

Bollettino ufficiale delle leggi

Volume 144
Bellinzona, 8 giugno

26/2018

Decreto del Consiglio di Stato che proroga l'obbligatorietà generale a livello cantonale al Contratto collettivo di lavoro per il ramo delle vetrerie, comprese alcune modifiche contrattuali, fino al 30 giugno 2021

(del 9 maggio 2018)

IL CONSIGLIO DI STATO DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

1. È accolta la domanda dell'8 marzo 2018 delle parti contraenti intesa a prorogare la validità del Decreto del Consiglio di Stato del 23 dicembre 2015 relativo al conferimento dell'obbligatorietà generale al Contratto collettivo di lavoro per il ramo delle vetrerie e a conferire obbligatorietà generale ad alcune modifiche contrattuali, fino al 30 giugno 2021.
2. L'obbligatorietà generale è conferita alle modifiche contrattuali di cui all'allegato al presente Decreto.
3. L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio del Cantone Ticino.
4. Le disposizioni contrattuali dichiarate di obbligatorietà generale valgono per tutte le aziende, per reparti aziendali e per i gruppi di montaggio che operano:
 - nella lavorazione e nella produzione artigianale del vetro in tutte le sue forme, che ha luogo all'interno dell'azienda e nel cui ambito si preparano diversi elementi per l'impiego;
 - nella posa in opera, che comprende il montaggio di tutti i prodotti vetrari e affini all'interno e all'esterno degli edifici.

In particolare le disposizioni contrattuali dichiarate di obbligatorietà generale valgono per le aziende, i reparti aziendali e gruppi di montaggio occupati nei seguenti settori:

- nel taglio dei vetri di qualsiasi spessore e lavorazioni diverse come la molatura, lucidatura, intagli, fori, tacche;
- nella posa di vetri in genere: semplici come float, stampati, acidati, stratificati e temperati, vetri isolanti nelle diverse composizioni e di sicurezza per facciate, vetri per infissi e finestre in metallo, in legno, in PVC, legno metallo;
- nelle coperture per tetti a shed, lucernari e cupole in vetro e materiale plastico, elementi in vetro per scale, soffitti luminosi, pavimenti pedonabili, sportelli per banche;
- nell'esecuzione di tavoli, armadi, sportelli, pareti ed elementi in specchio;
- nella lavorazione di decorazioni, serigrafie, termo laccature, costruzione o restauro di elementi con vetri artistici mediante legatura in piombo e ottone per arredamenti, musei, esposizioni, locali di culto, pubblici e privati in genere;
- nell'esecuzione di porte e sopraluci vetrati, porte automatiche, girevoli e scorrevoli per impennate esterne e pareti divisorie interne;
- nella fornitura e nella posa di vetri antifumo e anticrimine, vetrate di sicurezza per parapetti e balconi;

- nella costruzione e nella posa di serre, rivestimenti facciate, vani lift, transenne per impianti sportivi, pareti foniche e traslucide per strade, autostrade e ferrovie, pareti in profilati e in vetrocemento;
- nei rivestimenti speciali di facciata «camicie in vetro», facciate strutturali, facciate ventilate con fissaggio puntuale, cornici e telai in metallo, legno e PVC che con il vetro formano un elemento unico, pannelli solari, applicazione film di protezione su vetri e materiali plastici;
- negli interventi di riparazione e sostituzione in tutti i campi del vetro e materie plastiche;
- nelle mastichature e sigillature in ogni campo di applicazione.

Esse non valgono per contro per le aziende ed i reparti aziendali che operano esclusivamente nella produzione e nella lavorazione industriale del vetro.

