

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione

del 15 aprile 2014

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹ concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,

decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) del novembre 2013, per il settore svizzero dell'isolazione viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero, ad eccezione dei Cantoni Ginevra, Vaud e Vallese.

² Il presente decreto è valido per tutti i datori di lavoro e lavoratori nelle aziende dove vengono eseguiti i seguenti lavori, nei settori del caldo, del freddo, dell'acustica delle installazioni di protezione antincendio:

- isolazione di tubature, di armature, di apparecchi e di canali contro il caldo, il freddo e il rumore; protezione contro gli incendi ed isolazione acustica nell'industria ed il settore della tecnica dell'abitazione, sia nell'edilizia convenzionale che in quella ad elementi prefabbricati.
- Costruzione ed isolazione di camere frigorifere e di surgelamento, compreso il montaggio di porte e barriere relative; protezione contro il surgelamento, compensazione di pressione.
- Montaggio di equipaggiamenti antirumore nel campo della tecnica dell'industria e dell'abitazione.
- Realizzazione e montaggio di installazioni di protezione antincendio di ogni genere, come isolazione di pareti e soffitti nonché di apparecchi irradianti di ogni genere, nonché montaggio di porte antincendio.

¹ RS 221.215.311

Per gli apprendisti, sono applicabili gli articoli 22, 28, 29, 32, 33, 34, 38, 42, 46 et 47 del CCL.

Eccetto:

- a. i familiari del titolare dell'azienda;
- b. il personale commerciale;
- c. i dipendenti che svolgono prevalentemente un'attività nell'ambito della pianificazione tecnica, della progettazione e/o del calcolo.

³ 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 Svizzera² e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza³ 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. 22) 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

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2014, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 10 del contratto collettivo di lavoro.

² RS 823.20

³ ODist; RS 823.201

Art. 5

¹ I decreti del Consiglio federale del 4 marzo 2008, del 16 febbraio 2009, del 26 febbraio 2010, del 10 gennaio 2011, del 25 febbraio 2011, del 6 febbraio 2012, del 13 dicembre 2012 e del 26 febbraio 2013⁴ che conferiscono obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione sono abrogati.

² Il presente decreto entra in vigore il 1° giugno 2014 ed è valido sino al 30 giugno 2017.

15 aprile 2014

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Didier Burkhalter
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

⁴ FF 2008 1815, 2009 789, 2010 1545, 2011 1261 2315, 2012 1247 8591, 2013 1945

Contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione

concluso a novembre 2013

tra ISOLSUISSE, l'Associazione svizzera delle aziende dell'isolazione per la protezione contro il caldo, il freddo, il rumore e l'incendio,

da una parte

e

il Sindacato Unia,

dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 9 Divergenze d'opinione/procedura di conciliazione

9.1 Se insorgono divergenze d'opinione o controversie ... in un'azienda, tutti coloro che vi sono coinvolti si impegnano a rispettare la pace del lavoro, ad evitare polemiche in pubblico e a sottostare alla procedura di regolamentazione dei conflitti descritta qui di seguito.

9.4 All'interno di un'azienda

In caso di controversie o divergenze di opinione collettive all'interno di un'azienda, la questione deve 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 I compiti particolari della Commissione Paritetica sono:

- b) la tassazione (cioè riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi per le spese di applicazione, di base e di formazione, secondo le istruzioni della CPN;
- e) l'esecuzione di controlli dei cantieri, incluso il rapporto di controllo, conformemente all'articolo 11.5 lettera a della CCL e secondo le istruzioni della CPN;
- f) di assicurare l'esecuzione della presente CCL in base alle istruzioni della Commissione Paritetica Nazionale;
- g) di proporre alla CPN l'esecuzione di controlli dei libri paga;
- h) di promuovere il perfezionamento professionale;
- i) la messa in atto di misure nell'ambito della sicurezza del lavoro.

Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione (CPN)

- 11.1 Le parti contraenti assicurano l'esecuzione costante della CCL ai sensi dell'articolo 357b CO. Per l'esecuzione della CCL viene nominata una «Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione» (CPN), avente forma giuridica di associazione, ai sensi degli articoli 60 ss. CC con sede a Berna.
- 11.5 La CPN ha quali compiti:
- a) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questa CCL (in particolare l'esecuzione di controlli dei libri paga e dei cantieri e il perseguimento delle infrazioni alla presente CCL);
 - e) di promuovere il perfezionamento professionale;
 - f) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione della CCL. La CPN può delegare questo compito alle CP;
 - h) di designare la cassa incaricata dell'incasso dei contributi per le spese di applicazione, di base e di formazione conformemente all'articolo 22 CCL;
 - k) di pronunciare e di incassare i costi derivanti dai controlli, dai procedimenti ... e dalle pene convenzionali.
- 11.6 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 CCL.

Art. 13 Rispetto del contratto, violazione del contratto, sanzioni contrattuali

- 13.1 Nelle aziende sottoposte al campo d'applicazione di questa CCL è necessario effettuare, sulla base di richieste ben motivate, controlli in merito all'applicazione della CCL o della DFO. Questi controlli verranno effettuati dagli organi di controllo delle parti contraenti nominati dalla CPN, risp. 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, alle distinte dei salari, ai conteggi del tempo di lavoro, ecc.
- 13.3 Se dai controlli dei libri paga non emergono contestazioni, all'azienda non verrà addebitato alcun costo. Se invece risultano motivi di reclamo, l'azienda dovrà pagare in ogni caso le seguenti spese:
- a) le spese di controllo dei libri paga che sono state generate;
 - b) le spese processuali di almeno 500 franchi;
 - c) una multa convenzionale composta in base ai seguenti criteri:
 - ammontare dei versamenti successivi ai lavoratori in base al rapporto di controllo dei libri paga;
 - valutazione delle infrazioni non pecuniarie alla CCL (p.es. lavoro nero, ecc.);

- prima o successiva infrazione alla CCL e sua gravità;
- disponibilità della ditta a rimettersi in regola con la CCL.

