla CPC a cui sono affidati compiti nell'ambito delle pulizie di mezzi di trasporto.

Addetto alle pulizie di mezzi di trasporto II

Dipendenti che hanno concluso con esito positivo il percorso di formazione riconosciuto dalla Commissione paritetica del settore delle pulizie della Svizzera italiana, secondo quanto indicato al punto 4.8, a cui sono affidati compiti nell'ambito delle pulizie di mezzi di trasporto.

Responsabile / supervisore – Capo squadra

Dipendenti che svolgono direttamente lavori di pulizia di mezzi di trasporto e a cui sono anche affidati compiti direttivi e di controllo. I loro salari, che non possono essere inferiori a quanto definito al paragrafo addetto alle pulizie di mezzi di trasporto II, sono fissati in un contratto individuale.

- 4.5 Certificato federale di formazione pratica (CFP)  
Lavoratori rientranti in tutte le categorie dei lavori di pulizia che hanno concluso una formazione professionale di base conseguendo il Certificato federale di formazione pratica.
- 4.6 Attestato federale di capacità (AFC)  
Lavoratori rientranti in tutte le categorie dei lavori di pulizia che hanno concluso una formazione professionale di base conseguendo l'Attestato federale di capacità (AFC).
- 4.7 Nuovo inquadramento  
Le categorie e i livelli di inquadramento di cui agli articoli da 4.1 a 4.4 si applicano a tutti i dipendenti.  
L'accesso alla categoria II avverrà esclusivamente a formazione professionale prevista all'articolo 4.8 ultimata.
- 4.8 Percorso di formazione della Commissione paritetica  
La Commissione paritetica del settore delle pulizie della Svizzera italiana offre ai dipendenti non qualificati un percorso di formazione interno al settore che, se concluso con esito positivo, dà diritto ad un salario minimo più alto. Nell'ambito del percorso di formazione offerto, la Commissione paritetica dispone delle seguenti competenze e svolge i seguenti compiti:  
(...)  
2 accreditamento di partner responsabili della formazione  
3 accreditamento delle aziende per lo svolgimento dei moduli di formazione  
4 verifica degli attestati di formazione  
5 finanziamento dei corsi di formazione approvati  
6 finanziamento dell'indennità di partecipazione

#### Personale amministrativo

- 4.9 Impiegato generico  
Nella categoria "impiegato generico" rientrano tutti i collaboratori e le collaboratrici impiegati nell'amministrazione che eseguono direttive impartite e non partecipano ad ambiti decisionali né alla pianificazione del lavoro.
- 4.10 Impiegato operativo  
Nell'amministrazione, i dipendenti che svolgono in modo autonomo i compiti operativi che gli vengono affidati e le relative operazioni complementari per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze, capacità possedute o acquisite.  
Inizia ad essere coinvolto nella pianificazione e organizzazione per singoli aspetti o progetti, senza però compiti direttivi.
- 4.11 Supervisore  
Nell'amministrazione, il personale che gestisce un segmento di attività o un servizio aziendale di cui ha responsabilità, impartendo le direttive per l'esecuzione a eventuali dipendenti sottoposti sulla base di mandati ricevuti.  
È coinvolto nella pianificazione e organizzazione dell'azienda relativamente ai propri ambiti di competenza.

## 5 Salari e tredicesima mensilità

5.1 I salari minimi sono stabiliti nell'appendice 1A, (...), e all'appendice 1B, con riferimento dal 1° gennaio 2024.  
(...)

(...)

5.3 La tredicesima mensilità è dovuta dal 1° giorno di lavoro.  
Di regola essa è pagata nel mese di dicembre. In caso di costituzione o di scioglimento del rapporto di lavoro nell'anno civile, l'importo dovuto è calcolato proporzionalmente.

### 5.4 Pagamento dello stipendio

Il salario, incluse le necessarie indennità, sarà pagato mensilmente al più tardi entro il 10 del mese successivo in moneta locale (Franco Svizzero) tramite conto corrente postale o bonifico bancario.

Il conteggio definitivo mensile va consegnato contemporaneamente al lavoratore in busta chiusa o tramite mail.

È vietato il pagamento del salario in contanti.

Eventuali discrepanze nella busta paga devono essere tempestivamente comunicate e saranno liquidate con il prossimo versamento dello stipendio.

