



Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto nazionale di lavoro per le professioni di piastrellista e fumista

del 2 luglio 2018

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 al contratto nazionale di lavoro per le professioni di piastrellista e fumista viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale è valevole per tutta la Svizzera, esclusi i Cantoni di Friburgo, Basilea Città, Basilea Campagna, Vaud, Vallese, Neuchâtel, Ginevra, Ticino e Giura.

² Le disposizioni dichiarate di carattere obbligatorio generale del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per le professioni di piastrellista e fumista si applicano a tutti i datori di lavoro (imprese e settori d'impresa) delle professioni di piastrellista e fumista. Ne fanno parte tutte le imprese e i settori d'impresa che eseguono lavori di posa di piastrelle in locali interni e ambienti esterni, rivestimenti in ceramica per pareti e pavimenti in locali interni e ambienti esterni, rivestimenti in mosaico, pietre naturali e artificiali in locali interni e ambienti esterni o che ne effettuano la pulizia finale e/o che eseguono lavori di impresario fumista e di fumisteria, ossia fabbricano o rinnovano impianti a combustione nei locali alimentati a legna o con altro tipo di combustibile. Sono escluse le imprese e i settori d'impresa che dimostrano di essere assoggettati al contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM).

¹ RS 221.215.311

³ Il presente decreto è valido per i lavoratori delle imprese e settori d'impresa menzionati al capoverso 2.

Fanno eccezione:

- a) il titolare;
- b) il personale amministrativo con firma registrata;
- c) il personale commerciale e tecnico;
- d) i collaboratori del datore di lavoro appartenenti alla cerchia familiare in linea diretta (genitori e figli) nonché i partner registrati.

⁴ Le disposizioni del CCNL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge dell'8 ottobre 1999² sui lavoratori distaccati 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 CCNL sono competenti le Commissioni paritetiche del CCNL.

Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi per i costi di esecuzione (art. 10 CCNL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo budget per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione nonché di altri documenti che la SECO richiede nel singolo caso. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

Il presente decreto entra in vigore il 1° agosto 2018 ed è valido sino al 31 dicembre 2020.

2 luglio 2018

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Alain Berset
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

² RS 823.20

³ ODist, RS 823.201

Contratto nazionale di lavoro per le professioni di piastrellista e fumista

concluso

tra

l'Associazione svizzera delle piastrelle (ASP) e l'Associazione per impianti a combustione nei locali, rivestimenti con piastrelle e sistemi per gas combusti (feusuisse),

da una parte

e

il sindacato Unia e il sindacato Syna,

dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 2 Disposizioni generali

2.3 Esecuzione comune

Ai sensi dell'art. 357b CO, le parti contraenti del Contratto collettivo di lavoro condividono il diritto di esigere l'osservanza delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati. Nella rivendicazione di tale diritto le associazioni vengono rappresentate dalla Commissione professionale paritetica centrale (CPPC) e dalla Commissione professionale paritetica regionale (CPPR).

Art. 3 Rapporti fra le parti contraenti

3.1 Commissioni professionali paritetiche

3.1.1 Commissione professionale paritetica centrale (CPPC)

È istituita una Commissione professionale paritetica centrale (CPPC).

3.1.2 Commissione professionale paritetica regionale (CPPR)

Nelle regioni contraenti vengono istituite delle Commissioni professionali paritetiche regionali (CPPR). Le CPPR si impegnano ai fini del rispetto e dell'applicazione dei contratti collettivi di lavoro (...).

3.1.3 Competenze delle Commissioni professionali

Su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore interessato le CPPR, in qualità di uffici di primo contatto, decidono sulle controversie tra i datori di lavoro e i loro lavoratori in merito alla stipulazione, al contenuto e alla cessazione dei rapporti di lavoro.

Ai sensi dell'art. 357*b* cpv. 1 CO, la CPPC e le CPPR hanno in particolare i seguenti compiti e competenze:

1. esercitano il diritto di accertamento;
2. controllano l'osservanza delle disposizioni normative del Contratto collettivo di lavoro nelle aziende e sui posti di lavoro;
3. infliggono e riscuotono le pene convenzionali e addebitano le relative spese di controllo e di procedura;
4. le aziende che infrangono le disposizioni del CCNL sono segnalate alle autorità (...);
5. contro le decisioni della CPPR il datore di lavoro o il lavoratore interessati possono inoltrare per scritto istanza motivata alla CPPC entro 20 giorni dalla comunicazione. L'opposizione deve contenere una motivazione e una richiesta;
6. spetta alla CPPC far valere il diritto al contributo ai costi di esecuzione.

3.1.4 Controlli

Per rendere possibile il controllo sul rispetto delle disposizioni del presente contratto devono essere registrati i dati relativi a qualsiasi disposizione con incidenza sullo stipendio (controllo del tempo di lavoro secondo l'art. 6.1.1. CCNL, con rapporto separato sui tempi di viaggio - conteggi salariali, ricevute salariali). Le aziende sono obbligate a conservare questi dati per almeno 5 anni.