13.5 I pagamenti vanno effettuati, se non viene designato espressamente un'altro luogo di pagamento, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione, sul conto della CPN.

Art. 14 Trasgressioni da parte del datore di lavoro

14.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizione della CCL verranno obbligati dall'organo di controllo ad effettuare i pagamenti degli arretrati. Inoltre potranno essere sanzionati con una sanzione contrattuale e le spese processuali secondo gli articoli 13.3 lettera a), b) e c) CLL.

14.3 Gli importi delle sanzioni contrattuali fissate dalla CPN ai sensi degli articoli 13.3 lettera a), b) e c) CCL devono essere pagate entro 30 giorni dalla ricezione della decisione sul conto della CPN.

Art. 15 Trasgressioni da parte dei lavoratori

15.1 I lavoratori che contravvengono alle disposizione della CCL verranno condannati al pagamento di una multa convenzionale pari ad un massimo di 5000 franchi, oltre alle spese di procedura.

15.3 La CPN ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. L'organo di controllo deve versare il corrispettivo di tali sanzioni, ad importo ricevuto, al Fondo della CPN. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione della presente CCL.

15.4 Gli importi relativi alle multe convenzionali le relative spese di procedura devono essere pagate entro 30 giorni dalla ricezione della decisione sul conto della CPN.

Art. 16 Partecipazione nell'azienda/commissione d'azienda

16.1 Su domanda dei lavoratori, una commissione d'azienda (CA), eletta dal personale sottoposto alla CCL, verrà istituita nell'azienda. ...

16.3 Eventuali divergenze possono essere sottoposte da ambo le parti, in base all'articolo 9 CCL, alla commissione paritetica.

Art. 19 Conto di risparmio per il pensionamento anticipato

19.1 I datori di lavoro sono tenuti a versare sui conti di risparmio individuali dell'organismo convenuto dalle parti contraenti – ovvero la Spida Sozialversicherungen Zürich – gli importi di risparmio previsti dall'articolo 37 CCL.

19.2 Questi conti di risparmio individuali vengono creati ai fini stipulati dall'articolo 37 CCL. Essi vengono alimentati dagli importi obbligatori dei datori di lavoro e dei lavoratori nonché dai versamenti individuali dei lavoratori.

Art. 22 Contributo di applicazione, contributo di base,
contributo di formazione

22.1 I datori di lavoro e i lavoratori nonché gli apprendisti pagano i seguenti contributi:

a) Contributi dei lavoratori

Tutti i lavoratori versano

- un contributo di spese di applicazione di 20 franchi mensili
- un contributo di formazione di 15 franchi mensili.

Totale: 35 franchi mensili.

La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

b) Contributi degli apprendisti

Tutti gli apprendisti versano

- un contributo di formazione di 10 franchi mensili.

La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario dell'apprendista e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

c) Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro versano

- un contributo di spese di applicazione di 20 franchi mensili per ogni collaboratore
- un contributo di formazione di 15 franchi mensili per ogni collaboratore.

Per un totale di 35 franchi mensili, nonché

- un contributo di base forfetario di 240 franchi annuali o 20 franchi al mese. La frazione di un mese viene calcolato come un mese intero.

Questi importi – nonché quelli dedotti ai lavoratori – vanno versati periodicamente sul conto della Commissione Paritetica Nazionale conformemente alle direttive di quest'ultima.

22.3 I datori di lavoro confermano per iscritto ai lavoratori e agli apprendisti l'ammontare, rispettivamente il totale, dei contributi dedotti conformemente all'articolo 22.1 lettere a) e b) CCL.

22.4 Per motivi amministrativi, la Commissione Paritetica Nazionale (CPN) può delegare a singole commissioni paritetiche il compito di riscuotere i contributi di cui all'articolo 22.1 lettere a), b) e c) CCL in base alle disposizioni dell'articolo 10.2 lettera b) CCL. ...

22.7 I contributi di cui all'articolo 22.1 lettere a), b) e c) CCL vengono riscossi per:

- a) coprire i costi amministrativi della CPN;
- b) coprire i costi di applicazione della CCL;
- c) contributi per il perfezionamento professionale;
- d) misure per la promozione della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute;

- e) stampa e invio della CCL e delle sue appendici;
 - f) garantire i costi in relazione all'informazione su CCL/DFO;
 - g) coprire i costi nell'ambito della formazione agli apprendisti.
- 22.8 Un'eventuale eccedenza nelle casse della CPN può essere utilizzata anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria di questa CCL solo a favore di attività di formazione e perfezionamento professionale delle parti contraenti, nonché a scopo sociale.
- 22.10 Il datore di lavoro è responsabile per i contributi di cui all'articolo 22.1 lettere a), b) e c) CCL che non sono stati dedotti oppure lo sono stati in modo irregolare. Non deve con ciò derivarne alcuno svantaggio per il lavoratore o l'apprendista.

