

# **Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione**

del 16 dicembre 2013

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956<sup>1</sup> concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,

*decreta:*

## **Art. 1**

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, del 1° luglio 2013, viene conferita l'obbligatorietà generale.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio svizzero, eccettuati i Cantoni di Ginevra, Vaud e Vallese.

<sup>2</sup> Le disposizioni contrattuali dichiarate d'obbligatorietà generale si applicano direttamente a tutti i datori di lavoro e a tutti i dipendenti delle aziende di installazione, di riparazione e di servizio che operano all'interno o all'involucro degli edifici nei rami professionali seguenti:

- a. lattoneria/involucro degli edifici;
- b. impianti sanitari incl. tubazioni e condotte d'opera;
- c. riscaldamento;
- d. climatizzazione/raffreddamento;
- e. ventilazione;
- f. installazione di impianti fotovoltaici nella tecnica della costruzione (inclusa tubatura/allacciamento senza installazione 220 V dei singoli elementi tra di loro; condutture a livello del tetto e all/nell'edificio fino all'allacciamento agli altri impianti tecnici della costruzione per gli impianti fotovoltaici).

Sono escluse le aziende di produzione e commercio, purché la fornitura, il montaggio e la manutenzione siano limitati esclusivamente a prodotti e componenti forniti di propria fabbricazione, nonché aziende specializzate nelle tecniche del freddo.

<sup>1</sup> RS 221.215.311

Sono altresì esclusi:

- a. I familiari dei titolari di aziende;
- b. Non sono sottoposti al presente CCL i quadri di grado superiore, a partire dai capi reparto e capi montaggio, ai quali sottostanno collaboratori o che svolgono funzioni dirigenziali.
- c. Il personale commerciale.
- d. I dipendenti che svolgono prevalentemente attività nell'ambito della pianificazione tecnica, della progettazione o della calcolazione.

Per le persone in formazione, dall'inizio del tirocinio 2014 si applicano i seguenti articoli del CCL: articolo 25 (Durata del lavoro), articolo 31 (Giorni festivi), articolo 34 (Assenze giustificate) e articolo 40 (Indennità di fine anno).

<sup>3</sup> Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera<sup>2</sup> e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza<sup>3</sup> valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL sono competenti le Commissioni Paritetiche del CCL.

### **Art. 3**

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione (art. 20) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro del SECO un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla Direzione del lavoro e 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. La Direzione del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

### **Art. 4**

<sup>1</sup> I decreti del Consiglio federale del 20 ottobre 2009, del 10 gennaio 2011, del 22 marzo 2011, del 6 febbraio 2012, del 13 dicembre 2012 e del 23 aprile 2013<sup>4</sup> che conferiscono obbligatorietà al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione sono abrogati.

<sup>2</sup> RS **823.20**

<sup>3</sup> ODist, RS **823.201**

<sup>4</sup> FF **2009** 6957, **2011** 1259 3255, **2012** 1249 8593, **2013** 2625

<sup>2</sup> Il presente decreto entra in vigore il 1° febbraio 2013 ed è valido sino al 30 giugno 2018.

16 dicembre 2013

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Ueli Maurer

La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

## **Contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione**

concluso il 1° luglio 2013

tra

L'Associazione svizzere e del Liechtenstein della tecnica della costruzione  
(suissetec),

*da una parte*

e

il il Sindacato Unia e il Sindacato Syna,

*dall'altra parte*

---

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

**Art. 4** Collaborazione e obbligo di pace

4.11 Le parti contraenti concordano, ai sensi dell'articolo 357b CO, che hanno entrambe il diritto di esigere l'adempimento del CCL da parte dei datori di lavoro e dei dipendenti vincolati. Tale diritto verrà esercitato, in qualità di rappresentanti, dalla CPN e dagli organi da lei nominati.

**Art. 6** Accordi aziendali

6.1 Le aziende che hanno una rappresentanza del personale eletta dai dipendenti ... possono concordare soluzioni deroganti il CCL ed i contratti complementari nei punti sotto elencati. Tali accordi aziendali devono essere equivalenti al CCL per il loro contenuto materiale. Le soluzioni concordate a livello aziendale devono essere fissate per iscritto, firmate dalla direzione e dalla rappresentanza del personale e distribuite a tutti i dipendenti sottoposti al CCL.

- a) Servizio di picchetto (art. 43 CCL)
- b) ...
- c) ...
- d) Indennità per lavoro fuori sede/trasferta (art. ... 44 CCL)
- e) ...

6.2 ... Se direzione e rappresentanza del personale non raggiungono un accordo, valgono le disposizioni del CCL.

**Art. 9** Differenze d'opinione/procedura di conciliazione

9.4 All'interno di un'azienda

In caso di controversie o divergenze d'opinione collettive all'interno di un'azienda, la questione dev'essere sottoposta per conciliazione alla Commissione Paritetica. In caso di mancato accordo si può fare ricorso alla Commissione Paritetica Nazionale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione. ...

**Art. 10** Commissione Paritetica (CP)

10.2 Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i compiti seguenti:

- a) ...
- b) tassazione (cioè riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi delle spese di applicazione secondo le istruzioni della CPN;
- c) ...
- d) ...
- e) esecuzione di controlli dei libri paga e dei cantieri, inclusi i rapporti di controllo, secondo le istruzioni della CPN;
- f) garanzia dell'esecuzione della CCL secondo le istruzioni della CPN;
- g) determinazione ed incasso di costi di controllo, ... , di spese processuali e di sanzioni contrattuali;
- h) promozione del perfezionamento professionale;
- i) applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro;
- k) decisione, nei casi particolari, in merito al mancato rispetto delle regole riguardanti i salari minimi secondo l'articolo 39.2 CCL e delle disposizioni della CPN in base all'articolo 11.4 lettera h) CCL;
- l) ...

10.3 Alle commissioni paritetiche è consentito, in virtù dell'articolo 11.4, lettere a), b), e), f), g), h), i) e k) CCL, intraprendere ogni provvedimento necessario ai fini dell'applicazione ed esecuzione della presente convenzione, inclusa la rappresentanza davanti a un tribunale, ammesso che tali provvedimenti siano approvati, generalmente o singolarmente, dalla CPN.