Le aziende da sottoporre a controllo devono presentare alla prima richiesta la documentazione domandata, necessaria per l'esecuzione dei controlli, entro 15 giorni. Essa deve essere completa e redatta in forma adeguata. Qualora l'azienda si rifiuti di collaborare in modo opportuno, ciò può portare a infliggere sanzioni.

3.1.5 Pene convenzionali:

Sia la CPPC che le CPPR possono infliggere una pena convenzionale ai datori di lavoro o ai lavoratori che non rispettano gli obblighi derivanti dal Contratto collettivo di lavoro. La pena finanziaria va pagata entro un mese dalla notifica della decisione.

- a) La pena convenzionale viene fissata innanzitutto in modo da scoraggiare ulteriori violazioni del contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro o dei lavoratori inadempienti. Nel caso singolo la pena può superare la somma delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori.
- b) L'importo viene inoltre stabilito in modo cumulativo in base ai seguenti criteri:
 1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
 2. violazione delle disposizioni non monetarie del contratto collettivo di lavoro, in particolare del divieto di lavoro nero ai sensi dell'art. 12;

3. il fatto che il datore di lavoro o il lavoratore inadempiente, messo in mora (...) abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
 4. violazione, unica o ripetuta, delle singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro e sua gravità;
 5. recidiva delle violazioni del Contratto collettivo di lavoro;
 6. dimensioni dell'azienda;
 7. il fatto che i lavoratori abbiano fatto valere individualmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro inadempiente o vi siano elementi per ritenere che ciò avvenga nel prossimo futuro;
 8. A coloro che violano l'art. 3.1.4, 10.1.7 o 13.1 e/o negano la propria collaborazione, viene inflitta una pena convenzionale dell'importo massimo di 10 000 franchi.
- c) Qualora la contabilizzazione del controllo del tempo di lavoro non risulti (...) rispondente alle disposizioni del CCNL (art. 6.1.1), viene inflitta una pena convenzionale fino a massimo 10 000 franchi.
- d) Qualora un'azienda manchi di applicare l'art. 11.1 (Direttiva CFSL N°6508), viene inflitta una pena convenzionale massima di 5000 franchi:
- e) In caso di violazione del divieto del lavoro nero di cui all'art. 12 per ciascun oggetto di costruzione viene inflitta al datore di lavoro, rispettivamente al lavoratore una pena convenzionale massima di 50 000 franchi.
- f) In caso di intralcio a un controllo del libro paga, soprattutto se viene vanificata l'esecuzione corretta e tempestiva del controllo, viene inflitta una pena convenzionale fino a 10 000 franchi.
- g) A chi non versa la cauzione o chi non la versa in modo conforme ai sensi dell'articolo dell'Allegato 2, viene inflitta una pena convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta.
- h) Griglia di valutazione per la quantificazione della violazione del CCNL:
- | | | |
|----------------------------------|---------|----------------------------|
| – dumping salariale fino al | 2,5 % | violazione di lieve entità |
| – dumping salariale da | 2,6–6 % | violazione di media entità |
| – dumping salariale superiore al | 6 % | violazione di grave entità |

3.1.6 Controllo dei costi

Sia la CPPC che le CPPR possono disporre che i datori di lavoro o i lavoratori sottoposti a un controllo dal quale emerge una violazione degli obblighi contrattuali, debbano corrispondere, oltre alla pena convenzionale, anche le spese comprovate sostenute per il controllo (per spese sostenute sia dal mandataro sia dalla CPPC e dalle CPPR).

3.1.7 Spese procedurali

La CPPC e la CPPR possono ingiungere ai datori di lavoro e/o ai lavoratori che violano le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro il pagamento delle spese procedurali (...).

Art. 4 Disposizioni relative al contratto di lavoro

4.1 Periodo di prova

I primi due mesi di un nuovo rapporto di lavoro sono considerati periodo di prova. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di 5 giorni lavorativi. Se la persona in formazione viene occupata in azienda dopo il completamento del tirocinio, il periodo di prova decade.

4.2 Disdetta

4.2.1 Termini di disdetta - Principio

Alla scadenza del periodo di prova il termine di disdetta è di 1 mese, a partire dal secondo anno di servizio è di 2 mesi e a partire dal 10° anno di servizio è di 3 mesi. La disdetta deve avvenire per scritto e con decorrenza al termine di un mese. Se la persona in formazione ha proseguito la propria attività in azienda anche dopo il tirocinio, gli anni di tirocinio valgono come anni di servizio.

4.2.2 Prolungamento dei termini di disdetta

Mediante accordi comuni scritti è possibile concordare termini di disdetta più lunghi.

4.2.3 Protezione dalla disdetta

A partire dal 2° anno di servizio una disdetta del rapporto di lavoro è esclusa fintanto che il lavoratore percepisce indennità giornaliera dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni o dell'assicurazione di malattia; è fatta salva la disdetta per motivi gravi. (...)