Art. 23 Cauzione

23.1 Principi

Per assicurare i contributi di applicazione, i contributi di base e il contributo di formazione, come anche le pretese relative al CCL della commissione paritetica nazionale (detta qui di seguito CPN), ogni datore di lavoro che effettua lavori nel campo d'applicazione geografico del CCL nel settore svizzero dell'isolazione, conformemente all'articolo 3 CCL⁵), 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.

- 23.2 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 una 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.

23.3 Ammontare della cauzione

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.

⁵ Si tratta dell'articolo 2 del presente Decreto del Consiglio federale (campo di applicazione).

Somma d'appalto a partire da	Somma d'appalto fino a	Ammontare della cauzione
Fr. 1.–	Fr. 2 000.–	Nessun obbligo di versare una cauzione
Fr. 2 001.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 001.–		Fr. 10 000.–

23.4 Messa in conto

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.

23.5 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 di applicazione, contributo di base e il contributo di formazione ai sensi dell'articolo 22 CCL.

23.6 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 1.1 dell'allegato 9, gli comunica la somma da versare alla CPN, motivandone la richiesta e fissando una scadenza di 10 giorni per la presa di posizione. Scaduto questo termine, la CPN comunica al datore di lavoro la propria decisione motivata ed emette la fattura con un termine di pagamento di 15 giorni civili. Se il pagamento non avviene entro il termine fissato di 15 giorni la CPN può esigere la cauzione.

23.7 Quando le condizioni ai sensi dell'articolo 5.1 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 multa convenzionale oltre alle spese di controllo e di procedura e/o l'ammontare del contributo per i contributi di applicazione, il contributo di base e il contributo di formazione) o di chiedere l'accredito corrispondente dalla cauzione in contanti.

23.8 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 prelievo 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.

23.9 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.

23.10 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 a suo valore iniziale.

23.11 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 del CCL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel settore svizzero dell'isolazione.
- b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione geografico del 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 al CCL come le sanzioni convenzionali, le spese di controllo e di procedura, il contributo di applicazione, i contributi di base e il contributo di formazione sono pagati regolarmente e
- b) La CPN non hanno constatato alcuna violazione delle disposizioni normative del CCL e tutti i procedimenti di controllo sono terminati.

23.12 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.

23.13 Gestione della cauzione

La CPN può delegare la gestione della cauzione parzialmente o in totale.

23.14 Foro giuridico

Nel caso di lite sono competenti i tribunali alla sede della CPN nel settore svizzero dell'isolazione. È applicabile esclusivamente diritto svizzero.

Art. 24 Obblighi del datore di lavoro

24.1 Rapporto d'impiego

- e) Il datore di lavoro controlla che nella sua azienda ci sia almeno un esemplare della Convenzione collettiva di lavoro per poterne prendere visione.

24.3 Il datore di lavoro informa chiaramente il lavoratore 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 lavoratore, nonché della sua posizione nell'azienda.

24.4 Igiene e prevenzione degli infortuni

Il datore di lavoro adotta tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore. ...

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

24.8 Consegna di materiale, attrezzi e istruzioni

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

- a) il materiale necessario;
- b) le istruzioni di lavoro appropriate;
- c) gli attrezzi adeguati e in buono stato;
- d) eventualmente il mezzo di trasporto appropriato.

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

24.12 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.

Art. 25 Obblighi del lavoratore

25.1 Diligenza, fedeltà ed impegno

- a) Il lavoratore 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.
- b) Ogni lavoratore è tenuto a:
 - eseguire tutti i lavori affidatigli con la maggior cura possibile, da specialista e secondo le norme;
 - rifare a sue spese il lavoro che ha eseguito in modo inadeguato o che ha dato adito a reclami perché irregolare;
 - portare durante l'orario di lavoro gli indumenti messi a disposizione dal datore di lavoro.
- c) Il lavoratore è tenuto a trattare in maniera strettamente confidenziale tutte le informazioni di cui viene a conoscenza.

25.2 Cura del materiale, delle macchine, dell'attrezzatura, degli strumenti e dei veicoli

- a) Il lavoratore utilizza e cura secondo le regole le macchine, gli attrezzi, gli strumenti ed i veicoli. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.
- b) Il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni.

25.3 Igiene e prevenzione degli infortuni

- a) Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.
- b) Egli utilizza correttamente le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.
- c) Il lavoratore applica rigorosamente le disposizioni emanate ... dal datore di lavoro in merito alla prevenzione degli infortuni.

25.4 Divieto del lavoro nero

- a) Per la durata del suo contratto il lavoratore non può svolgere alcun lavoro remunerato come professionista per conto di terzi.

25.5 Obbligo di restituzione

Al termine di un lavoro il lavoratore deve restituire immediatamente al datore di lavoro tutti i documenti ad esso relativi. ...

25.6 Servizio di picchetto

- b) Per assicurare il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto.

25.7 Osservanza delle istruzioni

- a) Il lavoratore è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni per l'esecuzione del lavoro impartitegli dal datore di lavoro, rispettivamente dal superiore da questi designato.
- b) In particolare egli deve:
 - compilare con cura e puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;
 - 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;
 - astenersi dal consumare bibite alcoliche e stupefacenti pericolosi durante l'orario di lavoro;
 - astenersi dal fumare sul posto di lavoro su precisazione del datore di lavoro;
 - avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante in caso di impedimento al lavoro;
 - prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile;
 - preoccuparsi del proprio perfezionamento personale, in particolare anche quello professionale, anche al di fuori dell'orario di lavoro.

