

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

**Contratto collettivo di lavoro (CCL)****nel settore della tecnica edilizia in Svizzera del 1° gennaio 2025**

Berna, Olten, Zurigo, 01.01.2025

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p><b>Art. 1 Parti contraenti</b></p> <p>1.1 La presente Convenzione collettiva di lavoro (in seguito abbreviata in CCL) viene stipulata tra l'associazione padronale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec) da una parte e le organizzazioni dei lavoratori</li> <li>- Sindacato Unia</li> <li>- Sindacato Syna dall'altra.</li> </ul>	<p><b>Art. 1 Parti contraenti</b></p> <p>1.1 <i>La presente Convenzione collettiva di lavoro (in seguito abbreviata in CCL) viene stipulata tra l'associazione padronale</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec) da una parte e le organizzazioni dei lavoratori</i></li> <li>- <i>Sindacato Unia</i></li> <li>- <i>Sindacato Syna dall'altra.</i></li> </ul>
<p><b>Art. 2 Scopo della Convenzione</b></p> <p>2.1 Le organizzazioni citate all'art. 1 CCL, attive nel ramo della tecnica della costruzione, operano per la realizzazione dei seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) realizzazione di condizioni di lavoro moderne e promozione dei mestieri del ramo;</li> <li>b) applicazione in comune dei contenuti della presente Convenzione ai sensi dell'art. 357b CO;</li> <li>c) promozione ed approfondimento della collaborazione dei dipendenti sottoposti al CCL e delle parti contraenti;</li> <li>d) promozione della formazione e partecipazione delle rappresentanze del personale nelle aziende;</li> <li>e) garanzia delle disposizioni della pace del lavoro;</li> <li>f) risoluzione delle divergenze d'opinione e dei conflitti conformemente allo spirito del presente CCL;</li> <li>g) promozione ed organizzazione del perfezionamento professionale;</li> <li>h) impegno a favore della sicurezza e della salute sul posto di lavoro;</li> <li>i) promozione dello sviluppo sociale, professionale, economico ed ecologico del ramo;</li> <li>j) impegno per il miglioramento della produttività e della competitività;</li> <li>k) lotta contro il lavoro nero;</li> <li>l) creazione di rapporti di lavoro che non favoriscano il lavoro temporaneo;</li> <li>m) cura dello scambio di idee e di esperienze relative ai problemi tecnologici, economici e professionali dei diversi rami;</li> <li>n) lotta contro ogni forma di trasferimento del lavoro che crea danni alla professione ed al ramo.</li> </ul>	<p><b>Art. 2 Scopo della Convenzione</b></p> <p><i>2.1 Con il presente CCL le parti contraenti intendono:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a) definire un rapporto di lavoro moderno</i></li> <li><i>b) promuovere e sviluppare la cooperazione tra lavoratori e datori di lavoro e le loro organizzazioni; e</i></li> <li><i>c) rispettare le disposizioni e gli accordi e risolvere eventuali divergenze di opinione nell'ambito di una procedura regolamentata;</i></li> <li><i>d) attuare congiuntamente il contenuto dell'accordo ai sensi dell'art. 357b del Codice delle obbligazioni;</i></li> <li><i>e) promuovere lo sviluppo professionale, economico, sociale e ambientale del settore;</i></li> <li><i>f) promuovere la salute e la sicurezza sul lavoro;</i></li> <li><i>g) combattere la concorrenza sleale e il lavoro nero; e</i></li> <li><i>h) preservare la pace del lavoro.</i></li> </ul>
<p><b>Art. 3 Campo di applicazione</b></p> <p><b>3.2 Campo di applicazione territoriale</b></p> <p>3.2.1 La CCL vale per tutto il territorio svizzero.</p> <p>3.2.2 Fanno eccezione: i datori di lavoro ed i dipendenti nei cantoni Vallese, Vaud e Ginevra, nella misura in cui aderiscano ad un altro contratto collettivo di lavoro concluso dalle parti contraenti.</p> <p><b>3.3 Campo di applicazione aziendale</b></p> <p>3.3.1 Le disposizioni contrattuali dichiarate d'obbligatorietà generalisi applicano direttamente a tutti i datori di lavoro e a tutti i dipendenti delle aziende di installazione, di riparazione e di servizio che operano all'interno o all'involucro degli edifici nei rami professionali seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) lattoneria/involucro degli edifici;</li> <li>b) impianti sanitari incl. tubazioni e condotte d'opera; escluso il drenaggio all'esterno dell'edificio;</li> <li>c) riscaldamento;</li> <li>d) climatizzazione/raffreddamento;</li> </ul>	<p><b>Art. 3 Campo di applicazione</b></p> <p><b>3.1 Campo di applicazione territoriale</b></p> <p>3.1.1 Il CCL vale per tutto il territorio svizzero.