4.2.4 Raggiungimento dell'età AVS

Al raggiungimento dell'età AVS (compimento del 65° anno di età per gli uomini e del 64° anno di età per le donne) il rapporto di lavoro si conclude. La prosecuzione dell'attività lavorativa deve essere disciplinata separatamente per scritto.

Art. 5 Condotta e responsabilità

5.1 Obbligo di diligenza, fedeltà e controllo

5.1.1 Obbligo di adempimento personale

Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.

5.1.2 Obbligo di diligenza

Il lavoratore deve adoperare a regola d'arte le macchine, gli utensili, e le installazioni tecniche e gli impianti nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con cura, come pure il materiale messo a sua disposizione, restituendoli integralmente e in buono stato.

5.1.3 Restituzione

Il lavoratore è altresì tenuto a restituire i resti di piastrelle, di materiali, gli utensili e i macchinari in buono stato o, ove concordato, a predisporli per la restituzione.

Art. 6 Tempo di lavoro, ore straordinarie, supplementi salariali, vacanze e giorni festivi

6.1 Tempo di lavoro, ore straordinarie e supplementi salariali

6.1.1 Controllo del tempo di lavoro

Per ciascun lavoratore in azienda si deve tenere quotidianamente un registro dettagliato del tempo di lavoro. A tal fine deve essere applicato il controllo del tempo di lavoro messo a disposizione dalla CPPC oppure un sistema equivalente in tutti i punti.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di effettuare un controllo del tempo di lavoro di ogni lavoratore menzionando la categoria salariale cui appartiene.

Alle imprese che violano questa disposizione verrà inflitta una pena convenzionale ai sensi dell'art. 3.1.5. lett. c del CCNL.

Alla fine dell'anno o del rapporto di lavoro il conteggio delle ore di lavoro va consegnato al lavoratore.

In qualsiasi momento il lavoratore ha diritto di prendere visione del conteggio relativo all'orario di lavoro. Tutta la documentazione necessaria per il rilevamento delle ore lavorative deve essere conservata per un periodo di cinque anni.

6.1.2 Tempo di lavoro - Principio

Il normale tempo di lavoro quotidiano rientra solitamente nella fascia oraria che va dalle ore 6.00 alle 20.00. Si applica la settimana lavorativa di 5 giorni, dal lunedì al venerdì. Il tempo di viaggio non dà diritto a indennizzo. Il lavoro durante il sabato rimane un'eccezione.

L'orario di lavoro medio settimanale è di 41 ore.

6.1.3 Orario di lavoro settimanale massimo e minimo

L'orario di lavoro settimanale non può superare le 47 ore a settimana e non può essere inferiore alle 36 ore a settimana.

6.1.4 Orario di lavoro annuo medio

L'orario di lavoro nominale lordo annuo viene disciplinato dall'Allegato 1.

6.1.5 Ore straordinarie

Gli straordinari sono ore di lavoro, disposte dal datore di lavoro o necessarie nell'interesse dell'azienda, che superano la durata media del lavoro settimanale convenuta, che non può comunque superare le 47 ore a settimana.

6.1.6 Lavoro straordinario indennizzabile

Viene definito lavoro straordinario quello prestato oltre la soglia massima delle 47 ore settimanali, disposto dal datore di lavoro o da lui approvato.

Il supplemento salariale viene indicato nei rapporti e accreditato con la voce «supplemento di ore». (art. 6.1.10).

6.1.7 Compensazione con tempo libero

In linea di massima, le ore di lavoro straordinarie ordinate e i supplementi per le ore straordinarie sono da compensare con tempo libero.

6.1.8 Superamento dell'orario di lavoro annuo massimo lordo

Se al termine dell'anno civile l'orario di lavoro annuale massimo lordo viene superato, sul conto ore del lavoro annuale è possibile trasferire un massimo di 100 ore di straordinario e un massimo di 80 ore in ammanco. Le ore straordinarie supplementari devono essere compensate entro fine giugno dell'anno seguente. Le ore di detrazione supplementari decadono ai sensi dell'art. 6.1.12.

6.1.9 Le ore supplementari e gli straordinari dell'anno precedente non compensati entro la fine di giugno e le ore supplementari e gli straordinari non compensati alla scadenza del contratto vengono remunerati.

Le ore supplementari dell'anno precedente (registrate senza supplemento salariale) vengono retribuite alla normale tariffa salariale con un supplemento del 25 % e gli straordinari (già registrati con supplemento salariale) riferiti all'anno precedente vengono retribuiti alla tariffa salariale normale, senza supplemento.

6.1.10 Supplementi salariali:

- | | |
|-------|--|
| 25 % | per straordinari (oltre 47 ore a settimana) |
| 100 % | per lavoro notturno svolto in un unico giorno della settimana, dalle ore 20.00 alle 06.00 |
| 50 % | per lavoro notturno svolto in due o più giorni consecutivi della settimana, dalle ore 20.00 alle 06.00 |
| 50 % | il sabato dalle ore 15.00 alle 20.00 (applicabile unicamente qualora le 47 ore di lavoro settimanale siano già state raggiunte e non siano già state cumulate col 25 % di straordinario) |
| 100 % | per il lavoro svolto la domenica e nei giorni festivi. |

I supplementi salariali devono essere registrati separatamente.