25.8 Responsabilità

- c) La richiesta di riparazione del danno da parte del datore di lavoro deve avvenire al più tardi entro 30 giorni dalla constatazione del responsabile del danno.

Art. 26 Perfezionamento professionale personale

- 26.2 Il lavoratore può esigere tre giorni lavorativi remunerati all'anno per il suo perfezionamento professionale.
- 26.3 In special modo, entrano in considerazione i corsi e le conferenze di formazione tenuti da una delle parti contraenti oppure quelli da entrambe riconosciuti. Il regolamento di cui all'articolo 26.2 CCL si applica ai temi relativi all'attività professionale.
- 26.4 La CP, rispettivamente la CPN, informano sia le aziende che i lavoratori almeno una volta all'anno circa l'offerta di corsi.

Art. 27 Perfezionamento particolare

- 27.1 Ai tre giorni lavorativi pagati all'anno per il perfezionamento, citati all'articolo 26 CCL, possono aggiungersi due giorni lavorativi supplementari remunerati per corsi speciali. Questa regolamentazione concerne i seguenti lavoratori:
 - a) esperti professionali;
 - b) membri di commissioni di vigilanza nel campo della formazione professionale;
 - c) lavoratori che collateralmente sono occupati quali istruttori d'apprendisti;
 - d) lavoratori che svolgono una funzione accessoria presso le associazioni firmatarie il CCL, purchè lavorino da almeno 5 anni nel settore.

Art. 28 Durata del lavoro

- 28.1 La ripartizione della durata del lavoro (determinazione della durata del lavoro quotidiana, risp. settimanale) è di competenza del datore di lavoro. I lavoratori partecipano per tempo alle discussioni per prendere la relativa decisione. ...
- 28.2 La durata determinante del lavoro annuale è pari a 2080 ore (in media 40 ore settimanali). Per il conteggio dell'indennità sostitutiva (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) si utilizza come base di calcolo una durata quotidiana media di 8 ore.
- 28.3 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.

28.5 Conformemente all'articolo 31.1 CCL, entro il 31 dicembre dell'anno civile possono essere di volta in volta riportate al periodo successivo al massimo 200 ore in più – escluso il lavoro di recupero. Se al 31 dicembre sono state prestate più di 200 ore supplementari escluse le ore di recupero, a partire dalla 201° ora esse devono essere:

- a) pagate entro il 30 giugno, oppure
- b) compensate con tempo libero, oppure
- c) versate sul conto di risparmio del lavoratore conformemente agli articoli 19 e 37 CCL.

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.

28.6 Nel contratto individuale di lavoro non può essere concordata nessuna durata del lavoro superiore.

Art. 29 Osservanza della durata del lavoro

29.1 I lavoratori devono osservare la durata del lavoro aziendale e registrare la loro presenza sul foglio di lavoro oppure sul rapporto quotidiano.

29.2 I lavoratori devono recuperare le ore di lavoro perse se arrivano in ritardo al lavoro senza un motivo valido, se lasciano oppure interrompono il lavoro anzitempo.

29.3 Se il tempo di lavoro non viene recuperato il datore di lavoro può procedere ad una deduzione salariale corrispondente.

29.4 Interruzione del lavoro quotidiano/pause

- 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 deve essere interrotto per almeno un'ora. Questa interruzione è considerata come tempo di lavoro.

Art. 30 Lavoro di recupero

30.1 Se per ragioni di malattia, infortunio o servizio militare obbligatorio un lavoratore non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato, egli potrà farlo in data ulteriore, dopo essersi accordato con il datore di lavoro.

30.2 I giorni recuperabili per anno civile devono essere stabiliti dall'azienda.

Art. 31 Lavoro straordinario

31.1 E' considerato lavoro straordinario regolare il tempo di lavoro che supera il tempo di lavoro annuale conformemente all'articolo 28.2 CCL.

Art. 32 Vacanze

32.1 La durata delle vacanze è calcolata sulla base degli anni di età compiuti dal lavoratore al 1° gennaio dell'anno civile per il quale le vacanze sono concesse.

32.2 La durata delle vacanze è pari a:

Categoria	numero di giorni
Apprendisti/e fino al compimento del 20° anno d'età	30
giovani lavoratori fino al compimento del 20° anno d'età	25
dopo il compimento del 20° anno d'età	25
dopo il compimento del 50° anno d'età	27

Art. 33 Riduzione del diritto e periodo delle vacanze, salario durante le vacanze

33.1 Riduzione del diritto alle vacanze

Se nel corso di un anno di servizio il lavoratore è impedito a lavorare per più di due mesi, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo dal il terzo mese completo di assenza e per ogni mese ulteriore di impedimento. I corsi di ripetizione obbligatori non sono considerati come un impedimento.

33.5 Se ha luogo una chiusura aziendale per ferie collettive, tutti i lavoratori devono prendere le vacanze che spettano loro, per quanto possibile, in tale periodo. D'altra parte hanno il diritto di prendere, immediatamente prima o dopo la chiusura aziendale, le ulteriori vacanze che spettano loro al di là di quelle collettive.

33.6 In caso di chiusura aziendale per ferie collettive oppure di ponti nei giorni festivi, bisogna dare al lavoratore la possibilità di compensare anticipatamente o posticipatamente le ore mancanti.