</p> <p>3.1.2 Fanno eccezione: i datori di lavoro ed i dipendenti nei cantoni Vallese, Vaud e Ginevra, nella misura in cui aderiscano ad un altro contratto collettivo di lavoro concluso dalle parti contraenti.</p> <p><b>3.2 Campo di applicazione aziendale</b></p> <p>3.2.1 Le disposizioni contrattuali dichiarate d'obbligatorietà generalisi applicano direttamente a tutti i datori di lavoro e a tutti i dipendenti delle aziende di installazione <b>e prefabbricazione</b>, di riparazione e di servizio <b>o parti di esso</b> che operano all'interno o all'involucro degli edifici nei rami professionali seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) lattoneria/involucro degli edifici;</li> <li>b) impianti sanitari incl. tubazioni e condotte d'opera; escluso il drenaggio all'esterno dell'edificio;</li> <li>c) riscaldamento;</li> </ul>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>e) ventilazione;            f) istallazione di impianti fotovoltaici nella tecnica della costruzione (inclusa tubatura/allacciamento senza istallazione 230 V dei singoli elementi tra di loro; condutture a livello del tetto e all'/nell'edificio fino all'allacciamento agli altri impianti tecnici della costruzione per gli impianti fotovoltaici).</p> <p>Sono altresì contemplate nell'ambito di applicazione tutte le parti d'azienda che eseguono lavori nel campo della tecnica costruzione come ad esempio le amministrazioni immobiliari.</p> <p>Sono escluse le imprese specializzate nelle tecniche del freddo. Sono escluse le aziende di produzione e commercio purché il montaggio e la manutenzione siano limitati esclusivamente a prodotti e componenti da essi stessi costruiti.</p> <p>3.3.2 Conformemente all'art. 3.4 CCL, il CCL si applica pure a tutti gli altri settori affini di un'azienda sottoposta, a condizione che non siano stati espressamente esclusi per decreto dal campo d'applicazione del presente CCL dalla Commissione Paritetica Nazionale (CPN).</p> <p>3.3.3 Le aziende strutturate devono sottoporre le singole parti aziendali alle relative CCL. Per motivi di praticabilità, un'azienda può essere vincolata, in base ad una risoluzione della Commissione paritetica nazionale (CPN), ad un determinato contratto collettivo di lavoro come azienda mista omogenea. In tal caso ci si baserà sull'attività principale che contraddistingue l'azienda. Un'azienda mista omogenea è sottoposta complessivamente ad un unico CCL se:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i singoli dipendenti non possono essere assegnati inequivocabilmente ad una parte dell'azienda;</li> <li>- se i lavori nell'ambito delle attività abituali dell'impresa hanno un ruolo secondario;</li> <li>- se i singoli reparti non sono presenti come operatori indipendenti sul mercato di sbocco;</li> <li>- se le singole parti aziendali non appaiono come tali dall'esterno.</li> </ul> <p>3.3.4 Il CCL si applica pure a tutti i datori di lavoro che hanno concluso un contratto di adesione conformemente all'art. 8 CCL qui di seguito.</p> <p><b>3.4 Campo di applicazione personale</b></p> <p>3.4.1 Il CCL si applica a tutti i lavoratori occupati presso un datore di lavoro vincolato allo stesso, indipendentemente dal loro lavoro e dalla loro retribuzione.</p> <p>3.4.2 Il CCL si applica a tutto il personale addetto al montaggio, compresi i capi operai, i montatori responsabili dei lavori e i capi montatori, così come al personale delle officine e dei magazzini.</p> <p><b>3.5 Dipendenti non sottoposti al CCL</b></p> <p>3.5.1 I familiari dei titolari di aziende non sono sottoposti al presente CCL, come da art. 4, cpv. 1 LL.</p> <p>3.5.2 Non sono sottoposti al presente CCL i quadri di grado superiore, a partire dai capi reparto e capi montaggio, ai quali sottostà del personale o che svolgono funzioni dirigenziali.</p> <p>3.5.3 Il personale commerciale.</p> <p>3.5.4 I dipendenti che svolgono prevalentemente attività nell'ambito della pianificazione tecnica, della progettazione o della calcolazione.