Il lavoratore riceve il conteggio stipendio paga con indicate tutte le voci che compongono lo stipendio, il salario comprendente l'indicazione delle ore, eventuali supplementi (festivi / vacanze / indennità varie / 13.ma / ...) e trattenute.

## 6 Orario di lavoro

(...)

6.2 L'orario di lavoro, per tutto il personale assoggettato, relativo ad un'attività lavorativa a tempo pieno è fissata a 42 ore settimanali (media mensile ore 182).

6.3 Il lavoro svolto dalle ore 5.00 alle ore 20.00 viene considerato lavoro diurno, mentre il lavoro svolto dalle ore 20.00 alle ore 22.00 viene considerato lavoro serale.

Il lavoro svolto dalle ore 22.00 alle ore 5.00 è considerato lavoro notturno.

Le deroghe al "divieto del lavoro notturno" sono soggette ad autorizzazione, vedi art. 17 Legge sul lavoro (LL).

(...)

6.4 Il tempo di viaggio tra due luoghi di lavoro consecutivi conta come tempo di lavoro.  
Il tempo di viaggio tra il domicilio e il luogo di lavoro abituale non conta come tempo di lavoro.

## 7 Ore straordinarie

7.1 Per lavori urgenti, accumulo di lavoro o in caso di carenza temporanea di forza lavoro, limitata nel tempo, la collaboratrice o il collaboratore può essere chiamata/o a

fornire le proprie prestazioni anche oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro individuale.

- 7.2 Per il personale amministrativo il lavoro straordinario viene considerato dalla 46.esima ora lavorativa settimanale mentre che per il personale operativo dalla 51.esima ora settimanale lavorativa.
- 7.3 Il saldo delle ore straordinarie calcolate a fine dicembre deve essere compensato entro il 31 marzo dell'anno successivo.
- 7.4 Le ore straordinarie non compensate in tempo libero della stessa durata entro il periodo di conteggio verranno remunerate, dopo lo scadere di tale periodo, con un supplemento del 25%.

## 8 Giorni festivi

- 8.1 I dipendenti del settore della pulizia speciale ed ospedaliera mantengono il loro diritto al salario per un giorno festivo esentato dallo svolgimento dell'attività lavorativa qualora avessero dovuto lavorare in quel determinato giorno. Per ogni anno civile vengono pagati 9 giorni festivi cantonali, corrispondenti, per i dipendenti con salario orario ad un'indennità festivi pari al 3.58 %. Questo vale pure per il personale amministrativo.
- 8.2 Per i dipendenti nel settore della pulizia ordinaria con stipendio orario viene applicata l'indennità festivi pari all'1.35 %.
- 8.3 Sono giorni festivi ufficiali pagati "parificati alla domenica" e non recuperabili i seguenti: Capodanno, Epifania, lunedì di Pasqua, Ascensione, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale e Santo Stefano.  
Sono giorni festivi cantonali "non parificati alla domenica" (per il personale occupato con salario orario vengono pagati unicamente se lavorati): S. Giuseppe, 1° maggio, lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, SS Pietro e Paolo, Immacolata.

## 9 Congedi pagati

I collaboratori hanno diritto ai seguenti congedi pagati al 100%:

per decesso del/della coniuge/convivente, padre, madre, figlio	3 giorni
per decesso di fratelli/sorelle o suoceri	1 giorno
- se nell'economia domestica del dipendente	3 giorni
per proprio matrimonio	5 giorni
per nascita di un/a figlio/a	10 giorni*
per reclutamento in Svizzera (max 3 giorni)	a seconda dei giorni di servizio
per una propria ispezione militare in Svizzera	1 giorno
per trasloco	1 giorno/anno

per le persone elette che svolgono una funzione determinante ai fini della partecipazione a sedute di organi statutari delle organizzazioni dei dipendenti sottoscriventi il contratto collettivo 1 giorno/anno

\* I 10 giorni di congedo sono pagati al 100% dal datore di lavoro. Le indennità IPG previste dalla Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) versate dalla cassa di compensazione sono acquisite dal datore di lavoro.