6.1.11 Pause di metà mattina e pause pranzo

La pausa di metà mattina e di mezzogiorno non rappresentano tempo di lavoro.

6.1.12 Ore mancanti

Vengono considerate ore mancanti tutte le assenze non elencate all'art. 7.5 o non riconducibili a malattia, infortunio o a ferie e giornate festive retribuite.

Le ore mancanti che vengono recuperate, in via anticipata o posticipata, non sono in nessun caso considerate ore straordinarie. Nel caso di ore mancanti alla fine dell'anno o del rapporto di lavoro, causate dal lavoratore, queste possono essere computate al salario. Se alla fine dell'anno o alla fine del rapporto di lavoro il lavoratore non ha raggiunto il debito annuo lordo di ore a causa del datore di lavoro, le ore mancanti non possono essergli detratte.

6.2 Vacanze

6.2.1 Diritto alle vacanze

Per ogni anno civile il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze:

Fino compimento del 20° anno 25 giorni lavorativi

Dal compimento del 20° anno 25 giorni lavorativi

Dal compimento del 50° anno 27 giorni lavorativi

6.2.2 Inizio delle vacanze, durata delle vacanze, giorni festivi durante le vacanze

Il datore di lavoro e il lavoratore devono accordarsi per tempo in merito all'inizio delle vacanze. A tale proposito si applica quanto segue:

Il lavoratore ha diritto alla fruizione di almeno due settimane consecutive di vacanza a sua scelta e il resto tra Natale e Capodanno o nel periodo di calo dell'attività aziendale. Le vacanze devono essere concordate per tempo. (...)

I giorni festivi soggetti a indennizzo che cadono durante le vacanze non rappresentano giorni di vacanza.

Il congedo per maternità non autorizza all'abbreviazione del diritto alle vacanze.

6.3 Giorni festivi retribuiti

Il lavoratore ha diritto alla retribuzione della perdita salariale per 9 giorni festivi federali, cantonali e locali, a condizione che essi cadano in un giorno lavorativo. Sono compensati il 1° agosto e i vari giorni festivi cantonali (massimo 8). La sede dell'azienda è determinante. I giorni festivi devono essere definiti di volta in volta all'inizio dell'anno civile dal datore di lavoro.

Art. 7 Salari

7.1 Salario mensile

7.1.1 Salario mensile e computo

La retribuzione avviene con salario mensile, calcolato a partire dal primo giorno di lavoro. La qualifica (categoria salariale) deve essere definita per scritto e controfirmata.

Ogni lavoratore ha diritto a un pagamento mensile costante del salario. Le ore mensili medie determinanti ai fini del computo che rientrano nell'ambito del CCNL vengono disciplinate dall'Allegato 1.

7.1.2 Categorie salariali e salari minimi

I salari minimi sono disciplinati dall'Allegato 1.

Si applicano le seguenti categorie salariali:

Piastrellista/Fumista A

Piastrellisti/Fumisti con attestato federale di capacità, formazione equipollente all'interno dell'UE, o che svolgono lavori da piastrellista o di fumisteria in modo autonomo e tecnicamente corretto.

Piastrellista/Fumista B

I piastrellisti/fumisti che non rispondono ai requisiti della categoria salariale A o che svolgono lavori di pulizia finale ai sensi dell'art. 1.2.

Diplomati CFP C1

Diplomati con certificato federale di formazione pratica.

Manovali C2

Lavoratori che effettuano lavori ausiliari dopo il 18° anno di età.

Giovani lavoratori D

Il salario minimo contrattuale per i giovani lavoratori con attestato federale di capacità ammonta a:

Giovani lavoratori D1

Nel 1° anno dal conseguimento dell'attestato federale di capacità (85% del salario minimo di Categoria A).

Giovani lavoratori D2

Nel 2° anno dal conseguimento dell'attestato federale di capacità (87% del salario minimo di Categoria A).

Giovani lavoratori D3

Nel 3° anno dal conseguimento dell'attestato federale di capacità (94% del salario minimo di Categoria A).

I salari sopra indicati in riferimento ai giovani lavoratori si applicano esclusivamente in aziende che effettuano la formazione di una o più persone o hanno formato almeno una persona negli ultimi due anni. In caso contrario questi lavoratori rientrano automaticamente nella categoria A.

Lavoratori con capacità lavorative ridotte E

Ogni salario sotto tariffa per i lavoratori con capacità lavorative ridotte deve essere fissato mediante accordo scritto fra il datore di lavoro e il lavoratore interessato. Esso acquisisce efficacia giuridica solo dopo l'approvazione da parte della Commissione professionale paritetica regionale, la quale prende

una decisione entro un mese a fronte di una richiesta scritta e motivata del datore di lavoro.