</p> <p>3.5.5 Per le persone in formazione si applicano i seguenti articoli del CCL: art. 25 «Durata del lavoro», art. 31 «Giorni festivi», art. 34 «Assenze giustificate» e art. 49.7 «Carenza non pagata» (purché sia stata stipulata un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia per le persone in formazione). L'indennità alle persone in formazione è pagata 13 volte all'anno.</p>	<p>d) climatizzazione/raffreddamento;            e) ventilazione;            f) installazione di impianti fotovoltaici nella tecnica della costruzione (inclusa tubatura/allacciamento senza istallazione 230 V dei singoli elementi tra di loro; condutture a livello del tetto e all'/nell'edificio fino all'allacciamento agli altri impianti tecnici della costruzione per gli impianti fotovoltaici).</p> <p><i>Sono altresì contemplate nell'ambito di applicazione tutte le parti d'azienda che eseguono lavori nel campo della tecnica costruzione come ad esempio le amministrazioni immobiliari.</i></p> <p>Sono escluse le imprese specializzate nelle tecniche del freddo. Sono escluse le aziende di produzione e commercio purché il montaggio e la manutenzione siano limitati esclusivamente a prodotti e componenti da essi stessi costruiti.</p> <p>3.2.2 Conformemente all'art. 3.4 CCL, il CCL si applica pure a tutti gli altri settori affini di un'azienda sottoposta, a condizione che non siano stati espressamente esclusi per decreto dal campo d'applicazione del presente CCL dalla Commissione Paritetica Nazionale (CPN).</p> <p>3.2.3 Le aziende strutturate devono sottoporre le singole parti aziendali al relativo CCL. Per motivi di praticabilità, un'azienda può essere vincolata, in base ad una risoluzione della Commissione paritetica nazionale (CPN), ad un determinato contratto collettivo di lavoro come azienda mista omogenea. In tal caso ci si baserà sull'attività principale che contraddistingue l'azienda. Un'azienda mista omogenea è sottoposta complessivamente ad un unico CCL se:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i singoli dipendenti non possono essere assegnati inequivocabilmente ad una parte dell'azienda;</li> <li>- se i lavori nell'ambito delle attività abituali dell'impresa hanno un ruolo secondario;</li> <li>- se i singoli reparti non sono presenti come settori indipendenti sul mercato di sbocco;</li> <li>- se le singole parti aziendali non appaiono come tali dall'esterno.</li> </ul> <p>3.2.4 Il CCL si applica pure a tutti i datori di lavoro che hanno concluso un contratto di adesione conformemente all'art. 8 CCL qui di seguito.</p> <p><b>3.3 Campo di applicazione personale</b></p> <p>3.3.1 <b>Abrogato</b></p> <p>3.3.2 Il CCL si applica a tutto il personale <b>di installazione</b> addetto al montaggio, compresi i capi operai, i montatori <b>e capo installatori</b> responsabili dei lavori e i capi montatori, così come al personale delle officine e dei magazzini, <b>indipendentemente dal loro livello di occupazione o di retribuzione.</b></p> <p><b>3.4 Eccezioni</b></p> <p>3.4.1 <b>Il titolare e i suoi familiari</b>, come da art. 4, cpv. 1 LL.</p> <p>3.4.2 Non sono sottoposti al presente CCL i quadri di grado superiore, a partire dai capi reparto e capi montaggio, ai quali sottostà del personale o che svolgono funzioni dirigenziali.</p> <p>3.4.3 <b>Abrogato</b></p> <p>3.4.4 I dipendenti che svolgono prevalentemente attività nell'ambito della pianificazione tecnica, <b>cioè più del 50%</b>, della progettazione o della calcolazione.</p> <p>3.4.5 Per le persone in formazione si applicano i seguenti articoli del CCL: art. 25 «Durata del lavoro - Tempo di viaggio», art. 31 «Giorni festivi», art. 34 «Assenze giustificate» e art. 49.7 «Carenza non pagata» (purché sia stata stipulata un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia per le persone in formazione), <b>Art. 40 Tredecima mensilità, Art. 44 Rimborso spese</b></p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p><b>Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace</b></p> <p>4.1 Per realizzare gli obiettivi fissati nel presente CCL, le parti contraenti collaboreranno lealmente e rispetteranno rigorosamente le disposizioni dello stesso.</p> <p>4.2 Le parti contraenti si impegnano a rispettare la pace assoluta dellavoro.</p> <p>4.3 I principi indicati agli articoli 4.1 e 4.2 CCL valgono per tutte leparti interessate, quindi anche per le sezioni/regioni delle partifirmatarie.