33.7 Salario durante le vacanze

Il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario totale relativo al periodo delle vacanze.

Art. 34 Giorni festivi

34.1 Al massimo 9 giorni festivi federali oppure cantonali all'anno sono indennizzabili, purchè cadano in un giorno lavorativo.

Art. 35 Indennità per giorni festivi

35.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base delle ore di lavoro normali mancanti rispetto al salario normale.

- 35.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze vengono pagati e non sono considerati come giorni di vacanza.
- 35.3 I giorni festivi che cadono in un sabato o una domenica non lavorativi non possono essere recuperati. Tale disposizione si applica pure ai giorni festivi che cadono in giorni di malattia, infortunio, servizio militare ed assenze non retribuite.
- 35.4 L'indennità per giorni festivi non viene versata (tranne per il 1° agosto) se il lavoratore è rimasto assente dal lavoro senza motivazione il giorno immediatamente precedente oppure seguente quello festivo.
- 35.5 I ponti recuperati tra i giorni festivi o i giorni non lavorativi sono considerati come giorni di vacanza.

Art. 36 Pensionamento flessibile

- 36.1 Allo scopo di proteggere i lavoratori più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da lavori usuranti, il lavoratore e il datore di lavoro possono prendere accordi, basandosi su questa CCL, per un pensionamento flessibile.
- 36.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:
- a) Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 58° anno d'età.
 - b) L'entrata in vigore di un pensionamento flessibile deve essere concordata tra lavoratore e datore di lavoro per iscritto con 3 mesi di anticipo.
 - c) Tramite il pensionamento flessibile il lavoratore può diminuire la durata del proprio lavoro. Questa riduzione della durata del lavoro può essere effettuata in modo scalare, aumentandola col passare degli anni.
 - d) Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del lavoratore.
 - e) I premi versati per la previdenza professionale (2° pilastro) restano al livello precedente l'introduzione della riduzione della durata del lavoro, purché il lavoratore abbia almeno 10 anni di servizio presso l'azienda.
 - f) L'ufficio della CPN può essere consultato.

Art. 37 Conto di risparmio per il pensionamento anticipato

- 37.1 In base all'articolo 19 CCL il datore di lavoro apre presso la Spida Sozialversicherungen di Zurigo un conto di risparmio per ogni lavoratore a partire dal 25° anno di età.
- 37.2 Il conto di risparmio ha lo scopo di facilitare il pensionamento anticipato del lavoratore.
- 37.3 Il datore di lavoro e il lavoratore alimentano il conto di risparmio nella maniera seguente:
- a) versamento obbligatorio pari all'1 % del salario annuo AVS lordo da parte del datore di lavoro;

- b) versamento obbligatorio pari all'1 % del salario annuo AVS lordo da parte del lavoratore;
- c) oltre a ciò, il lavoratore può effettuare versamenti facoltativi sul proprio conto di risparmio personale, p. es. relativi alle ore di straordinario conformemente all'articolo 28.5 lettera c) CCL.

Il datore di lavoro deduce il contributo obbligatorio del lavoratore dal suo salario e versa ogni mese l'intero importo contributivo (quello del datore di lavoro e quello del lavoratore, per un totale del 2 %) sul conto di risparmio, conformemente alle istruzioni della Spida Sozialversicherungen.

- 37.4 Il capitale risparmiato è fruttifero d'interessi.
- 37.5 Il capitale alimentato dai versamenti obbligatori del datore di lavoro e del lavoratore nonché da eventuali altri versamenti facoltativi è amministrato dalla Spida Sozialversicherungen. L'ufficio di esecuzione incaricato dell'incasso e dell'amministrazione ha in particolare i seguenti compiti:
 - a) incasso dei contributi presso i datori di lavoro;
 - b) gestione dei conti individuali dei lavoratori;
 - c) investimento e interessi fruttiferi di tali importi e del patrimonio;
 - d) allestimento di conteggi periodici sullo stato del capitale individuale dei singoli lavoratori;
 - e) informazione e consulenza ai lavoratori per il ritiro del capitale.
- 37.6 Il versamento del capitale risparmiato è previsto al momento del pensionamento, tra il 58° e il 65° anno d'età. Il capitale risparmiato può essere utilizzato per:
 - a) un investimento nella cassa pensione del datore di lavoro al fine di migliorarne le prestazioni, a patto che questo sia previsto dal regolamento della cassa pensione;
 - b) misure volte ad accompagnare o facilitare il pensionamento anticipato o flessibile conformemente all'articolo 36 CCL;
 - c) l'estinzione di un'ipoteca esistente;
 - d) un versamento in capitale.
- 37.7 Un versamento prima del raggiungimento dell'età pensionabile può essere richiesto nei seguenti casi:
 - e) partenza definitiva dalla Svizzera;
 - f) decesso del lavoratore;
 - g) invalidità completa;
 - h) avviamento di un'attività in proprio.

37.8 Esonero

Le ditte che dispongono di una previdenza professionale estesa e adempiono già alle disposizioni complementari in materia di contributi e prestazioni possono presentare una domanda di esonero per i contributi di risparmio. Il datore di lavoro deve confermare ogni anno che i presupposti per l'esonero siano soddisfatti. Per esempio attraverso una dichiarazione del Consiglio di

fondazione della cassa pensione. Della valutazione della domanda è responsabile il comitato della CPN. In caso di dubbi esso ha la facoltà di ricorrere a un perito esterno per una consulenza in materia.