10 Formazione professionale continua e perfezionamento professionale (...)

10.2 Il lavoratore può partecipare, previo accordo del datore di lavoro, ai corsi di formazione continua organizzati dalla CPC o da un ente da essa riconosciuto. Le spese del corso e le indennità di partecipazione sono interamente a carico del lavoratore che può chiedere un parziale rimborso alla CPC (...).

11 Salario in caso di servizio militare, civile e di protezione civile in Svizzera

11.1 Per i giorni nei quali il dipendente non può recarsi al lavoro, poiché obbligato a prestare il servizio militare obbligatorio svizzero o un servizio equivalente (protezione civile o servizio civile), questi ha diritto alle seguenti indennità percentuali:

	Celibi senza obblighi di sostentamento	Coniugati o celibi con obblighi di sostentamento
Scuola reclute e corsi per quadri	60%	75%
Altri servizi militari: - fino a 4 settimane per ogni anno civile - oltre 4 settimane (max. 21 settimane nell'anno civile)*	100%	100%
* qualora il rapporto di lavoro, al termine del servizio, venga proseguito per almeno 12 mesi.		

11.2 Le indennità IPG, versate dalla cassa di compensazione, sono acquisite dal datore di lavoro. (...)

14 Diritto allo stipendio in caso di malattia, maternità e parto

14.1 Salario in caso di malattia

Il datore di lavoro assicura contro un'eventuale perdita di salario in caso di malattia tutti i dipendenti indipendentemente dal grado di occupazione.

I premi per tale assicurazione vengono equamente ripartiti tra il datore di lavoro e il dipendente.

Tutti i dipendenti hanno diritto in caso di malattia, a partire dal 3° giorno incluso, all'80% dell'ultimo stipendio retribuito (media degli ultimi 6 mesi) per la durata previ-

sta dalle condizioni assicurative stipulate (720 nell'arco di 900 giorni condizioni LA-Mal oppure 730 giorni condizioni LCA) per ogni caso di malattia.  
(...)

#### 14.2 Congedo di maternità

Dopo il parto la dipendente ha diritto ad un congedo di maternità di 16 settimane. L'indennità ammonta ad almeno l'80% dell'ultimo stipendio retribuito (media degli ultimi 6 mesi).

Le dipendenti che non hanno diritto alle prestazioni secondo l'IPG ricevono per almeno 8 settimane il pagamento del salario all'80%. Sono fatti salvi altri diritti di cui all'art. 324a del CO.

#### 14.3 Comunicazione al datore di lavoro, certificato di incapacità al lavoro

Il dipendente deve comunicare immediatamente eventuali assenze al datore di lavoro e deve presentare un certificato eventuale di incapacità al lavoro al più tardi al 3° giorno di assenza.

#### 15 Indennità di trasferta

##### 15.1 Indennità di trasporto:

Lavoratori per i quali il datore di lavoro non prevede il trasporto e che non lavorano per l'intera giornata nello stesso luogo, ricevono un'indennità per coprire le spese di viaggio con i mezzi pubblici.

(...)

##### 15.2 Indennità per l'uso di veicoli privati

Se le parti si accordano sull'uso del veicolo privato del dipendente, quest'ultimo dovrà essere indennizzato con Fr. 0.70 al chilometro.

#### 16 Vacanze

##### 16.1 Il diritto alle ferie dei dipendenti ammonta nell'anno civile a:

(...)

5 settimane (...) dall'inizio dell'anno civile nel quale viene compiuto il 50° anno di età. Per le paghe orarie viene aggiunta l'indennità vacanze pari al 10.64 %.

##### 16.2 L'indennità vacanze per i salariati (retribuzione oraria), viene versata solo al momento in cui le vacanze vengono godute.

Il versamento pro rata dell'indennità vacanze è consentito unicamente in caso di lavoro a tempo parziale irregolare o di brevi impieghi.

#### 20 Commissione Paritetica Cantonale (CPC)

Le parti contraenti, (...), nominano una Commissione paritetica cantonale (CPC).  
(...)