</p> <p>4.4 Le parti contraenti promuovono la collaborazione aziendale frai datori di lavoro e i dipendenti ai sensi del presente CCL.</p> <p>4.5 Le parti contraenti riconoscono le competenze descritte nell'art. 14 CCL relativo alla partecipazione della rappresentanza del personale in materia di soluzione dei problemi aziendali che hannoconseguenze sui rapporti di lavoro.</p> <p>4.6 Le parti contraenti il CCL sostengono il perfezionamento permanenti (in particolare quello professionale) dei dipendenti. Esse promuovono, ai sensi degli art. 23 e 24 CCL, congiuntamente, glisforzi nel campo della formazione e del perfezionamento delle parti contraenti. I datori di lavoro incoraggiano i dipendenti a parteciparealle occasioni formative e agevolano la loro partecipazione.</p> <p>4.7 Le parti contraenti si impegnano congiuntamente nell'interessedella sicurezza, dell'igiene e dell'ordine sui posti di lavoro. Da un lato esse tengono in considerazione le ordinanze relative alla Legge federale sul lavoro, dall'altro promuovono misure per lacura della salute dei dipendenti e dell'ambiente nel settore.</p> <p>4.8 Nell'interesse reciproco relativo alla formazione professionale nel ramo della tecnica della costruzione, le parti contraenti addi- vengono a particolari accordi, che non sono integrati nel CCL.</p> <p>4.9 Le parti contraenti vogliono collaborare anche in altri campi specifici, economicamente rilevanti per il settore, definire congiuntamente obiettivi, e trovare soluzioni praticabili.</p> <p>4.10 Le parti contraenti si impegnano ad influire sui loro membri, affinché essi rispettino le disposizioni del CCL.</p> <p>4.11 Le parti contraenti concordano, ai sensi dell'art. 357 b CO, chehanno entrambe il diritto di esigere l'adempimento del CCL daparte dei datori di lavoro e dei dipendenti vincolati. Tale diritto verrà esercitato, in qualità di rappresentanti, dalla CPN e dagliorgani da lei nominati.</p> <p>4.12 Le parti contraenti combattono la concorrenza sleale ed il lavoro nero. Se vengono a conoscenza di tali abusi, esse provvedono adintervenire tramite la Commissione Paritetica affinché venga rispettato il presente CCL, sia da parte dei datori di lavoro che daquella dei dipendenti.</p> <p>4.13 Le parti contraenti si impegnano affinché le prestazioni fornite dai partners sociali siano debitamente riconosciute anche nel campo degli appalti pubblici. Nel limite del possibile, esse si sforzano di partecipare all'eleborazione e all'applicazione di moderne prescrizioni relative agli appalti. In tal senso, le parti contraentioperano allo sviluppo di una politica d'appalto che tenga contoprioritariamente delle aziende impegnate a rispettare la presente convenzione e le eventuali disposizioni complementari cantonali, regionali e locali.</p>	<p><b>Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace</b></p> <p>4.1 <i>Per realizzare gli obiettivi fissati nel presente CCL, le parti contraenti collaboreranno lealmente e rispetteranno le disposizioni dello stesso.</i></p> <p>4.2 <i>Le parti contraenti si impegnano a rispettare la pace assoluta del lavoro e rinunciano a fare ricorso, durante il periodo di validità di questo CCL, a qualsiasi misura di lotta, in particolare a scioperi e serrate.</i></p> <p>4.3 <i>Le differenze di opinione che sorgono durante il periodo di validità della Convenzione, vengono regolate nella seguente sequenza:</i>      – <i>Commissioni Paritetiche (CP);</i>      – <i>Commissione Paritetica Nazionale (CPN);</i>      – <i>Tribunale arbitrale</i></p> <p>4.4 <i>Abrogato</i></p> <p>4.5 <i>Abrogato</i></p> <p>4.6 <i>Abrogato</i></p> <p>4.7 <i>Abrogato</i></p> <p>4.8 <i>Abrogato</i></p> <p>4.9 <i>Abrogato</i></p> <p>4.10 <i>Abrogato</i></p> <p>4.11 <i>Le parti contraenti concordano, ai sensi dell'art. 357 b CO, chehanno entrambe il diritto di esigere l'adempimento del CCL daparte dei datori di lavoro e dei dipendenti vincolati. Tale diritto verrà esercitato, in qualità di rappresentanti, dalla CPN e dagliorgani da lei nominati.