Tirocinante F

Se il tirocinante ha compiuto il 18° anno di età deve essere inquadrato nella categoria salariale C2. Ove non sia possibile corrispondere il salario minimo all'interno della categoria C2, esso deve essere definito mediante accordo scritto tra il datore di lavoro e il lavoratore interessato. Esso acquisisce efficacia giuridica solo dopo l'approvazione da parte della Commissione professionale paritetica regionale (CPPR) competente, la quale prende una decisione entro un mese a fronte di richiesta scritta e motivata del datore di lavoro.

7.3 13esima mensilità

7.3.1 Principio, ammissibilità del diritto e calcolo

Nell'anno civile di pertinenza, i lavoratori assoggettati (...) ricevono una 13esima mensilità.

Se il rapporto di lavoro dura da meno di un anno civile, sussiste un diritto pro rata.

Il lavoratore non ha diritto alla 13esima mensilità, se non ha disdetto correttamente il rapporto di lavoro.

Il lavoratore non ha diritto alla 13esima mensilità, se gli è stata data una disdetta senza preavviso per cause gravi.

7.3.2 Principi di conteggio

La 13esima mensilità è pari all'8,3% del salario lordo annuo, dedotti gli oneri sociali. Sono esclusi dal computo della 13esima mensilità i supplementi, i rimborsi e le indennità di qualsivoglia tipo, nonché le indennità di malattia, infortunio e servizio militare superiori a 4 settimane all'anno.

7.3.3 Corresponsione

La 13esima mensilità deve essere corrisposta entro la fine di dicembre. Il datore di lavoro e il lavoratore possono concordarne la corresponsione in due rate (giugno e dicembre).

7.5 Indennità per le assenze

Il lavoratore ha diritto a giorni di congedo indennizzati a pieno salario:

- | | |
|---|----------|
| a) in caso di nascita dei propri figli | 1 giorno |
| b) per il decesso del coniuge o della persona convivente, dei figli e dei genitori del lavoratore | 3 giorni |
| c) per il decesso di fratelli, sorelle e suoceri del lavoratore | 2 giorni |
| d) in caso di matrimonio | 1 giorno |

- e) per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento militare, a condizione che vi sia la possibilità di lavorare per la rimanente mezza giornata ½ giornata
- f) al reclutamento nell'Esercito Svizzero, conformemente all'ordine di marcia fino a 3 giorni
- g) per il trasloco dei lavoratori che hanno più di un anno di anzianità di servizio presso la ditta e che hanno una propria economia domestica e il cui rapporto di lavoro non è stato disdetto. Questo congedo è concesso una sola volta nell'arco di tre anni. 1 giorno

7.6 Corresponsione salariale durante il servizio militare

7.6.1 Corresponsioni salariali

Durante la prestazione del servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile obbligatori in tempo di pace, vengono accordate le seguenti indennità, basate sul salario mensile.

- a) Durante la scuola recluta nel ruolo di recluta:
 - per celibi senza persone a carico 50% del salario
 - per celibi con persone a carico e persone sposate 80% del salario
- b) Durante le scuole per i quadri e durante il pagamento del grado:
 - per celibi senza persone a carico 50% del salario
 - per celibi con persone a carico e persone sposate 80% del salario
- c) Durante altre prestazioni di servizio militare fino a quattro settimane nel corso dell'anno civile:
 - quando il rapporto di lavoro ha una durata inferiore ad un anno fino a tre settimane del salario 100%
 - quando il rapporto di lavoro ha una durata superiore ad un anno fino a quattro settimane 100% del salario
 - a partire dalla 5° settimana 50% del salario

7.6.2 Ammissibilità del diritto

Si ha diritto all'indennità in corrispondenza all'art. 7.6.1 solo se prima dell'entrata in servizio militare o civile il rapporto di lavoro è durato o è stato stipulato, servizio incluso, per più di tre mesi (art. 324a cpv. 1 CO).

7.6.3 Indennità dell'IPC

Se le indennità legali previste dal regolamento concernente l'indennità ai militi per la perdita di guadagno (IPC) eccedono quelle corrisposte dal datore di lavoro ai termini dell'art. 7.6.1, quest'ultime spettano al lavoratore.

7.7 Versamento del salario

Il versamento del salario avviene mensilmente, in franchi svizzeri, non in contanti e con un conteggio dettagliato. Non sono accettate come pagamento le ricevute dei versamenti in denaro contante. Nel conteggio salariale deve essere indicata la categoria di inquadramento (art. 7.1.2). Il lavoratore è tenuto ad aprire un conto salari presso una banca o ufficio postale con sede in Svizzera e a comunicarne gli estremi il primo giorno di lavoro.

Art. 9 Rimborso spese

9.1 Principio

Se i lavoratori vengono inviati in trasferta in cantieri fuori sede, le spese sostenute devono essere rimborsate in base alla relativa distinta.

9.2 Indennità per il pranzo

Per i pranzi consumati in trasferta il datore di lavoro versa ai lavoratori un'indennità che compensa i costi.

L'importo dell'indennità per il pranzo è disciplinata dall'Allegato 1.

Durante la validità del CCNL e d'intesa con i lavoratori l'impresa può scegliere fra due varianti, ai sensi dell'Allegato 1:

- a) un importo forfettario mensile
- b) un rimborso per ogni pasto.