10.4 Se in un cantone o in una regione non esiste una CP, compete alla CPN assumerne le funzioni.

10.5 Inoltre si può adire la CP per la conciliazione delle parti in caso di controversie relative al contratto individuale di lavoro. Le domande di conciliazione devono essere inviate in forma scritta e con l'indicazione delle motivazioni al presidente, rispettivamente al segretariato della CP.

**Art. 11** Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

11.1 Per l'esecuzione del CCL, ... le parti contraenti nominano una Commissione Paritetica Nazionale (CPN) avente forma giuridica di associazione, ai sensi degli articoli 60 ss. CC e 357b CO, con sede a Berna.

11.4 La CPN ha quali compiti:

- a) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL;
- b) ...
- c) di promuovere il perfezionamento professionale;
- d) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL. La CPN può delegare questo compito alla CP;
- e) ...
- f) ...
- g) di designare la cassa incaricata dell'incasso e della fatturazione (ovvero riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi alle spese d'applicazione e dei contributi base;
- h) di decidere, nei casi particolari, in merito al mancato rispetto delle regole riguardanti i salari minimi secondo l'articolo 39.2 CCL;
- i) di emanare le istruzioni organizzative ed amministrative per le commissioni paritetiche relative alla tassazione dei contributi alle spese d'esecuzione e dei contributi base;
- k) ...
- l) di determinare e di incassare i costi di controllo, ..., i costi processuali e le sanzioni contrattuali;
- m) di giudicare in materia di assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione;
- n) ...
- o) ...

11.5 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, in caso di sospetti fondati, controlli presso i datori di lavoro in merito all'applicazione della Convenzione.

11.7 La decisione relativa

- a) all'esecuzione di controlli dei libri paga e alla valutazione dell'esito di questi controlli, nonché la decisione in merito al ripristino della conformità con la convenzione,
- b) all'assoggettamento di un datore di lavoro alla CCL e alla Dichiarazione di obbligatorietà generale,  
spetta al Consiglio della CPN, composto da 1 rappresentante dei datori di lavoro e 1 rappresentante dei lavoratori, eletti dalla CPN.

Per ricorrere contro le decisioni del Consiglio della CPN bisogna adire le vie legali ordinarie.

**Art. 13**           Infrazioni al CCL: rispetto/violazione della convenzione/sanzioni contrattuali

- a) Trasgressioni da parte del datore di lavoro
- 13.1 ... Se sussistono effrazioni al CCL risultanti dai controlli dei libri paga, l'azienda dovrà pagare, in base alla risoluzione del Consiglio della CPN, rispettivamente della CP, i costi di controllo, le spese processuali e una sanzione contrattuale.
- 13.3 I costi imposti dal Consiglio della CPN, rispettivamente dalla CP, secondo l'articolo 13.1 CCL devono essere versati al Fondo della CPN, rispettivamente della CP, entro 30 giorni dalla notifica della decisione. Le sanzioni contrattuali sono accreditate al Fondo della CPN.
- b) Trasgressioni da parte dei lavoratori
- 13.4 I lavoratori che violano la Convenzione possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.
- 13.5 Il Consiglio della CPN, rispettivamente la CP, ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. L'organo di controllo deve versare l'importo ricevuto a questo titolo al Fondo della CPN, rispettivamente alla CP. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.
- 13.6 Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: vedasi articolo 13.10 CCL.
- c) Infrazioni al CCL: rispetto della convenzione, violazione della convenzione, sanzioni contrattuali
- 13.7 Nelle aziende sottoposte al campo di applicazione di questa CCL è necessario effettuare, in base alle richieste, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni della CCL. Questi controlli verranno effettuati dagli organi di controllo ... nominati dalla CPN, rispettivamente dalla CP. Le aziende presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito, tutti i documenti richiesti decisivi per l'esecuzione dei controlli ed entro 30 giorni tutti gli altri documenti necessari. Ciò in particolare con riferimento agli elenchi del personale, inclusa la classificazione nella categoria salariale, ai contratti di lavoro, alle distinte dei salari, ai rapporti della durata del lavoro, ai conteggi della durata del lavoro e delle vacanze, ecc. Se la durata del lavoro non viene registrata nell'azienda, ciò è considerato come infrazione alla CCL e punito in base all'articolo 13.1 CCL.
- 13.10 I pagamenti vanno effettuati, se non viene designato espressamente un altro luogo di pagamento, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione, sul conto corrente postale della CPN, rispettivamente della CP.

## Contributo di spese di applicazione

**Art. 20** Contributo alle spese di applicazione e contributo di base, cauzione

a) Contributo alle spese di applicazione e contributo di base

20.1 I contributi alle spese di applicazione vengono riscossi per coprire:

- a) i costi di esecuzione del CCL;
- b) le spese d'applicazione comune del presente CCL;
- c) le misure a favore della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
- d) le attività nell'ambito del perfezionamento professionale;
- e) i costi per l'amministrazione del segretariato.

La Commissione paritetica nazionale (CPN) decide in merito all'utilizzo dei contributi alle spese d'applicazione, conformemente all'articolo 20.1 CCL. A tale scopo, essa emana il relativo regolamento ...

20.3 ...

a) Contributi dei dipendenti

Tutti i dipendenti sottoposti al CCL versano un contributo alle spese di applicazione di 25 franchi mensili. La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente sul conteggio del salario.

b) Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro sottoposti ... versano a loro volta, per ogni dipendente assoggettato, un contributo alle spese d'applicazione di 25 franchi mensili. Oltre al contributo alle spese d'applicazione, i datori di lavoro versano un contributo base forfetario di 240 franchi l'anno o 20 franchi al mese. La frazione di un mese viene calcolato come un mese intero. Questi contributi, così come quelli pagati dai dipendenti, vanno versati periodicamente secondo il conteggio dell'ufficio della CPN ...