</i></p> <p>4.12 <i>Abrogato</i></p> <p>4.13 <i>Abrogato</i></p> <p>4.14 <i>Abrogato</i></p> <p>4.15 <i>Abrogato</i></p> <p>4.16 <i>Abrogato</i></p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>4.14 Per principio non bisogna diffondere il lavoro temporaneo. Tuttavia le parti contraenti sono consapevoli che possono essere economicamente indispensabili talune attività temporanee in caso di sovraccarico di lavoro. In virtù della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC), le agenzie di collocamento e per il personale a prestito sono tenute a osservare le disposizioni della presente convenzione in materia di salari e di durata del lavoro.</p> <p>4.15 Le parti contraenti aderiscono al sistema svizzero di formazione professionale e si impegnano ad ottenere l'equivalenza della formazione professionale rispetto ad altri sistemi di formazione.</p> <p>4.16 Le parti contraenti convengono che nel corso della durata contrattuale venga compiuto uno studio di fattibilità in relazione a un regime di pensionamento anticipato flessibile; tale studio dovrà essere infine valutato analizzando le diverse varianti pro-poste.</p>	
<p><b>Art. 5 Contratti complementari</b></p> <p>5.1 Il presente CCL può essere completato mediante contratti locali, cantonali o regionali ai punti seguenti:  a) servizio di picchetto (art. 43 CCL);  b) regolamento dei giorni festivi (art. 31 CCL);  c) regolamento del rimborso spese per lavoro fuori sede (reparto, altezza, sporcizia) (art. 44 e 46 CCL);  d) in casi fondati salari minimi (dietro osservanza dell'art. 5.5 CCL).  Questo elenco è conclusivo.  Tali contratti complementari costituiscono parte integrante del presente CCL.</p> <p>5.2 I contratti complementari vengono conclusi tra le sezioni/regioni delle parti contraenti il CCL.</p> <p>5.3 Nella loro formulazione, i contratti complementari non devono essere più sfavorevoli del CCL per i dipendenti.</p> <p>5.4 I contratti complementari devono corrispondere al CCL nella loro presentazione nonché nella numerazione degli articoli.</p> <p>5.5 I contratti complementari devono essere approvati dalla CPN. Le regolamentazioni secondo l'art. 5.1d) CCL devono essere sottoposte per deliberazione alla CPN. La durata della loro validità corrisponde a quella del presente CCL. Rimane riservato l'art. 5.6 CCL qui di seguito.</p> <p>5.6 In caso di mancato rinnovo del CCL, le parti contraenti partecipanti ai contratti complementari hanno la facoltà di mantenerli e quindi di considerarli come contratti autonomi.</p> <p>5.7 I contratti complementari possono essere conclusi per una durata fissa oppure prevedere un termine di disdetta.</p>	<p><b>Art. 5 Contratti complementari</b></p> <p>5.1 <i>Il presente CCL può essere completato mediante contratti locali, cantonali o regionali per i punti seguenti:  a) servizio di picchetto (art. 43 CCL);  b) regolamento dei giorni festivi (art. 31 CCL);  c) regolamento del rimborso spese per lavoro fuori sede (reparto, altezza, sporcizia) (art. 44 e 46 CCL);  d) in casi fondati salari minimi (dietro osservanza dell'art. 5.5 CCL).  Questo elenco è conclusivo.  Tali contratti complementari costituiscono parte integrante del presente CCL.</i></p> <p>5.2 <i>I contratti complementari vengono conclusi tra le sezioni/regioni delle parti contraenti del CCL.</i></p> <p>5.3 <i>Nella loro formulazione, i contratti complementari non devono essere più sfavorevoli del CCL per i dipendenti.</i></p> <p>5.4 <i>I contratti complementari devono corrispondere al CCL nella loro presentazione nonché nella numerazione degli articoli.</i></p> <p>5.5 <i>I contratti complementari <b>devono essere presentati alla CPN per esame</b>. Le regolamentazioni secondo l'art. 5.1d) CCL devono essere sottoposte per decisione alla CPN. La durata della loro validità corrisponde a quella del presente CCL. Rimane riservato l'art. 5.6 CCL qui di seguito.</i></p> <p>5.6 <i>In caso di mancato rinnovo del CCL, le parti contraenti partecipanti ai contratti complementari hanno la facoltà di mantenerli e quindi di considerarli come contratti autonomi.</i></p> <p>5.7 <i>I contratti complementari possono essere conclusi per una durata fissa oppure prevedere un termine di disdetta.</i></p>