Art. 38 Indennità per assenze giustificate

38.1 I lavoratori hanno diritto all'indennizzo delle assenze seguenti, purchè non cadano in un giorno non lavorativo:

- a) in caso di matrimonio del lavoratore 2 giorni di lavoro
- b) in caso di nascita di un figlio del lavoratore 1 giorno di lavoro
- c) in caso di decesso del coniuge, di figli propri e dei genitori 3 giorni di lavoro
- d) in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella se vivevano nella stessa economia domestica del lavoratore 3 giorni di lavoro
altrimenti 1 giorno di lavoro
- e) in caso di giornata informativa scuola reclute 1 giorno di lavoro
...
- f) In caso di congedo dal servizio militare 1 giorno di lavoro
- g) in caso di fondazione della propria economia domestica o di trasloco, purchè non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno 1 giorno di lavoro

38.2 L'indennità per l'assenza deve essere versata in base all'ammontare del salario relativo.

38.3 Assenze brevi e giustificate (per es. visite mediche o disbrigo di faccende private) devono essere autorizzate in anticipo dal datore di lavoro. Il tempo di lavoro mancante che ne risulta viene compensato, purchè l'assenza non duri più di due ore.

Art. 39 Impedimento in caso di adempimento di una funzione pubblica o di un obbligo legale

39.1 Se il lavoratore desidera esercitare una funzione pubblica deve informare in precedenza il datore di lavoro.

39.2 In caso di impedimento del lavoratore per altri obblighi legali, diversi dal servizio militare, civile o di protezione civile, oppure in caso di adempimento di una funzione pubblica, il salario gli sarà versato interamente durante dieci giorni per anno civile. Se, per tali mansioni, il lavoratore percepisce un'indennità, egli si accorderà con il datore di lavoro per un eventuale conteggio della stessa.

39.3 Se le assenze superano i dieci giorni, il datore di lavoro ed il lavoratore si accordano individualmente in merito al pagamento del salario.

Art. 40 Salario

- 40.1 Il salario viene fissato normalmente come salario mensile, di comune accordo fra datore di lavoro e lavoratore.
- 40.2 Il salario mensile risulta dividendo il salario annuo (indennità di fine anno esclusa) per le ore di lavoro convenute nella CCL e moltiplicando il risultato per 173,3.
- 40.3 Il salario orario risulta dividendo il salario annuo per la durata annua del lavoro convenuta nella CCL.
- 40.4 Almeno ogni trimestre il lavoratore riceve un conteggio delle ore prestate, ed alla fine dell'anno un conteggio finale. Tali conteggi indicano il saldo delle ore accumulate, come le ore di lavoro prestate, il saldo di ore di recupero +/- le ore di vacanza e l'aver di ore di straordinario.
- 40.5 Se un lavoratore lascia l'azienda durante l'anno corrente, viene compilato un conteggio finale relativo al periodo dal 1° gennaio al momento dell'uscita.
- 40.6 Qualora questo conteggio indichi un deficit di ore per il lavoratore, esso può essere compensato durante il periodo di disdetta. Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).

Art. 41 Salari minimi

- 41.2 ... I salari minimi vengono fissati ... nell'appendice 10 CCL e fanno parte integrante della presente CCL.
- 41.4 Le eccezioni concernenti i salari minimi devono essere sottoposte alla CPN.
- 41.5 Per i lavoratori con capacità lavorativa ridotta possono essere conclusi accordi speciali. Anche questi accordi speciali devono essere sottoposti per approvazione alla CPN. Nel caso di contratti complementari la competenza ricade sulla CP. ...
- 41.6 Categorie di lavoratori:
 - a) Lattonieri-isolatori ed isolatori in possesso di un attestato di fine tirocinio;
 - b) Lattonieri-isolatori ed isolatori in possesso di un attestato di fine tirocinio in un settore professionale affine (per es. lattonieri edili e nel settore della ventilazione, montatori di dispositivi antincendio, muratori, pittori, gessatori, ecc.);
 - c) Lavoratori semi-qualificati con almeno 12 mesi di esperienza nel ramo (isolatori, lattonieri-isolatori, montatori di dispositivi antincendio). Nei primi 12 mesi di occupazione nel ramo, il salario minimo può essere inferiore del 10 % al massimo.

Art. 42 Indennità di fine anno (13^{esima} mensilità)

- 42.1 Il lavoratore riceve un'indennità pari al 100 % del salario mensile medio calcolato sulla base della durata annuale del lavoro giusta l'articolo 28.2 CCL.
- 42.2 L'indennità di fine anno viene versata al più tardi nel mese di dicembre dell'anno in cui è dovuta; se il lavoratore lascia definitivamente il suo lavoro, nel mese di partenza.
- 42.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità è pagata pro rata temporis. Il diritto al pagamento pro rata dell'indennità sussiste unicamente se il rapporto di lavoro non è stato disdetto durante il periodo di prova.
- 42.4 Se il lavoratore, per un motivo qualsiasi, è impedito a fornire la sua prestazione lavorativa per più di due mesi complessivi nel corso di un anno di servizio, l'indennità di fine anno può essere ridotta di $\frac{1}{12}$ per ogni ulteriore mese di impedimento.