- 20.6 La CPC ha i seguenti compiti
- a. vigilare sulla corretta applicazione e interpretazione del CCL;
  - b. procedere di propria iniziativa, su segnalazione o su richiesta, a controlli aziendali sull'applicazione del CCL;
  - c. fungere da organo conciliativo per tutte le questioni riguardanti i rapporti tra datori di lavoro assoggettati e il rispettivo personale impiegato;
  - d. incentivare la partecipazione a corsi di perfezionamento professionale;
  - e. decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione continua e di perfezionamento professionale
  - f. risolvere eventuali divergenze di carattere generale che dovessero sorgere sull'interpretazione del CCL;
- (...)
- h. applicare le sanzioni per eventuali infrazioni alle disposizioni contrattuali;
  - i. statuire sull'inquadramento salariale del personale assoggettato al presente CCL
- (...)
- k. stabilire eventuali sanzioni e la ripartizione delle spese di controllo secondo gli articoli che seguono
- 20.7 Controlli aziendali, spese di controllo, infrazioni, richiami, sanzioni contrattuali
- a) Controlli aziendali

I datori di lavoro sono tenuti a sottoporsi al controllo. Dovranno mettere a disposizione della CPC tutta la documentazione richiesta, in particolare i registri paga, la documentazione riguardante gli orari di lavoro e il controllo degli orari di lavoro, le polizze assicurative inerente al personale (...). In caso di infrazione al contratto collettivo di lavoro, la CPC può comminare sanzioni (...).
  - b) Spese di controllo

Se dal controllo effettuato emergono una o più infrazioni al CCL, le spese di controllo saranno a carico del datore di lavoro che ha commesso l'infrazione. Le spese di un controllo effettuato su richiesta di un datore di lavoro verranno poste a carico del richiedente. Le spese di controllo ammontano ad un massimo di CHF 500.00.
  - c) Infrazioni
    1. infrazioni da parte del datore di lavoro

(...)  
La CPC potrà inoltre:  
- sanzionare i datori di lavoro secondo quanto stabilito nell'art. 20.7, lettera e)  
(...)

Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura e di controllo, comminate dalla CPC, devono essere versati entro 30 giorni dalla crescita in giudicato della decisione.  
L'azienda può dimostrare l'avvenuto pagamento dei reintegri e degli arretrati ai dipendenti fornendone prova in forma scritta.
    2. Infrazioni da parte del lavoratore

I lavoratori che contravvengono alle disposizioni del CCL possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.  
Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione cresciuta in giudicato.

## d) Sanzioni contrattuali

(...)

La CPC ha il diritto di applicare le seguenti sanzioni contrattuali:

## e) Sanzioni contro il datore di lavoro

1. la diffida scritta;
2. multa fino a CHF 10'000.00. Il valore massimo della multa, se la pretesa e/o la violazione è di ordine finanziario per un importo superiore ai CHF 10'000.00 potrà essere aumentata sino al valore dell'infrazione;

La sanzione e/o multa convenzionale vanno fissate in funzione della colpevolezza e della gravità della violazione. L'ammontare della stessa dovrà altresì essere atta a dissuadere il datore di lavoro dal contravvenire in futuro al CCL e terranno conto dei seguenti principi, non esaustivi, in modo cumulativo:

1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
2. violazione delle disposizioni non monetarie del CCL e delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute;
3. il fatto che il datore di lavoro, messo in mora da una parte contrattuale, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
4. violazione delle singole disposizioni del CCL unica o ripetuta e sua gravità;
5. conformità dell'applicazione delle norme relative alla registrazione del tempo di lavoro;
6. dimensione dell'azienda;
7. eventuale reintegro salariale avvenuto.

In caso di recidiva, il valore delle multe potrà essere proporzionalmente aumentato e superare il tetto massimo di CHF 10'000.00.

## f) Sanzioni contro il lavoratore

- a) la diffida scritta;
- b) la multa, a dipendenza della gravità dell'infrazione, potrà arrivare al massimo all'importo della tredicesima mensilità.

La sanzione (multa) vanno fissate in funzione della colpevolezza e della gravità della violazione. L'ammontare della stessa dovrà altresì essere atta in modo da dissuadere il lavoratore dal contravvenire in futuro al CCL.

In caso di recidiva le multe potranno essere proporzionalmente aumentate e superare l'importo della tredicesima mensilità.

## 24 Contributi paritetici alle spese d'esecuzione e di perfezionamento professionale

24.1 Per la copertura delle spese derivanti dall'applicazione del CCL, dall'attività della CPC e del perfezionamento professionale è istituito un Fondo gestito dalla CPC sul quale confluiscono i contributi paritetici. È esclusa la ripartizione del Fondo fra le parti contraenti. (...).