<p><b>Art. 6 Accordi aziendali</b></p> <p>6.1 Le aziende che hanno una rappresentanza del personale eletta dai dipendenti conformemente alle disposizioni dell'appendice 3 CCL possono concordare soluzioni deroganti il CCL ed i contratti complementari nei punti sotto elencati. Tali accordi aziendali devono essere equivalenti al CCL per il loro contenuto materiale. Le soluzioni concordate a livello aziendale devono essere fissate per 20 iscritto, firmate dalla direzione e dalla rappresentanza del personale e distribuite a tutti i dipendenti sottoposti al CCL.  a) Servizio di picchetto (art. 43 CCL)  b) Regolamento dei giorni festivi (art. 31 CCL)  c) Sistemi di salario a rendimento  d) Indennità per lavoro fuori sede/trasferta (art. 25.6 e 44 CCL)  e) Assicurazione per indennità giornaliera (art. 50 CCL)</p>	<p><b>Art. 6 Abrogato</b></p>



**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
6.2 Gli accordi aziendali hanno la precedenza sui contratti complementari. Se direzione e rappresentanza del personale non raggiungono un accordo, valgono le disposizioni del CCL.	
<p><b>Art. 7 Contributo professionale regionale</b></p> <p>7.1 Allo scopo di garantire un ordinamento professionale sano e moderno a livello regionale, cantonale e locale, i contratti complementari indicati all'art. 5 CCL possono prevedere anche speciali contributi professionali.</p> <p>7.2 I dettagli concernenti tali contributi sono descritti in un regolamento separato, che costituisce però parte integrante dei contratti complementari.</p>	<p><b>Art. 7 Contributo professionale regionale</b></p> <p>7.1 <i>Allo scopo di garantire un ordinamento professionale sano e moderno a livello regionale, cantonale e locale, i contratti complementari indicati all'art. 5 CCL possono prevedere anche speciali contributi professionali.</i></p> <p>7.2 <i>I dettagli concernenti tali contributi sono descritti in un regolamento separato, che costituisce però parte integrante dei contratti complementari.</i></p>
<p><b>Art. 8 Contrats d'adhésion/redevance</b></p> <p>8.1 Le parti contraenti si impegnano ad operare in comune presso le aziende non associate affinché queste ultime firmino un contratto di adesione.</p> <p>8.2 I contratti di adesione devono essere sottoposti all'approvazione delle parti contraenti. Firmando un contratto di adesione le aziende non associate si impegnano a riconoscere sia il CCL che i contratti complementari locali, cantonali o regionali che le riguardano.</p> <p>8.3 I contratti di adesione devono prevedere un termine di disdetta di tre mesi e vanno conclusi per la durata complessiva di questo CCL. La disdetta di un contratto di adesione non ha alcun effetto sulla durata del presente CCL.</p> <p>8.4 Per il pagamento delle spese sopportate dalle parti contraenti per i contratti di adesione, le aziende che vi aderiscono devono versare, oltre al contributo di spese di applicazione e contributo per il perfezionamento periodiche, un contributo annuale d'adesione calcolato in base alla tabella seguente:</p> <p style="margin-left: 20px;">montante dei salari fino a 100000 CHF: canone 300 CHF</p> <p style="margin-left: 20px;">– da 100 000 a 500000 CHF: canone 600 CHF</p> <p style="margin-left: 20px;">– da 500 000 a 1000000 CHF: canone 1000 CHF</p> <p style="margin-left: 20px;">– oltre 1000000 CHF: canone 1200 CHF</p> <p>8.1 L'intero CCL si applica al personale sottoposto delle aziende firmatarie dei contratti di adesione.</p> <p>8.2 Come prova bisogna presentare alla Commissione Paritetica Nazionale, oppure all'ufficio da questa designato, il regolamento definitivo dei premi della SUVA. I contratti di adesione entrano in vigore solo dopo che è stato pagato il contributo e dopo aver ottenuto l'autorizzazione da parte della CPN.</p>	<p><b>Art. 8 Abrogato</b></p>
<p><b>Art. 9 Differenze d'opinione/procedura di conciliazione</b></p> <p>9.1 Se insorgono divergenze d'opinione o controversie tra le parti contraenti, le sezioni, rispettivamente le regioni, delle parti contraenti oppure 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.</p> <p><b>Tra le parti contraenti</b></p> <p>9.2 In caso di divergenze d'opinione o di controversie tra le parti contraenti il presente CCL, esse devono per prima cosa essere sottoposte alla Commissione Paritetica Nazionale. Se il tentativo di conciliazione da parte della CPN fallisce, la questione può essere sottoposta, entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione, al tribunale arbitrale contrattuale (art. 12 CCL). Il tribunale arbitrale si pronuncia in modo definitivo.