5. Le disposizioni contrattuali dichiarate di obbligatorietà generale valgono per tutti i lavoratori occupati nelle aziende o nei reparti aziendali di cui sopra al punto 4, compresi gli apprendisti. Sono invece esclusi:
 - i direttori d'azienda;
 - i tecnici con funzioni direttive o altri collaboratori che, per posizione o responsabilità, dispongono di ampio potere discrezionale o possono esercitare una influenza determinante sui processi decisionali;
 - il personale di vendita e i rappresentanti.
6. 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 riconosciuto. 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.
7. Le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro relative alle condizioni lavorative e salariali minime ai sensi dell'art. 2 della Legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera dell'8 ottobre 1999 e degli artt. 1, 2 e 8a della relativa Ordinanza del 21 maggio 2003 dichiarate di obbligatorietà generale, sono parimenti applicabili alle imprese che hanno la loro sede in Svizzera, ma all'esterno del Cantone Ticino, come pure ai loro lavoratori, nel caso in cui essi eseguono un lavoro nel Cantone Ticino. La Commissione paritetica cantonale è competente per eseguire il controllo di queste disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale.
8. 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 mese successivo alla sua pubblicazione se questa avviene nella prima metà del mese corrente o due mesi successivi se la pubblicazione è della seconda metà del mese, ed è valido fino al 30 giugno 2021.
9. Comunicazione:
 - Divisione dell'economia (dfc-de@ti.ch)
 - Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (dfc-usml@ti.ch).

Bellinzona, 9 maggio 2018

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **Claudio Zali**

Il Cancelliere: **Arnoldo Coduri**

Approvato dal Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca il 29 maggio 2018.

Allegato

Art. 14.1 e 14.2

14.1. I salari minimi contrattuali per le rispettive categorie professionali corrispondono a:

Classe salariale	Descrizione	Salario orario	Salario mensile
Capo vetraio	Lavoratore qualificato riconosciuto come capo dal datore di lavoro o che ha conseguito la maestria federale.	Fr. 29.95	
Vetraio qualificato	Lavoratore qualificato con attestato federale di capacità (AFC) o attestato estero riconosciuto come equivalente o riconosciuto come tale dal datore di lavoro.	Fr. 27.45	
Vetraio	Lavoratore con conoscenze ed esperienza professionale o che ha svolto l'attività di aiuto vetraio per quattro anni nella stessa azienda o 48 mesi nel settore in Svizzera o all'estero. Questa misura è applicabile unicamente per i lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2018. In caso di cambiamento di posto di lavoro il lavoratore mantiene l'assegnazione a questa categoria.	Fr. 25.45	
Aiuto vetraio	Lavoratore con limitate conoscenze professionali.	Fr. 23.65	
Giovani lavoratori	1° anno successivo a quello del conseguimento dell'attestato 2° anno successivo a quello del conseguimento dell'attestato 3° anno successivo a quello del conseguimento dell'attestato	Fr. 22.90 Fr. 24.95 Fr. 25.45	
Apprendisti	1° anno 2° anno 3° anno 4° anno		Fr. 700.– Fr. 850.– Fr. 1250.– Fr. 1450.

14.2 L'aiuto vetraio assunto prima del 1° gennaio 2018 ha diritto alla categoria salariale di vetraio dopo due anni di attività presso la stessa ditta.

Art. 16.5

16.5 In caso di dimostrata urgenza e necessità, si potrà lavorare (alle condizioni dell'art. 20.3 CCL) oltre l'orario normale al sabato, previa autorizzazione della CPC, di notte e nei giorni festivi previa autorizzazione delle competenti autorità (cantionali o federali) e della CPC.

Le richieste di autorizzazione per il lavoro al sabato dovranno essere inoltrate al segretariato per accettazione, tramite l'apposito formulario. Le richieste dovranno pervenire al segretariato entro le 12:00 del venerdì precedente il lavoro.

In caso di manifesta e giustificata urgenza, si potrà notificare l'attività svolta posteriormente, entro il lunedì seguente alle ore 12.00.

Art. 16^{bis} Condizioni contrattuali specifiche

- 16^{bis}.1 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.
- 16^{bis}.2 Tutti i contratti di lavoro saranno considerati conformi se prevederanno preliminarmente nell'ordine: il grado d'occupazione, i giorni della settimana d'impiego e la fascia oraria d'impiego prevista. 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. [...]