Ogni azienda compila debitamente gli appositi formulari che riceve trimestralmente dalla CPC e che servono per l'emissione della fattura per l'incasso dei contributi paritetici.

## 24.2 Contributo dei lavoratori

Ogni dipendente, persone a beneficio di una rendita AVS incluse, sottoposto al CCL (apprendisti esclusi), è tenuto al pagamento del contributo paritetico che ammonta

allo 0.6 % del salario AVS percepito (0.4 % a favore dell'applicazione e 0.2 % a favore della formazione professionale continua).

L'importo, dedotto dal salario del dipendente, deve figurare chiaramente quale deduzione sulla busta paga. Il datore di lavoro è responsabile della trattenuta e del versamento alla CPC della relativa somma.

(...)

#### 24.3 Contributo apprendisti

Tutti gli apprendisti pagano un contributo paritetico mensile pari a 0.1 % dei salari lordi versati (0.05 % a favore dell'applicazione e 0.05 % a favore della formazione professionale continua).

#### 24.4 Contributo dei datori di lavoro

Lavoratori:

Ogni datore di lavoro paga un contributo paritetico pari allo 0.6 % dei salari lordi versati (0.4 % a favore dell'applicazione e 0.2 % a favore della formazione professionale continua). (...).

Apprendisti:

Ogni datore di lavoro paga un contributo paritetico pari allo 0.1 % dei salari lordi versati (0.05 % a favore dell'applicazione e 0.05 % a favore della formazione professionale continua). (...).

#### 24.5 Proventi e destinazioni

La segreteria della CPC provvede all'incasso dei contributi paritetici.

L'introito totale della CPC, verrà utilizzato per:

- a) l'esecuzione e l'applicazione del CCL compresa l'organizzazione e la realizzazione dei controlli, (...)
- b) il sostegno e il finanziamento della formazione e del perfezionamento professionale ai sensi dell'art. 10 cpv 2;

### APPENDICE 1A

#### TABELLA DEI SALARI MINIMI (...)

Per tutto il personale, le ore settimanali sono 42 / mensili 182 ore / annuali 2'184 ore

<u>Categoria "Pulizie ordinarie" (di manutenzione)</u>	Salario orario	Salario mensile
Pulizie ordinarie I	CHF 17.75	CHF 3'230.50
Pulizie ordinarie II (con formazione)	CHF 18.35	CHF 3'339.70
Resp. pulizie immobile / Capo oggetto	accordo individuale*	
<u>Categoria "Pulizie speciali"</u>		
Pulizie speciali I	CHF 18.35	CHF 3'339.70
Pulizie speciali II (con formazione)	CHF 19.10	CHF 3'476.20
Caposquadra	accordo individuale*	

Categoria "Pulizie di ospedali"

Pulizie ospedali I	CHF 18.20	CHF 3'312.40
Pulizie ospedali II (con formazione)	CHF 19.10	CHF 3'476.20
Resp. pulizie ospedali / Capo oggetto	accordo individuale*	

\* Per accordo individuale di lavoro è inteso che lo stipendio minimo per questa categoria non può essere inferiore allo stipendio minimo della categoria di riferimento II.

Categoria "Pulizie di mezzi di trasporto"(manutenzione/speciale)

	Salario orario	Salario mensile
Pulizie ordinarie I	CHF 18.35	CHF 3'339.70
Pulizie ordinarie II (con formazione)	CHF 19.10	CHF 3'476.20
Resp. pulizie di mezzi di trasporto/ Capo oggetto	accordo individuale*	

Operatori per la pulizia ordinaria e manutentiva

Dipendenti con certificato CFP (2 anni)	CHF 19.30	CHF 3'512.60
Dipendenti con attestato AFC (3 anni)	CHF 20.50	CHF 3'731.00

se giovani lavoratori diplomati, occupati nell'ambito pulizie (applicabile solo fino ai 25 anni di età)