</p>	<p><b>Art. 9 Differenze d'opinione/procedura di conciliazione</b></p> <p>9.1 <i>Se insorgono divergenze d'opinione o controversie tra le parti contraenti, le sezioni, rispettivamente le regioni, delle parti contraenti oppure 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.</i></p> <p><b>Tra le parti contraenti</b></p> <p>9.2 <i>In caso di divergenze d'opinione o di controversie tra le parti contraenti il presente CCL, esse devono per prima cosa essere sottoposte alla Commissione Paritetica Nazionale. Se il tentativo di conciliazione da parte della CPN fallisce, la questione può essere sottoposta, entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione, al tribunale arbitrale contrattuale (art. 12 CCL). Il tribunale arbitrale si pronuncia in modo definitivo.</i></p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p><b>Tra le sezioni/regioni delle parti contraenti</b></p> <p>9.3 Se tra le sezioni/regioni delle parti contraenti insorgono divergenze d'opinione o controversie in merito ad un contratto complementare, esse devono per prima cosa essere sottoposte alla Commissione Paritetica.</p> <p>9.4 Se il tentativo di conciliazione da parte della CP fallisce, si può fare appello alla Commissione Paritetica Nazionale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione. Se la CPN non è in grado di decidere in merito, la questione verrà regolata secondo le disposizioni dell'art. 9.2 CCL.</p> <p><b>All'interno di un'azienda</b></p> <p>9.5 In caso di controversie o divergenze d'opinione collettive all'interno di un'azienda, la questione dev'essere sottoposta per conciliazione alla Commissione Paritetica. In caso di mancato accordo si può fare ricorso alla Commissione Paritetica Nazionale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione. Se anche la CPN non è in grado di decidere in merito, la questione verrà regolata secondo le disposizioni dell'art. 9.2 CCL.</p>	<p><b>Tra le sezioni/regioni delle parti contraenti</b></p> <p>9.3 <i>Se tra le sezioni/regioni delle parti contraenti insorgono divergenze d'opinione o controversie in merito ad un contratto complementare, esse devono per prima cosa essere sottoposte alla Commissione Paritetica.</i></p> <p>9.4 <i>Se il tentativo di conciliazione da parte della CP fallisce, si può fare appello alla Commissione Paritetica Nazionale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione. Se la CPN non è in grado di decidere in merito, la questione verrà regolata secondo le disposizioni dell'art. 9.2 CCL.</i></p> <p><b>All'interno di un'azienda</b></p> <p>9.5 In caso di controversie o divergenze d'opinione collettive all'interno di un'azienda, la questione dev'essere sottoposta per conciliazione alla Commissione Paritetica. In caso di mancato accordo si può fare ricorso alla Commissione Paritetica Nazionale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione. Se anche la CPN non è in grado di decidere in merito, la questione verrà regolata secondo le disposizioni dell'art. 9.2 CCL.</p>
<p><b>Art. 10 Commissione Paritetica (CP)</b></p> <p>10.1 I contratti complementari regionali, cantonali e/o locali, devono definire:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>le competenze;</li> <li>il numero dei membri;</li> <li>l'organizzazione della Commissione Paritetica.</li> </ol> <p>10.2 Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i compiti seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>cura delle buone relazioni fra le parti contraenti;</li> <li>fatturazione (cioè riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi delle spese di applicazione e contributi per il perfezionamento secondo le istruzioni della CPN;</li> <li>organizzazione, se necessario, di manifestazioni comuni;</li> <li>esame delle questioni che le vengono presentate       <ul style="list-style-type: none"> <li>- dalle parti contraenti</li> <li>- dalle sezioni</li> <li>- dalla CPN;</li> </ul> </li> <li>esecuzione di controlli dei libri paga e dei cantieri, inclusi i rapporti di controllo, secondo le istruzioni della CPN;</li> <li>garanzia dell'esecuzione della CCL secondo le istruzioni della CPN;</li> <li>determinazione ed incasso di costi di controllo, di richiami, dispende processuali e di sanzioni contrattuali;</li> <li>promozione del perfezionamento professionale;</li> <li>applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro;</li> <li>decisione, nei casi particolari, in merito al mancato rispetto delle regole riguardanti i salari minimi secondo l'art. 39.2 CCL e delle disposizioni della CPN in base all'art. 11.4 lit. h) CCL;</li> <li>per la CP è inoltre applicabile per analogia il Regolamento della CPN.