20.5 ... Alla fine dell'anno le aziende consegnano a tutti i dipendenti una ricevuta con l'indicazione dei contributi dedotti fino alla fine dell'anno. Nel caso di disdetta del rapporto di lavoro viene consegnata la ricevuta con l'indicazione del consuntivo.

b) Cauzione

20.8 Principi

Per assicurare i contributi alle spese di applicazione e i contributi di base, come anche le pretese relative alla CCL della Commissione Paritetica Nazionale (detta qui di seguito CPN), ogni datore di lavoro che effettua lavori nel campo d'applicazione geografico della CCL nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, conformemente all'articolo 3 CCL1) è tenuto a depositare una cauzione fino all'ammontare di 10 000 franchi o della



somma equivalente in Euro a favore della CPN prima di iniziare l'attività professionale.

La cauzione può essere fornita in contanti o tramite una garanzia irrevocabile di una banca sottoposta all'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA) o di un'assicurazione sottoposta alla FINMA. L'autorizzazione d'accesso alla cauzione a favore della CPN deve essere regolata con questa banca o assicurazione e deve inoltre indicarne lo scopo. La CPN deposita la cauzione versata in contanti su un conto vincolato allo stesso tasso d'interesse che vale per tali conti. L'interesse rimane sul conto e sarà versato unicamente al momento della restituzione della cauzione e dopo deduzione delle spese amministrative.

- 20.9 Quando la somma d'appalto è inferiore a 2000 franchi (retribuzione secondo il contratto d'appalto), i datori di lavoro sono liberati dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile. Per una somma d'appalto fra 2000 franchi e 20 000 franchi in un anno civile la cauzione ammonta a 5000 franchi. Quando la somma d'appalto in un anno civile supera i 20 000 franchi, la cauzione completa di 10 000 franchi deve essere versata. Nel caso in cui la somma d'appalto è inferiore a 2000 franchi, l'azienda deve presentare il contratto d'appalto alla CPN.

Somma d'appalto a partire da	Somma d'appalto fino a	Ammontare della cauzione
	Fr. 2 000.–	Nessun obbligo di versare una cauzione
Fr. 2 001.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 001.–		Fr. 10 000.–

- 20.10 Sul territorio della Confederazione la cauzione è dovuta solo una volta. Tutte le pretese di cauzione derivanti da altri contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale devono essere messe in conto. La prova per il versamento avvenuto di una cauzione spetta al datore di lavoro che deve presentarla in forma scritta.

20.11 Utilizzazione della cauzione

La cauzione sarà usata nell'ordine seguente per soddisfare alle richieste giustificate della CPN.

1. Per pagare le sanzioni contrattuali, le spese di controllo e di procedura;
2. per pagare il contributo alle spese di applicazione e il contributo di base ai sensi dell'articolo 20 CCL.

20.12 Utilizzo della cauzione

Se la CPN accerta che il datore di lavoro non ha osservato le prescrizioni di cui la cauzione è una garanzia in virtù dell'articolo 20.8 CCL, gli comunica la somma da versare alla CPN, motivandone la richiesta e fissando una scadenza di 10 giorni per la presa di posizione. Scaduto questo termine, la CPN comunica al datore di lavoro la propria decisione motivata ed emette la fat-

tura con un termine di pagamento di 15 giorni civili. Se il pagamento non avviene entro il termine fissato di 15 giorni la CPN può esigere la cauzione.

- 20.13 Quando le condizioni ai sensi dell'articolo 20.12 CCL sono rispettate, la CPN è senz'altro autorizzata a chiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (in dipendenza dell'ammontare della sanzione convenzionale oltre alle spese di controllo e di procedura e/o l'ammontare del contributo alle spese di applicazione e contributo di base) o di chiedere l'accreditamento corrispondente dalla cauzione in contanti.
- 20.14 Dopo che la cauzione è stata utilizzata dalla CPN, quest'ultima informa il datore di lavoro per scritto, entro 10 giorni, relativamente alla data del prelievamento e dell'ammontare prelevato. Al contempo, in un rapporto scritto, la CPN informa il datore di lavoro sui motivi per cui è stata utilizzata la cauzione e come sia definito il suo ammontare.
- 20.15 Nel caso di utilizzo della cauzione la CPN ha l'obbligo di segnalare per iscritto al datore di lavoro che contro l'utilizzazione della cauzione può essere fatta causa presso il tribunale competente alla sede della CPN. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.
- 20.16 Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto

Entro 30 giorni o prima di iniziare un nuovo lavoro nel campo d'applicazione geografico dichiarato d'obbligatorietà generale, il datore di lavoro deve riportare la somma della cauzione nuovamente al suo valore iniziale.

- 20.17 Liberazione della cauzione

I datori di lavoro che hanno versato una cauzione ne possono chiedere la liberazione presso la CPN nei casi seguenti e dopo aver presentato proposta scritta per la liberazione di detta cauzione:

- a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione geografico della CCL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo della tecnica della costruzione.
- b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione geografico della CCL dichiarato di obbligatorietà generale al più presto sei mesi dopo il compimento del contratto d'appalto.

Nei casi menzionati sopra, tutte le condizioni seguenti devono inoltre essere soddisfatte obbligatoriamente e in modo cumulativo:

- a) Le pretese legate alla CCL come le sanzioni convenzionali, i costi di controllo e di procedura, il contributo alle spese di applicazione e i contributi di base sono pagati regolarmente e
- b) La CPN non ha constatato alcuna violazione delle disposizioni normative della CCL e tutti i procedimenti di controllo sono terminati.

20.18 Multe nel caso di cauzione non versata

Quando un datore di lavoro, nonostante intimazione avvenuta, non versa la cauzione, questa infrazione viene punita conformemente all'articolo 13 CCL con una sanzione convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta più le relative spese di procedura. Il pagamento di detta sanzione non libera il datore di lavoro dall'obbligo di versare una cauzione.

20.19 Gestione della cauzione

La CPN può delegare parzialmente o totalmente la gestione della cauzione.

20.20 Foro giuridico

Nel caso di lite sono competenti i tribunali alla sede della CPN nel ramo svizzero della tecnica della costruzione. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

## **Diritti e doveri, perfezionamento**

### **Art. 22**            Obblighi di datori di lavoro e dipendenti

a) Obblighi del datore di lavoro

22.1 Rapporto di lavoro

...

b) Il datore di lavoro consegna al lavoratore un contratto di lavoro in versione cartacea. Oltre al nome del lavoratore, nel contratto di lavoro devono essere indicati la data d'inizio dell'attività, la funzione del lavoratore, il salario ed eventuali indennità salariali, nonché la durata del lavoro settimanale ... .