In caso dell'indennità globale secondo la variante a) possono essere dedotti 11,50 franchi per ogni assenza (fanno eccezione i giorni di vacanze e festivi).

L'indennità secondo la variante b) è dovuta se, in caso di lavoro in trasferta, i lavoratori non riescono a tornare al normale luogo dove si consuma il vitto (domicilio della ditta), il pasto viene consumato in un ristorante o in una mensa e al datore di lavoro viene presentata la relativa ricevuta.

L'opzione scelta si applica per almeno un anno civile (da gennaio a dicembre).

9.3 Luogo di lavoro fuori sede

Qualora il rientro quotidiano non risulti possibile o ragionevole, il totale delle spese di viaggio, vitto e pernottamento dalla sede della ditta vengono rimborsate dal datore di lavoro dietro presentazione delle relative ricevute. In caso di utilizzo di proprio automezzo o del trasporto pubblico, è previsto il rimborso settimanale di un viaggio di andata e di un viaggio di ritorno.

9.5 Mezzi di trasporto pubblici

In caso di incarico lavorativo fuori sede, il datore di lavoro deve sostenere per intero i costi derivanti dall'utilizzo del trasporto pubblico locale dalla sede della società.

9.6 Spese di viaggio

Per l'uso di un automezzo appartenente al lavoratore, ordinato dal datore di lavoro e col consenso del lavoratore stesso, dovrà essere versata un'indennità che copra il tragitto dalla sede centrale o dal magazzino della ditta. Tale indennità non si applica se la distanza da percorrere dal luogo di residenza del dipendente è più breve del tragitto dall'abitazione alla sede o al magazzino della ditta.

L'indennità è pari a 70 centesimi al chilometro. In base alla disponibilità di spazio, l'utente del mezzo di trasporto è tenuto a trasportare possibilmente altri compagni di lavoro. Le spese di viaggio possono, di comune accordo, essere rimborsate mediante pagamento forfettario mensile.

Art. 10 Contributo ai costi di esecuzione

10.1 Costi di esecuzione

10.1.2 Destinazione d'uso

I contributi sono destinati a:

- a) copertura dei costi di esecuzione del contratto collettivo di lavoro;
- b) formazione professionale continua e la sicurezza sul lavoro;
- c) compiti in ambito sociale come l'assistenza in situazioni di emergenza.

10.1.3 Contributi del lavoratore

Il contributo dei lavoratori dipendenti ammonta a 25,00 franchi al mese o 5,00 franchi per le persone in formazione e viene portato in detrazione da parte del datore di lavoro ad ogni corresponsione di stipendio o salario. ... La detrazione viene addebitata per intero anche in caso di mese parziale.

10.1.4 Contributi del datore di lavoro

Il contributo del datore di lavoro è pari allo 0,5 % della massa salariale SUVA dei dipendenti subordinati, ma non inferiore a 500,00 franchi all'anno.

Tale contributo forfettario annuo è suddiviso in un contributo forfettario mensile di 41,70 franchi (500 franchi: 12 mesi) per le aziende che non sono attive costantemente nello stesso campo d'applicazione territoriale.

10.1.6 Riscossione dei contributi

I contributi vengono amministrati dalla Commissione professionale paritetica centrale (CPPC).

10.1.7 Se i contributi di esecuzione non vengono conteggiati o non vengono conteggiati correttamente, il datore di lavoro è debitore non solo del contributo aziendale ma anche del contributo del lavoratore nel corso degli ultimi 5 anni. Inoltre al datore di lavoro può essere inflitta una pena convenzionale.

Art. 11 Protezione della salute e indennità sociali

11.1 Protezione della salute (Soluzione settoriale55)

11.1.1 La CPPC è l'amministrazione centrale della Soluzione settoriale55. Su richiesta la CPPC può supportare finanziariamente la Soluzione settoriale55.

11.1.2 La direttiva 6508 della «Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro» (CFSL) obbliga i datori di lavoro, conformemente all'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI), a fare appello a medici del lavoro e ad altri specialisti della sicurezza sul lavoro se questo è necessario per la protezione della salute dei lavoratori e per la loro sicurezza (art. 11a OPI).

La soluzione settoriale elaborata dalla commissione relativa alla DGP e all'OPI costituita dall'organo responsabile e ricertificata il 30 novembre 2016 dalla CFSL con certificato n. BLZ-2016-5502 per le professioni di piastrellista e fumista (CFSL n. 55) è applicabile a tutte le aziende, ai sensi dell'art. 2.1 e 2.2. La soluzione settoriale 55 completa la regolamentazione legislativa sull'obbligo di consultazione ai sensi dell'art. 11b cpv. 1 OPI e del punto 2.5 della direttiva 6508.

11.1.3 Obblighi del datore di lavoro

Ogni datore di lavoro ha l'obbligo di identificare i rischi presenti nella sua azienda e di porre in atto all'interno di quest'ultima le misure adeguate per la salute e la sicurezza sul lavoro e di effettuarne la verifica periodica.