	CFP	AFC
Decurtazione salario al 1° anno dopo ottenimento diploma	CHF 2'808.65	CHF 2'986.25
Decurtazione salario al 2° anno dopo ottenimento diploma	CHF 2'984.20	CHF 3'172.90
Decurtazione salario al 3° anno dopo ottenimento diploma	CHF 3'159.70	CHF 3'359.50
Decurtazione salario al 4° anno dopo ottenimento diploma	CHF 3'335.25	CHF 3'546.15

Personale amministrativo

Impiegato generico	CHF 3'420.00
Impiegato operativo	CHF 3'700.00
Supervisore	CHF 4'200.00

Apprendisti

Nel 1° anno di apprendistato	CHF 775.00
Nel 2° anno di apprendistato	CHF 1'050.00
Nel 3° anno di apprendistato	CHF 1'350.00

Indennità festivi

Ai dipendenti nel settore delle pulizie ordinarie con stipendio orario viene applicata l'indennità festivi pari all'1.35 %.

Per tutte le altre categorie (pulizie speciali / pulizie ospedali / personale amministrativo) lo stipendio orario viene maggiorato dell'indennità festivi pari al 3.58 %.

## APPENDICE 1B

## TABELLA DEI SALARI MINIMI DAL 1° GENNAIO 2024

Per tutto il personale le ore settimanali sono 42 / mensili 182 ore / annuali 2'184 ore

<u>Categoria "Pulizie ordinarie" (di manutenzione)</u>	Salario orario	Salario mensile
Pulizie ordinarie I	CHF 18.05	CHF 3'285.10
Pulizie ordinarie II (con formazione)	CHF 18.65	CHF 3'394.30
Resp. pulizie immobile / Capo oggetto	accordo individuale*	

<u>Categoria "Pulizie speciali"</u>		
Pulizie speciali I	CHF 18.65	CHF 3'394.30
Pulizie speciali II (con formazione)	CHF 19.35	CHF 3'521.70
Caposquadra	accordo individuale*	

<u>Categoria "Pulizie di ospedali"</u>		
Pulizie ospedali I	CHF 18.50	CHF 3'367.00
Pulizie ospedali II (con formazione)	CHF 19.35	CHF 3'521.70
Resp. pulizie ospedali / Capo oggetto	accordo individuale*	

\* Per accordo individuale di lavoro è inteso che lo stipendio minimo per questa categoria non può essere inferiore allo stipendio minimo della categoria di riferimento II.

<u>Categoria "Pulizie di mezzi di trasporto" (manutenzione/speciale)</u>	Salario orario	Salario mensile
Pulizie ordinarie I	CHF 18.65	CHF 3'394.30
Pulizie ordinarie II (con formazione)	CHF 19.35	CHF 3'521.70
Resp. pulizie di mezzi di trasporto/ Capo oggetto	accordo individuale*	

<u>Operatori per la pulizia ordinaria e manutentiva</u>		
Dipendenti con certificato CFP (2 anni)	CHF 19.60	CHF 3'567.20
Dipendenti con attestato AFC (3 anni)	CHF 20.80	CHF 3'785.60

se giovani lavoratori diplomati, occupati nell'ambito pulizie (applicabile solo fino ai 25 anni di età)

	CFP	AFC
Decurtazione salario al 1° anno dopo ottenimento diploma	CHF 2'850.85	CHF 3'031.40
Decurtazione salario al 2° anno dopo ottenimento diploma	CHF 3'029.05	CHF 3'220.90
Decurtazione salario al 3° anno dopo ottenimento diploma	CHF 3'207.20	CHF 3'410.35
Decurtazione salario al 4° anno dopo ottenimento diploma	CHF 3'385.40	CHF 3'599.80

Personale amministrativo

Impiegato generico	CHF 3'420.00
Impiegato operativo	CHF 3'700.00
Supervisore	CHF 4'200.00

Apprendisti

Nel 1° anno di apprendistato	CHF 775.00
Nel 2° anno di apprendistato	CHF 1'050.00
Nel 3° anno di apprendistato	CHF 1'350.00

Indennità festivi

Ai dipendenti nel settore delle pulizie ordinarie con stipendio orario viene applicata l'indennità festivi pari all'1.35 %.

Per tutte le altre categorie (pulizie speciali / pulizie ospedali / personale amministrativo) lo stipendio orario viene maggiorato dell'indennità festivi pari al 3.58%.