22.3 Collaborazione con i dipendenti

Il datore di lavoro informa chiaramente il dipendente sui lavori da eseguire. Per salvaguardare la sua salute da una parte e per determinare chiaramente le responsabilità dall'altra, egli tiene conto dell'età, dell'esperienza e delle capacità professionali del dipendente, nonché della sua posizione nell'azienda.

22.4 Igiene e prevenzione degli infortuni

Il datore di lavoro adotta nell'azienda e sui cantieri tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del dipendente.

22.5 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da preservare i dipendenti dagli infortuni, dalle malattie e dall'affaticamento eccessivo.

22.6 Datore di lavoro e dipendente applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni. Il datore di lavoro è tenuto ad informare i dipendenti sulle misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni.

22.8 Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni

Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del dipendente:

- a) il materiale necessario
- b) le istruzioni di lavoro appropriate
- c) gli attrezzi adeguati e in buono stato. L'attrezzatura deve poter essere conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.

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

22.12 Divieto del lavoro nero

L'assunzione di lavoratori da parte del datore di lavoro non deve in alcun caso comportare una trasgressione all'articolo 321a capoverso 3 CO.

b) Obblighi del dipendente

22.13 Diligenza e fedeltà

Il dipendente deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro. Egli eviterà le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero pregiudicare le sue capacità lavorative.

22.14 Cura del materiale e dell'attrezzatura

Il dipendente utilizza e mantiene le macchine, gli attrezzi e i veicoli, conformemente alle istruzioni ricevute. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.

22.15 Se il dipendente deve utilizzare macchine, attrezzi o veicoli per cui non ha ancora ricevuto istruzioni, egli stesso chiederà di essere istruito.

22.16 Il dipendente è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni o incidenti particolari.

22.17 Igiene e prevenzione degli infortuni

Il dipendente asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.

22.18 Egli utilizza conformemente alle istruzioni le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.

22.19 Divieto del lavoro nero

Per la durata del suo contratto, il dipendente non svolgerà alcun lavoro professionale remunerato per conto di terzi.

22.20 Obbligo di restituzione

Al termine di un lavoro o di un rapporto di lavoro, il dipendente deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti ad esso relativi.

22.21 ... servizio di picchetto

... Per assicurare il servizio di riparazione, il dipendente può essere assegnato al servizio di picchetto.

22.22 Osservanza delle istruzioni

Il dipendente è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, 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 dal fumare e dal consumare bibite alcoliche ed altre sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- d) avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;
- e) prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.

**Art. 23**                      Promozione del perfezionamento professionale

23.2 ... le parti contraenti stabiliscono di comune accordo, per tutti coloro che sottostanno a questo CCL, il diritto a 3 giorni di lavoro remunerati all'anno per il perfezionamento professionale.

**Art. 24**                      Perfezionamento particolare

24.1 A complemento della promozione del perfezionamento continuo definito in base all'articolo 23 CCL, il personale che esegue funzioni nell'ambito delle attività sotto elencate ha diritto ad un giorno di lavoro supplementare pagato per il perfezionamento professionale, secondo le lettere a)–e):

- a) esperti/e professionali;
- b) membri di commissioni di vigilanza nel campo della formazione professionale;
- c) dipendenti che accessoriamente sono occupati quali istruttori d'apprendisti;
- d) dipendenti che detengono una funzione accessoria presso una delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CCL, per partecipare all'conferenza del settore;
- e) dipendenti che nella loro ditta, trattano questioni relative alla salute, alla sicurezza e alla protezione dell'ambiente.

## **Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile**

### **Art. 25** Durata del lavoro

- 25.1 La ripartizione delle ore di lavoro (determinazione della durata quotidiana o settimanale del lavoro) è di competenza del datore di lavoro. I dipendenti partecipano per tempo alle discussioni per prendere una decisione. ...
- Il datore di lavoro deve organizzarsi, affinché mensilmente sia preparato il saldo delle ore lavorative e dei giorni di vacanza.
- Di regola vale la settimana di 5 giorni (da lunedì a venerdì); in via eccezionale si può venir meno a questo principio. La regolare ripartizione della durata del lavoro settimanale massima su 6 giorni non è ammissibile. Il lavoro del sabato è un'eccezione.
- 25.2 La durata annuale determinante del lavoro è calcolata su una media di 40 ore settimanali, rispettivamente 2080 ore in media all'anno. La durata annuale determinante del lavoro per anno civile è fissata di volta in volta all'appendice 8 CCL. ... Per il conteggio dell'indennità sostitutiva (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) viene utilizzata come base di calcolo una durata quotidiana media del lavoro di 8 ore. Per i dipendenti occupati a tempo parziale essa è ridotta in percentuale.
- 25.3 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.
- 25.4 È considerato tempo di lavoro quello in cui il dipendente è a disposizione del datore di lavoro. Se il lavoro inizia in azienda, non vale come tempo lavorativo quello necessario per il percorso dal domicilio del dipendente al laboratorio e viceversa.
- 25.5 Se il lavoro viene effettuato al di fuori del posto di lavoro abituale e se ciò causa un prolungamento del tragitto usuale, il tempo necessario a percorrere la distanza supplementare è considerato come tempo di lavoro.
- 25.7 Il datore di lavoro stabilisce un periodo di conteggio di 12 mesi alla fine di un trimestre. Alla fine di tale periodo di conteggio possono essere di volta in volta riportate al periodo di conteggio successivo al massimo 80 ore in più o in meno – escluso il lavoro di recupero, rispettivamente escluse le ferie godute in precedenza su richiesta del lavoratore – calcolate sulla base della durata annuale del lavoro secondo l'articolo 25.2 CCL. Le ore in meno che superano il limite massimo delle 80 ore non devono essere recuperate dal lavoratore, purché risultino mancanti a causa di una disposizione del datore di lavoro. Le ore in più che superano questo limite valgono come ore straordinarie. Queste ore straordinarie devono essere compensate, entro 6 mesi, con tempo libero di uguale durata oppure pagate con l'aggiunta di un'indennità di salario. La facoltà di scelta spetta, dopo aver consultato il lavoratore, al datore di lavoro. Se, in seguito alla conclusione del rapporto di lavoro, eventuali ore straordinarie non possono più venir compensate con tempo libero di uguale durata, esse devono venir remunerate con un'inden-

nità di salario del +25 % (= in tutto 125 %). Se un eventuale ammanco di ore, causato da una disposizione del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso va a carico del datore di lavoro.