Con l'aiuto del manuale Soluzione settoriale 55 e dei relativi elenchi dei pericoli, liste di controllo e misure, ogni datore di lavoro è in grado di rilevare in modo sistematico i rischi specifici legati alle professioni di piastrellista e fumista.

I datori di lavoro devono informare tempestivamente e in modo completo i lavoratori sulle misure di attuazione della Soluzione settoriale 55.

11.1.4 Obblighi dei lavoratori

I lavoratori sono tenuti a seguire le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro in merito alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute, così come a collaborare attivamente alla loro attuazione.

I lavoratori designati dal datore di lavoro devono aver completato la formazione «Persona di contatto per la sicurezza del lavoro e la protezione della salute» (PECO) e in azienda devono adempiere coscientemente gli obblighi che ne derivano.

11.1.5 Eccezione

Gli articoli 11.1.1–11.1.4 non trovano applicazione per le aziende che soddisfano i requisiti del modello sussidiario di cui alla direttiva CFSL n. 6508.

11.2 Assicurazione di indennità giornaliera per malattia e prestazioni salariali

Tutti i lavoratori affiliati (...) devono essere assicurati dal datore di lavoro per l'indennità giornaliera per malattia.

11.2.1 Assicurazione di indennità giornaliera per malattia – Principio

L'assicurazione di indennità giornaliera per malattia deve prevedere un'indennità giornaliera pari ad almeno l'80% del salario di riferimento per la SUVA. La fruizione è di 730 giorni. Il periodo di attesa deve essere fissato a 30 giorni al massimo.

(...) viene introdotto il seguente regolamento:

- A partire dal 2° giorno il datore di lavoro deve al lavoratore almeno l'80 % del salario.
- A partire dal 2° giorno d'incapacità al lavoro, il lavoratore deve presentare spontaneamente un certificato medico.

11.2.2 Regime di premi

I premi dell'assicurazione di indennità giornaliera per malattia ai sensi del cpv. 11.2.1 vengono corrisposti dal datore di lavoro. I premi sono ripartiti tra l'impresa e il lavoratore in parti uguali.

Art. 12 Lavoro nero

12.1 Principio

Il lavoro nero è vietato.

È considerato lavoro nero il lavoro professionale eseguito per un terzo, indipendentemente se remunerato o meno, (...).

12.2 Per i lavoratori

Per i lavoratori che violano tale divieto (...) la Commissione professionale paritetica regionale può intimare un ammonimento o infliggere una pena convenzionale.

12.3 Per i datori di lavoro

Il favoreggiamento del lavoro nero in qualità di datore di lavoro è vietato. Nei confronti di datori di lavoro che tollerano deliberatamente il lavoro nero o impiegano lavoratori in nero può essere intimato un ammonimento o inflitta una pena convenzionale.

12.4 Eccezioni

Lo svolgimento di lavoro non retribuito nella cerchia familiare stretta (genitori, figli biologici, suoceri, nonni e fratelli) è possibile previa consultazione con il datore di lavoro. Il datore di lavoro deve comunicare alla CPPR il nome del lavoratore, la sede dell'oggetto e la durata di tale lavoro non retribuito.

Art. 13 Lavori a cottimo e temporanei

13.1 Divieto del lavoro a cottimo

Nelle professioni di piastrellista e fumista il lavoro a cottimo è vietato. Per lavoro a cottimo si intende qualsiasi attività la cui retribuzione non dipende dal tempo, bensì dalla quantità del lavoro svolto o dal successo lavorativo.

Versamenti o premi subordinati non vengono considerati come lavoro a cottimo.

Allegato 1

1.1 Salari minimi

(ai sensi dell'art. 7.1.2 CCNL)

Salari minimi	Fr.
Categoria A	5170.-
Categoria B	4670.-
Categoria C1	4215.-
Categoria C2	4215.-
Categoria D 1, 85% di A	4395.-
Categoria D 2, 87% di A	4498.-
Categoria D 3, 94% di A	4860.-
Categoria E	Salario solo previa approvazione della CPPR
Categoria F	v. art. 7.1.2

Salari minimi delle persone in formazione	Fr.
Piastrellista/Fumista AFC 1° Anno di tirocinio	750.-
Piastrellista/Fumista AFC 2° Anno di tirocinio	900.-
Piastrellista/Fumista AFC 3° Anno di tirocinio	1200.-
Tirocinio supplementare Piastrellista/Fumista AFC 2° Anno di tirocinio	1550.-
Tirocinio supplementare Piastrellista/Fumista AFC 3° Anno di tirocinio	2000.-
Apprendista piastrellista CFP 1° anno di tirocinio	620.-
Apprendista piastrellista CFP 2° anno di tirocinio	750.-
Tirocinio AFC abbreviato dopo il CFP (attestato) 2° anno di tirocinio	900.-
Tirocinio AFC abbreviato dopo il CFP (attestato) 3° anno di tirocinio	1200.-

1.2 Indennità per il pranzo

(ai sensi dell'art. 9.2 CCNL)

250 franchi forfettari al mese oppure 18 franchi per ciascun pasto.