Art. 44 Indennità per lavoro straordinario

Lavoro straordinario normale

- 44.1 Sono considerate lavoro straordinario le ore di lavoro effettuate entro i limiti dell'orario giornaliero di lavoro (dalle ore 06.00 alle 20.00) secondo l'articolo 10.1 LL o risp. 50 ore alla settimana secondo l'articolo 9.1 lettera b LL e che superano la durata annuale del lavoro di 2080 ore secondo l'articolo 28.2 CCL.
- 44.2 Il lavoro straordinario deve essere compensato mediante tempo libero di uguale durata. Se una compensazione non è possibile per motivi inerenti all'azienda, il lavoro straordinario deve essere indennizzato con un supplemento in denaro del 25 %.
- Gli averi riguardanti il lavoro straordinario possono essere riportati al periodo successivo ai sensi dell'articolo 28.5 CCL.
- 44.3 Se il rapporto di lavoro è durato meno di un anno civile completo, sono considerate come lavoro straordinario le ore di lavoro che superano i seguenti valori:
- numero di giorni lavorativi (comprese le vacanze e i giorni festivi) moltiplicati per 8 ore; oppure
 - numero di settimane lavorative (comprese le vacanze e i giorni festivi) moltiplicate per 40 ore.

Art. 45 Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi

45.1 Per il lavoro effettuato di notte, di domenica e nei giorni festivi vengono pagate le seguenti indennità:

	Orario	Indennità
Domeniche e giorni festivi	23.00–23.00	100 %
Lavoro serale, purchè si siano lavorate più di 8 ore durante il giorno	20.00–23.00	50 %
Lavoro notturno occasionale durante meno di 25 notti per anno civile	23.00–06.00	50 %
Sabato	12.00–20.00	50 %

45.2 Il lavoro effettuato di notte, di domenica e nei giorni festivi deve essere compensato in primo luogo con un supplemento di tempo (secondo l'art. 45.1 CCL) ... Se una compensazione non è realizzabile, esso deve essere retribuito con un'indennità di salario (art. 45.1 CCL). Se il lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi viene compensato con tempo libero di uguale durata, l'indennità di salario (secondo l'art. 45.1 CCL) deve essere comunque versata al lavoratore.

45.3 In caso di lavoro notturno effettuato regolarmente oppure continuamente durante 25 o più notti per anno civile, i lavoratori beneficiano ... di una compensazione di tempo equivalente al 10 % del lavoro notturno effettivamente prestato.

Art. 46 Rimborso delle spese per lavoro fuori sede

46.1 Principio: se in seguito ad un lavoro fuori sede il lavoratore deve sopportare spese per i pasti e per un alloggio conveniente, il datore di lavoro è tenuto a rifondere queste spese.

46.2 I datori di lavoro devono stabilire il regolamento delle spese per il personale addetto al montaggio. Gli importi minimi sono i seguenti:

- a) per i lavoratori che non possono prendere i pasti nell'azienda del datore di lavoro:
 - 16 franchi per giorno di lavoro, oppure
 - 300 franchi al mese (12×) quale indennità forfetaria di rimborso delle spese per pasti presi all'esterno;
- b) per i lavoratori che nell'ambito dell'attività lavorativa sopportano spese di parcheggio, cellulare, piccole spese ecc. 100 franchi al mese quale indennità forfetaria;

- c) se le spese sono più elevate di quanto previsto dalle indennità forfetarie all'articolo 46.2 lettera a) e b) CCL, esse vanno comprovate mediante scontrino o ricevuta;
- d) in caso di pernottamento, pasto serale e prima colazione vengono rimborsate le spese effettive d'intesa con il datore di lavoro.

46.3 In caso di lavoro prolungato all'estero, datore di lavoro e lavoratore si accordano tra loro in merito ai punti indicati all'articolo 46.1 CCL.

Art. 47 Indennità per l'utilizzo di un veicolo privato

- 47.1 Datore di lavoro e lavoratore possono convenire che quest'ultimo utilizzi il proprio veicolo per trasferte di servizio. In questo caso, il lavoratore riceve un'indennità in conformità all'articolo 47.4 CCL.
- 47.2 Nella misura in cui lo si possa ragionevolmente pretendere da lui, il lavoratore è tenuto a trasportare nel suo veicolo tanti altri lavoratori quanti ne permette il permesso di circolazione. Lo stesso vale per il trasporto di materiale ed attrezzi nel quadro delle disposizioni della Legge sulla circolazione stradale.
- 47.3 Il lavoratore, 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.
- 47.4 L'indennità per i chilometri effettuati per le trasferte di servizio è pari a 60 centesimi al chilometro. Datore di lavoro e lavoratore possono anche stabilire un'indennità forfetaria.

Art. 48 Pagamento del salario

- 48.1 Il salario è conteggiato e pagato mensilmente.
- 48.2 Il salario è versato al lavoratore in moneta nazionale legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese, o versato entro lo stesso termine su un conto corrente bancario o postale.
- 48.3 Al lavoratore deve essere consegnato mensilmente un conteggio dettagliato. In tale conteggio devono essere specificati il salario, le indennità e tutte le eventuali deduzioni, così come i saldi +/- maturati per lavoro di recupero, vacanze, ore straordinarie e rispettivamente ore supplementari.

Art. 51 Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia

- 51.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente i lavoratori presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione per un'indennità giornaliera pari all'80 % del salario assicurato perso durante la malattia, inclusa l'indennità di fine anno, tenuto conto della durata contrattuale normale del lavoro. I premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono a carico in parti uguali del datore di lavoro e del lavoratore.