**Art. 26** Osservanza della durata del lavoro

- 26.1 Il dipendente deve osservare la durata del lavoro dell'azienda e registrare le sue ore di presenza sul foglio di lavoro o sul rapporto quotidiano.
- 26.2 Il dipendente è tenuto a recuperare le ore perse se arriva in ritardo al lavoro senza motivo valido e se lascia o interrompe il lavoro anzitempo.
- 26.3 Se il tempo di lavoro non viene recuperato, il datore di lavoro può procedere ad una deduzione salariale corrispondente.
- 26.4 Nel caso di una sola assenza di breve durata, giustificata e precedentemente approvata, non viene effettuata nessuna deduzione salariale, rispettivamente la perdita di salario viene compensata, purché l'assenza non duri più di due ore.
- 26.5 Interruzione del lavoro quotidiano/pause
  - a) Il lavoro può essere interrotto per una pausa non pagata. Il momento e la durata della pausa saranno definiti dal datore di lavoro d'accordo con i dipendenti. Le pause non sono considerate come tempo di lavoro, dunque non sono pagate.
  - b) Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno mezz'ora. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro.
  - c) Per lo spuntino di mezzanotte il lavoro va interrotto per almeno un'ora. Questa interruzione è considerata come tempo di lavoro.

**Art. 27** Lavoro di recupero

- 27.1 All'inizio di ogni anno il datore di lavoro ed i dipendenti stabiliscono i giorni da recuperare.
- 27.2 Se per ragioni di malattia, infortunio o servizio militare obbligatorio un dipendente non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato in precedenza, egli dovrà compensarle in data ulteriore, dopo essersi accordato con il datore di lavoro.

**Art. 29**           Vacanze

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

Categoria/anni	
Fino a 20 anni compiuti	27
Dai 21–35 anni	25
Dai 36–49 anni	25
Dai 50–54 anni	27
Dai 55–60 anni	28
Dai 61–65 anni	30

- 29.2   Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dall'anno civile nel quale il lavoratore compie gli anni.
- 29.3   Se un dipendente si ammala o è vittima di un infortunio durante le vacanze, i giorni di incapacità totale al lavoro attestati dal medico e per i quali non vi sia colpa del dipendente non sono calcolati come giorni di vacanza, purché l'incapacità al lavoro impedisca di realizzare lo scopo delle ferie, cioè il riposo. Il dipendente deve informare immediatamente il datore di lavoro.
- 29.4   In caso di malattia o infortunio durante le vacanze all'estero, il dipendente deve dimostrare la sua totale incapacità al lavoro con un certificato medico rilasciatogli da un ospedale.

**Art. 30**           Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze

- 30.1   Se il dipendente è impedito di lavorare, senza sua colpa, per motivi come malattia, infortunio, servizio militare, adempimento di un obbligo legale o di una funzione pubblica, la durata delle vacanze non sarà ridotta se la durata complessiva delle assenze è inferiore a tre mesi per anno civile. In caso d'impedimento di lunga durata, le vacanze possono essere ridotte di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese completo di assenza. I due primi mesi di assenza non saranno presi in considerazione.
- 30.2   Per assenze prolungate dovute ad una gravidanza, le vacanze possono essere ridotte di  $\frac{1}{12}$  a partire dal terzo mese completo d'impedimento. I due primi mesi di assenza non saranno presi in considerazione.
- 30.3   Non sono considerati come impedimento i corsi di ripetizione e quindi non comportano una riduzione delle vacanze.
- 30.4   Se nel corso di un anno di servizio, il dipendente è impedito di lavorare per sua colpa per più di un mese complessivamente, il datore di lavoro ha il diritto di ridurre la durata delle vacanze di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese completo di assenza (i decimali sono arrotondati alla mezza giornata).



30.8 Salario durante le vacanze

... Se il rapporto di lavoro viene disdetto e il dipendente non ha potuto godere delle sue ferie, esse gli devono essere pagate assieme alla parte di tredicesima (8.33 %).

30.9 Se il rapporto di lavoro cessa e il dipendente ha già usufruito delle sue vacanze per l'anno in corso, il datore di lavoro ha il diritto di dedurre dall'ultimo salario l'importo corrispondente alle vacanze pagate in eccedenza.

**Art. 31** Giorni festivi

31.1 Al massimo 9 giorni festivi federali o cantonali all'anno sono indennizzabili, purché cadano in un giorno lavorativo.

31.2 I 9 giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali.

31.3 Altri giorni festivi o di riposo federali, cantonali o pubblici devono essere compensati anticipatamente o posticipatamente; questi giorni non vengono quindi indennizzati. ...

**Art. 32** Indennità per giorni festivi

32.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario giornaliero normale di lavoro a salario normale.

32.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.

32.3 I giorni festivi che cadono su una domenica o un sabato non lavorativi non possono essere sostituiti. Tale disposizione si applica pure ai giorni festivi che cadono su giorni di malattia, d'infortunio, di servizio militare e di assenze non retribuite.

32.4 L'indennità per giorni festivi non sarà versata al dipendente se quest'ultimo non si presenta al lavoro, senza motivo valido, il giorno prima o il giorno dopo quello festivo.

**Art. 33** Pensionamento flessibile

33.1 Allo scopo di proteggere i dipendenti più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da sovraccarichi fisici, il dipendente e il datore di lavoro possono prendere accordi, basandosi su questo CCL, per un pensionamento flessibile.

33.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:

a) Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 58° anno d'età.