1.3 Orario di lavoro annuo massimo lordo

(ai sensi dell'art. 6.1.4 CCNL)

	Orario di lavoro annuo massimo lordo	Giornate lavorative annue lorde	Ore mensili medie
2018	2140,20	261	178,35
2019	2140,20	261	178,35
2020	2148,40	262	179,03

Cauzione

Art. 1 Principio

- 1.1 A garanzia (...) delle spese di esecuzione e dei diritti delle Commissioni professionali paritetiche regionali e centrale per le professioni di piastrellista e fumista (CPPR e CPPC), ogni datore di lavoro che effettui dei lavori nel campo di applicazione del contratto collettivo di lavoro deve depositare alla Commissione professionale paritetica centrale una cauzione dell'importo massimo 10 000 franchi o un importo equivalente in euro.
- 1.2 La cauzione può essere corrisposta in contanti o attraverso garanzia irrevocabile di una delle banche assoggettate alla FINMA o di una compagnia assicurativa assoggettata alla FINMA. Con la banca o la compagnia assicurativa si devono disciplinare i diritti d'acquisto a favore della CPPC e stabilirne la causale. La cauzione versata in denaro contante viene depositata dalla CPPC su un conto vincolato e tassata al tasso d'interesse applicato a questa tipologia di conti. Gli interessi rimangono depositati sul conto e vengono corrisposti solo dopo lo svincolo della cauzione e la detrazione dei costi amministrativi.

Art. 2 Importo della cauzione

Quando la somma d'appalto è inferiore a 2 000 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 2 000 franchi e 20 000 franchi in un anno civile la cauzione ammonta a 5 000 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 sia inferiore a 2 000 franchi, l'azienda deve presentare il contratto d'appalto alla CPPC.

Importo d'appalto a partire da	Importo d'appalto fino a	Importo cauzione
	Fr. 2 000.–	Nessun obbligo di cauzione
Fr. 2 000.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 000.–		Fr. 10 000.–

Art. 3 Messa in conto

Sul territorio della Confederazione la cauzione è dovuta solo una volta. È conteggiata su eventuali cauzioni da corrispondere in virtù di altri contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale. La prova dell'avvenuto versamento spetta al datore di lavoro che deve presentarla in forma scritta.

Art. 4 Utilizzazione della cauzione

La cauzione è usata per soddisfare alle richieste giustificate della CPPR e della CPPC nell'ordine seguente:

1. pagamento di pene convenzionali, spese di controllo e di procedura;
2. pagamento del contributo (...) di esecuzione ai sensi dell'art. 10 CCNL.

Art. 5 Imputazione della cauzione

- 5.1. Ove la CPPC stabilisca l'inadempienza del datore di lavoro alle disposizioni, in virtù delle quali, ai sensi dell'art. 1.1 dell'Allegato 1, la cauzione serve come garanzia, essa gli comunica l'importo del pagamento da corrispondere alla CPPC stessa e la relativa motivazione, concedendo un periodo di 10 giorni per la presa di posizione. Alla scadenza di tale periodo di tempo, la CPPC comunica la propria decisione al datore di lavoro e può fruire della cauzione.
- 5.2. Quando le condizioni ai sensi dell'art. 5.1 CCNL sono soddisfatte, la CPPC è senz'altro autorizzata a chiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (a dipendenza dell'ammontare della pena convenzionale oltre alle spese di controllo e di procedura e/o l'ammontare del contributo per i costi di esecuzione dovuto) o di chiedere l'accreditamento corrispondente dalla cauzione in contanti.
- 5.3. Dopo aver imputato la cauzione, la CPPC informa il datore di lavoro entro 10 giorni per scritto sul momento dell'imputazione e sulla somma imputata. Contemporaneamente essa spiega con un rapporto scritto all'attenzione del datore di lavoro i motivi dell'imputazione e la composizione della somma imputata.
- 5.4. Nel caso dell'imputazione della cauzione, la CPPC deve segnalare al datore di lavoro per scritto la possibilità di intentare causa presso il tribunale competente alla sede della CPPC. Sarà applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

Art. 6 Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto

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

Art. 7 Liberazione della cauzione

I datori di lavoro che hanno versato una cauzione, ne possono chiedere per scritto la liberazione alla CPPC nei casi seguenti:

- a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione del CCNL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo delle piastrelle e della fumisteria;
- b) nel caso di imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione del CCNL dichiarato di obbligatorietà generale, al più presto 6 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 CCNL come le pene convenzionali, i costi di controllo e di procedura nonché i costi di esecuzione sono pagati regolarmente; e
- b) la CPPR e/o la CPPC non hanno constatato alcuna violazione delle disposizioni normative del CCNL e tutti i procedimenti di controllo sono terminati.

Art. 8 Gestione della cauzione

La CPPC può delegare la gestione della cauzione parzialmente o completamente.

Art. 9 Foro giuridico

Nel caso di lite sono competenti i tribunali ordinari alla sede della CPPC a 6252 Dagmersellen. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.