- 51.2 Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differita fino a 90 giorni per anno civile. In tal caso egli deve versare l'80 % del salario durante il periodo di differimento.
- 51.3 Il lavoratore deve fornire una prova sufficiente della sua malattia. A partire dal terzo giorno la malattia deve essere attestata con certificato medico. Restano riservate le condizioni assicurative in deroga (per es. la richiesta di un certificato medico già dal primo giorno di malattia o di un certificato medico rilasciato da un medico di fiducia). Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore circa le condizioni di assicurazione vigenti nell'azienda.
- 51.4 La parte dei contributi del lavoratore viene dedotta dal salario e versata all'assicurazione dal datore di lavoro assieme alla sua quota parte.

Art. 52 Condizioni di assicurazione

- 52.1 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, dall'inizio (senza indennità e spese);
 - 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 %.
- 52.2 Le prestazioni di cui all'articolo 52.1 CCL sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'articolo 324a CO.
- 52.3 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.

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

Art. 57 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile

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

57.2 Il salario è fissato come segue:

durante la scuola reclute come recluta

- a) per le reclute senza figli a carico 50 % del salario
- b) per le reclute con figli a carico 80 % del salario

durante gli altri periodi di servizio obbligatorio

fino a quattro settimane per anno civile 100 % del salario

Per gli ulteriori periodi di servizio

- c) per chi non ha figli a carico 50 % del salario
- d) per chi ha figli a carico 80 % del salario
- e) Per i militari in ferma continuata, 80 % del salario per 300 giorni.

57.3 Le indennità legali per perdita di guadagno secondo le disposizioni dell'IPG spettano al datore di lavoro nella misura in cui non superino il salario pagato durante il servizio militare o di protezione civile.

Art. 62 Disdetta in generale

62.3 La disdetta è da inoltrare a mezzo lettera raccomandata entro la fine del mese. Essa deve pervenire al destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del periodo di disdetta. La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto.

Art. 66 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro

66.1 Dopo il periodo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

- b) ... Dopo il decimo anno di servizio il divieto di disdetta è valido durante il periodo in cui il lavoratore 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 malattia o infortunio.

Salari minimi e modifica salariale

Art. 1 Salari effettivi/compensazione al rincaro

- 1.1 ... i salari saranno aumentati in modo generale di 50 franchi al mese, rispettivamente di 29 centesimi all'ora, fino ad un salario mensile di 5800 franchi.
...

Art. 2 Salari minimi

- 2.1 In conformità all'articolo 41 CCL, ... valgono i salari minimi seguenti. I salari orari sono calcolati in base all'articolo 40.2 CCL con il divisore di 173.3 del salario mensile.

a. Lattonieri-isolatori con diploma finale di apprendistato

Età*	all'ora Fr.	al mese Fr.	all'anno Fr.
20	24.24	4200.–	54 600.–
21	24.81	4300.–	55 900.–
22	25.10	4350.–	56 550.–
23	25.68	4450.–	57 850.–
24	26.54	4600.–	59 800.–
25	27.41	4750.–	61 750.–
26	27.99	4850.–	63 050.–
27	28.56	4950.–	64 350.–
28	29.14	5050.–	65 650.–
29	29.72	5150.–	66 950.–
30	30.29	5250.–	68 250.–
41	31.16	5400.–	70 200.–

- b. Lattonieri-isolatori e isolatori con certificato di fine tirocinio in professioni affini (per es. lattonieri edili, costruttori di impianti di ventilazione, montatori di dispositivi antincendio, muratori, pittori, gessatori, ecc.)

Età*	all'ora Fr.	al mese Fr.	all'anno Fr.
20	23.66	4100.–	53 300.–
21	24.24	4200.–	54 600.–
22	24.52	4250.–	55 250.–
23	25.10	4350.–	56 550.–
24	25.68	4450.–	57 850.–
25	26.26	4550.–	59 150.–
26	27.12	4700.–	61 100.–
27	27.70	4800.–	62 400.–
28	28.27	4900.–	63 700.–
29	28.85	5000.–	65 000.–
30	29.72	5150.–	66 950.–
41	30.01	5200.–	67 600.–

- c. lavoratori semi-qualificati con attività di almeno 12 mesi nel ramo (isolatori, lattonieri-isolatori, montatori di dispositivi antincendio)

Età*	all'ora Fr.	al mese Fr.	all'anno Fr.
20	23.08	4000.–	52 000.–
21	23.08	4000.–	52 000.–
22	23.37	4050.–	52 650.–
23	23.66	4100.–	53 300.–
24	24.24	4200.–	54 600.–
25	25.10	4350.–	56 550.–
26	25.68	4450.–	57 850.–
27	26.26	4550.–	59 150.–
28	26.83	4650.–	60 450.–
29	27.41	4750.–	61 750.–
30	27.70	4800.–	62 400.–
41	28.56	4950.–	64 350.–

Nei primi 12 mesi di occupazione nel ramo il salario minimo per questa categoria di lavoratori semi-qualificati può essere inferiore del 10 % al massimo.

* Base di calcolo per l'età: vale dal 1° gennaio dell'anno civile in cui il lavoratore compie l'età corrispondente.

- 2.2 Nel primo anno dopo la fine dell'apprendistato, il salario minimo ammonta a 4000 franchi al mese, per un massimo di 12 mesi. In seguito valgono le categorie per i salari minimi secondo l'articolo 2 lettere a) e b) dell'appendice 10 CCL.