- b) La messa in vigore di un pensionamento flessibile deve essere conclusa tra dipendente e datore di lavoro in modo ... e per iscritto con 3 mesi di anticipo.
- c) Tramite il pensionamento flessibile il dipendente può diminuire la durata del proprio lavoro. Questa riduzione della durata del lavoro può essere effettuata in modo scalare, aumentando col passare degli anni.
- d) Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del dipendente.
- e) I premi versati per la previdenza professionale (2° pilastro) restano al livello precedente l'introduzione della riduzione della durata del lavoro, purché il dipendente abbia almeno 10 anni di servizio presso l'azienda e la riduzione della durata del lavoro non superi il 30 % della durata normale del lavoro.
- f) L'ufficio della CPN, rispettivamente della CP, può essere consultato.

**Art. 34** Indennità per assenze giustificate

34.1 I dipendenti hanno diritto all'indennizzo delle seguenti assenze:

- a) in caso di matrimonio del dipendente 2 giorni
- b) in caso di matrimonio di un figlio, per partecipare all'avvenimento 1 giorno
- c) in caso di nascita di un figlio del dipendente 1 giorno
- d) in caso di decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori del/della dipendente 3 giorni
- e) in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella del/della dipendente
  - se vivevano nella stessa economia domestica 3 giorni
  - se non vivevano nella stessa economia domestica 1 giorno
- f) in caso di riforma militare 1 giorno
- g) in caso di giornata d'informazione per l'arruolamento 1 giorno
- h) in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno 1 giorno
- i) per la cura di membri malati della famiglia per i quali sussiste un obbligo legale di assistenza, che vivono nella stessa economia domestica, quando la cura non possa venir organizzata altrimenti ... fino a 3 giorni

34.3 Non viene concesso alcun indennizzo se un giorno di assenza secondo l'articolo 34.1 CCL cade su un giorno non lavorativo, oppure se il dipendente riceve già per questo giorno una prestazione sostitutiva.

## **Salari, indennità**

### **Art. 36** Salario a rendimento

36.1 Datore di lavoro e dipendenti concordano il salario individuale. Il salario individuale concordato per un impiego a tempo pieno dev'essere calcolato sulla base della settimana di 40 ore.

### **Art. 37** Contabilità salari e stipendi

37.1 Il salario viene normalmente fissato come salario mensile. Il pagamento del salario avviene in moneta legale, in modo regolare, indipendentemente dalle fluttuazioni della durata del lavoro.

37.2 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.

37.3 Il datore di lavoro deve organizzarsi, affinché mensilmente sia preparato il saldo delle ore lavorative e dei giorni di vacanza.

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

37.5 Qualora il conteggio indichi un deficit di ore per il dipendente, esso può essere compensato durante il periodo di disdetta, altrimenti è possibile effettuare una trattenuta sul salario.

37.6 Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del dipendente, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).

### **Art. 38** Pagamento del salario, rispettivamente dello stipendio

38.1 Il salario è versato al dipendente in moneta legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese, o versato puntualmente prima della fine del mese sul suo conto corrente bancario o postale.

38.2 Al dipendente deve essere consegnato un conteggio del salario dettagliato in cui siano specificati mensilmente il salario, le indennità e tutte le deduzioni. Oltre a ciò, il datore di lavoro prepara periodicamente un conteggio dei saldi delle ore che indichi in particolare i crediti e debiti di ore anticipate, ore straordinarie, ferie ed ore supplementari, ecc. in base all'articolo 25.1 CCL.

### **Art. 39** Salari minimi

39.2 Le eccezioni concernenti i salari inferiori a quelli minimi devono essere sottoposte alla CP competente, rispettivamente alla CPN, conformemente agli articoli 10.2 lettera k) e 11.4 lettera h) CCL. Su richiesta, essa deciderà in merito.

39.3 Categorie di dipendenti:

a) Montatore 1

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

b) Montatore 2a

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

c) Montatore 2b

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

d) Montatore 2c

Dipendenti semi-qualificati, non autonomi, senza attestato di capacità svizzero, che sono in grado di eseguire lavori semplici dietro istruzione e hanno compiuto i 20 anni d'età.

**Art. 40** Indennità di fine anno

40.1 Il dipendente riceve un'indennità del 100 % del salario medio mensile. Per i dipendenti con paga oraria l'indennità di fine anno è calcolata sulla base della durata annuale del lavoro secondo l'articolo 25.2 CCL.

40.2 L'indennità di fine anno viene versata al più tardi nel mese di dicembre dell'anno in cui è dovuta; se il dipendente lascia definitivamente il suo lavoro, nel mese di partenza.

40.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità è pagata pro rata temporis.

40.4 Se il dipendente, per un motivo qualsiasi – tranne che in seguito ad infortunio o a malattia per la quale percepisce le prestazioni d'indennità giornaliera – è impedito a fornire la sua prestazione lavorativa per più di un mese complessivo nel corso di un anno di servizio, l'indennità di fine anno può essere ridotta di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese completo di impedimento.

**Art. 42** Indennità per lavoro straordinario

42.1 Il lavoro straordinario viene compensato unicamente se è stato ordinato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante, o riconosciuto in seguito come tale.

42.2 Sono considerate lavoro straordinario normale le ore straordinarie che non sono effettuate di notte oppure la domenica o nei giorni festivi (vedere art. 43.1 CCL) e che superano la durata annuale del lavoro. Se il rapporto di lavoro si estende su tutto l'anno, il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata nel corso del periodo di con-

teggio definito all'articolo 25.7 CCL. Se una compensazione non è realizzabile per motivi inerenti l'azienda, il lavoro straordinario deve essere pagato con un'indennità del 25 %. Se la durata del rapporto di lavoro è stata inferiore a un anno civile, vengono considerate lavoro straordinario le ore di lavoro che superano i valori seguenti:

- a) numero dei giorni lavorativi prestati (incl. le vacanze e i giorni festivi) moltiplicati per 8 ore, oppure;
- b) numero delle settimane lavorative prestate (incl. le vacanze e i giorni festivi) moltiplicato per 40 ore.

42.3 Se dipendenti a tempo parziale ed ausiliari effettuano ore in più, esse devono normalmente venir compensate. Nel caso in cui ciò non fosse possibile, tali ore vengono pagate secondo la tariffa oraria normale fino al raggiungimento della durata normale del lavoro dell'azienda fissata dal CCL. Si ha diritto all'indennità per lavoro straordinario solo per quelle ore di lavoro effettuate oltre tale limite. L'articolo 22.1 lettera b) CCL dev'essere adeguatamente rispettato.

42.4 Il lavoro effettuato dopo le ore 17.00 di un giorno lavorativo che ne precede uno festivo ufficiale è considerato lavoro straordinario, indipendentemente dal calcolo annuale.

**Art. 43** Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, servizio di picchetto

43.1 Per lavoro effettuato di notte, di domenica e nei giorni festivi, purchè sia stato ordinato, vengono versate indennità di salario nel modo seguente:

	Orario	Indennità
Domeniche e giorni festivi	ore 00.00–24.00	100 %
Lavoro serale, purchè si siano lavorate più di 8 ore durante il giorno	ore 20.00–23.00	25 %
Lavoro notturno occasionale durante meno di 25 notti per annocivile	ore 23.00–06.00	50 %

43.3 In caso di lavoro notturno regolare o periodico durante 25 notti o più per anno civile, i dipendenti hanno diritto ad una compensazione di ... ad una compensazione di tempo equivalente al 10 % del lavoro notturno effettivamente prestato.

43.4 In caso di servizio di riparazione (servizio di picchetto), purché il dipendente non debba tenersi a disposizione all'interno dell'azienda, le indennità versate ... per il lavoro straordinario effettuato sono le seguenti:

- lavoro domenicale e nei giorni festivi 100 %
- lavoro notturno (ore 23.00–06.00) 50 %

**Art. 44** Rimborsio spese per lavoro fuori sede

- 44.2 Ogni azienda regola con i propri dipendenti, rispettando l'appendice 8 CCL, il diritto al rimborso spese.
- 44.3 In mancanza di regolamentazioni particolari in merito alle indennità oppure ad altre posizioni ... , rispettivamente negli accordi aziendali (secondo l'art. 6 CCL), si applicano le indennità previste dall'appendice 8 CCL.
- 44.4 In caso di lavoro notturno, superata la mezzanotte, il dipendente beneficia di un'indennità di notte sotto forma di indennità forfettaria corrispondente a quella del pasto di mezzogiorno, ciò purché lo spuntino non sia organizzato dall'azienda.

**Art. 45** Rimborsio spese per l'utilizzo di un veicolo privato

- 45.1 Datore di lavoro e dipendente possono convenire per iscritto che quest'ultimo utilizzi il proprio veicolo per trasferte di servizio.
- 45.2 In questo caso, l'indennità è fissata nell'appendice 8 CCL.
- 45.3 Il dipendente, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato che serve per le trasferte di servizio.
- 45.4 Il dipendente è tenuto a trasportare nel suo veicolo privato tanti altri dipendenti quanti ne permette il permesso di circolazione. Lo stesso vale per il trasporto di materiale ed attrezzi nel quadro della Legge sulla circolazione stradale.
- 45.5 Con tali indennità il datore di lavoro è liberato dagli obblighi derivanti dall'articolo 327b cpv. 1 e 2 CO, e vengono tacitate tutte le pretese del dipendente derivanti dall'uso di un veicolo privato.

**Art. 46** Rimborsio spese per circostanze particolari

- 46.1 Per lavori che causano gravi inconvenienti, in particolare lavoro particolarmente pericoloso, con eccessiva sporcizia, in circostanze straordinarie, servizio di picchetto, ecc., possono essere concordate ulteriori indennità da versare caso per caso.

## **Prestazioni sociali**

**Art. 49** Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione

- 49.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente ... i dipendenti sottoposti ... per un'indennità pari all'80 % del salario perso a causa di una malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. Tale assicurazione deve includere l'indennità di fine anno.
- 49.2 Per il calcolo delle prestazioni d'indennità salariali si considera una durata media del lavoro di 8 ore al giorno.

- 49.3 Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differite fino a 90 giorni per anno civile. In tal caso egli deve versare l'80 % del salario durante il periodo di differimento.
- 49.4 Se non è stato concordato alcun periodo di differimento dell'assicurazione, i premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono per metà a carico del dipendente e per metà a carico del datore di lavoro. Se viene concordato un periodo di differimento dell'assicurazione, la parte di premio del lavoratore non supera il 50 %, calcolato a partire dal terzo giorno.
- 49.6 Il datore di lavoro può richiedere che il certificato medico venga rilasciato da un medico di fiducia di sua scelta. Tale medico deve essere domiciliato in Svizzera. Se il medico di fiducia constata un abuso, il datore di lavoro può pretendere dal dipendente la restituzione delle indennità che gli sono già state versate.

**Art. 50**            Condizioni di assicurazione

- 50.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:
- a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'80 % del salario normale in caso di malattia, ... , senza spese, dall'inizio;
  - b) la durata della copertura assicurativa nello spazio di 900 giorni deve ammontare a 720 e comprendere una o più malattie;
  - c) le indennità giornaliera da versare sono calcolate proporzionalmente al grado di incapacità lavorativa;
  - d) in caso di riduzione delle indennità giornaliera in seguito a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto all'ammontare corrispondente a 720 giorni completi;
  - e) eventuali riserve devono essere comunicate per iscritto all'assicurato all'inizio dell'assicurazione e sono valide al massimo per una durata di 5 anni;
  - f) le prestazioni di maternità prescritte dalla LAMal vengono versate in aggiunta all'assicurazione maternità a livello federale;
  - g) l'assicurato deve essere informato al momento dell'uscita da un'assicurazione collettiva in merito al suo diritto di passare a un'assicurazione individuale. Il passaggio deve avvenire secondo le regole della LAMal (nessuna nuova riserva, tariffa unica, periodi di carenza);
  - h) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva;
  - i) in caso di partecipazione ad eccedenze, i lavoratori hanno diritto almeno al 50 %.
- 50.2 Le prestazioni di cui all'articolo 50.1 CCL sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'articolo 324a CO.

50.3 Per quanto concerne le disposizioni relative ai diritti degli assicurati che hanno raggiunto i 65 risp. 64 anni di età, il datore di lavoro prende contatto con la sua compagnia di assicurazione ed informa i dipendenti al riguardo.

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

**Art. 54** Assicurazione infortuni non professionali, premi

54.4 Il datore di lavoro deve informare il dipendente non appena cessa il suo obbligo diretto di pagare il salario ... o se lo stesso è sceso al di sotto del 50 % del salario normale.

**Art. 55** Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile

55.1 Durante il servizio militare svizzero obbligatorio, il servizio civile o quello di protezione civile, il dipendente riceve, in base all'apposito attestato dei giorni di servizio, un salario dal suo datore di lavoro, secondo le disposizioni seguenti.

55.2 L'ammontare del salario è fissato come segue come recluta:

- a) per le persone che prestano servizio e non hanno figli 50 % del salario
  - b) per chi presta servizio ed ha figli 80 % del salario
- durante gli altri periodi di servizio obbligatorio:
- c) fino ad un massimo di 4 settimane per anno civile 100 % del salario
- per gli ulteriori periodi di servizio:
- d) per chi presta servizio 80 % del salario
  - e) per i militari in ferma continuata, 80 % del salario per un periodo di 300 giorni, purchè essi continuino a lavorare presso lo stesso datore di lavoro per almeno altri 6 mesi dopo la fine del servizio militare.

## **Disdetta**

**Art. 59** Disdetta in generale

59.3 La disdetta è da inoltrare per iscritto. Essa deve pervenire al destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del periodo di disdetta. ...

**Art. 60** Disdetta durante il periodo di prova

60.3 Il periodo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.



**Art. 61** Disdetta dopo il periodo di prova

61.3 Se dopo la fine del tirocinio il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda, ai fini del calcolo del periodo di disdetta vengono considerati anche gli anni di apprendistato.

**Art. 63** Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro

63.1 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

- a) ...
- b) ...
- c) dopo il decimo anno di servizio durante il periodo in cui il dipendente beneficia delle indennità per perdita di salario dell'assicurazione malattia e infortuni obbligatoria (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100 % a causa di infortunio o malattia;
- d) ...
- e) ...

## **Regolamento relativo al contributo di spese di applicazione e al contributo base**

### **Art. 1**           Principio

- 1.1 L'importo del contributo alle spese d'applicazione e contributo base è regolato all'art. 20 CCL.

### **Art. 2**           Contributi dei dipendenti

- 2.1 Il contributo per i dipendenti viene dedotto ogni mese direttamente dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente quale deduzione nel conteggio salariale.
- 2.2 Il contributo alle spese d'applicazione dedotto dal datore di lavoro deve essere versato almeno una volta all'anno al segretariato della CPN.

### **Art. 3**           Contributi dei datori di lavoro

- 3.1 I contributi padronali devono essere versati almeno una volta all'anno al segretariato della CPN.

### **Art. 4**           Ricevuta dei contributi

- 4.1 Alla fine dell'anno o al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro, il datore di lavoro rilascia a tutti i dipendenti sottoposti al CCL una ricevuta comprovante l'importo dei contributi versati durante l'anno civile.
- 4.2 Formulare di ricevuta possono essere ottenuti presso il segretariato della CPN. Si accettano anche ricevute emesse col computer, firmate dal datore di lavoro.

### **Art. 6**           Organi di esecuzione

- 6.1 L'incasso dei contributi avviene tramite il segretariato della CPN.
- 6.2 Per quanto concerne il contributo alle spese d'applicazione e il contributo base, alla CPN vengono assegnati i compiti seguenti:
- a) ...
  - b) ordinare controlli in merito alla corretta applicazione nelle aziende
  - c) ...

## **2. Salari minimi (Art. 39 CCL)**

### Montatore 1

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

Categoria	al mese	all'ora
1° anno dopo l'apprendistato	4000.–	23.08
3° anno dopo l'apprendistato	4300.–	24.81
5° anno dopo l'apprendistato	4700.–	27.12

### Montatore 2a

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

Categoria	al mese	all'ora
1° anno dopo l'apprendistato	3800.–	21.93
2° anno dopo l'apprendistato	3900.–	22.50
3° anno dopo l'apprendistato	4050.–	23.37
4° anno dopo l'apprendistato	4300.–	24.81

### Montatore 2b

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

Categoria	al mese	all'ora
1° anno dopo l'apprendistato	3650.–	21.06
2° anno dopo l'apprendistato	3800.–	21.93
3° anno dopo l'apprendistato	3950.–	22.79
4° anno dopo l'apprendistato	4150.–	23.95

## Montatore 2c

Dipendenti semi-qualificati, non autonomi, senza attestato di capacità svizzero, che sono in grado di eseguire lavori semplici dietro istruzione e hanno compiuto i 20 anni d'età.

Categoria	al mese	all'ora
1° anno dopo l'apprendistato	3550.–	20.48
2° anno dopo l'apprendistato	3650.–	21.06
3° anno dopo l'apprendistato	3750.–	21.64
4° anno dopo l'apprendistato	3900.–	22.50

Se i salari minimi sopra indicati non possono essere pagati poiché sussiste una situazione particolare e per motivi legati alla persona del lavoratore, bisogna sottoporre alla CPN, rispettivamente alla CP, una richiesta per il pagamento di un salario inferiore al salario minimo, ai sensi dell'articolo 10.2 lettera l) CCL, rispettivamente art. 11.4 lettera h) CCL.

La CPN deciderà in merito tenendo conto degli aspetti della promozione dell'integrazione e della tolleranza sociale. Il formulario per la domanda può essere richiesto alla segreteria della CPN oppure scaricato dal sito della CPN.

### **3. Rimborso spese per lavoro fuori sede (Art. 44 CCL)**

Ai sensi dell'articolo ... 44.2 CCL sussiste un diritto ad un'indennità per le spese derivanti dal lavoro fuori sede, se il luogo di lavoro esterno si trova

– al di fuori di un raggio di 10 km di distanza, oppure

– ...

dalla sede dell'azienda/luogo di assunzione.

In base all'articolo 44.3 CCL, l'indennità per il pranzo ammonta a 15.– franchi/giorno.

### **4. Rimborso spese per l'uso di un veicolo privato (Art. 45 CCL)**

In base all'articolo 45.2 CCL, l'indennità per l'uso dell'auto privata ammonta a 60 centesimi/km.