</li> </ol> <p>10.3 Alle commissioni paritetiche è consentito, in virtù dell'art. 11.4, lit. d) CCL, intraprendere ogni provvedimento necessario ai fini dell'applicazione ed esecuzione della presente convenzione, inclusa la rappresentanza davanti a un tribunale, ammesso che tali provvedimenti siano approvati, generalmente o singolarmente, dalla CPN.</p> <p>10.4 Se in un cantone o in una regione non esiste una CP, compete alla CPN assumerne le funzioni.</p> <p>10.5 Inoltre si può adire la CP per la conciliazione delle parti in caso di controversie relative al contratto individuale di lavoro. Le domande di conciliazione devono essere inviate in forma scritta e con l'indicazione delle motivazioni al presidente, rispettivamente al segretariato della</p>	<p><b>Art. 10 Commissione Paritetica (CP)</b></p> <p>10.1 <i>I contratti complementari regionali, cantonali e/o locali, devono definire:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>le competenze;</i></li> <li><i>il numero dei membri;</i></li> <li><i>l'organizzazione della Commissione Paritetica.</i></li> </ol> <p>10.2 <i>Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i compiti seguenti:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>cura delle buone relazioni fra le parti contraenti;</i></li> <li><i>fatturazione (cioè riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi delle spese di applicazione e contributi per il perfezionamento secondo le istruzioni della CPN;</i></li> <li><i>organizzazione, se necessario, di manifestazioni comuni;</i></li> <li><i>esame delle questioni che le vengono presentate</i> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>- dalle parti contraenti</i></li> <li><i>- dalle sezioni</i></li> <li><i>- dalla CPN;</i></li> </ul> </li> <li>esecuzione di controlli <b>aziendali (controlli dei libri paga)</b>, inclusi i rapporti di controllo, secondo le istruzioni della CPN;</li> <li>garanzia dell'esecuzione della CCL secondo le istruzioni della CPN;</li> <li><b>In caso di non conformità</b>, determinazione ed incasso di costi di controllo, di richiami, dispende processuali e di sanzioni contrattuali;</li> <li><b>Effettuare controlli sulle aziende che distaccano lavoratori secondo le direttive della CPN.</b></li> <li>applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro;</li> <li>decisione, nei casi particolari, in merito al mancato rispetto delle regole riguardanti i salari minimi secondo l'art. 39.2 CCL e delle disposizioni della CPN in base all'art. 11.4 lit. h) CCL;</li> <li><b>Abrogato</b></li> <li><i>per la CP è inoltre applicabile per analogia il Regolamento della CPN.</i></li> </ol> <p>10.3 Alle commissioni paritetiche è consentito, in virtù dell'art. 11.4, lit. d) CCL, intraprendere ogni provvedimento necessario ai fini dell'applicazione ed esecuzione della presente convenzione, inclusa la rappresentanza davanti a un tribunale, ammesso che tali provvedimenti siano approvati, generalmente o singolarmente, dalla CPN.</p> <p>10.4 Se in un cantone o in una regione non esiste una CP, compete alla CPN assumerne le funzioni.</p> <p>10.5 <b>Per essere validi, gli statuti delle commissioni paritetiche o le loro modifiche richiedono l'approvazione della Commissione Paritetica Nazionale.</b></p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
CP.	
<p><b>Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)</b></p> <p>11.1 Per l'esecuzione del CCL, le parti contraenti nominano una Commissione Paritetica Nazionale (CPN) avente forma giuridica di associazione, ai sensi degli articoli 60 ss. CC e 357b CO, con sede a Berna.</p> <p>11.2 Gli statuti dell'associazione formano l'appendice 1 del CCL «Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale».</p> <p>11.3 Le disposizioni dettagliate relative all'organizzazione e all'amministrazione della CPN, così come ad un'eventuale commissione, sono fissate negli Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (cfr. appendice 1 CCL).</p> <p>11.4 La CPN ha quali compiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL;</li> <li>b) di promuovere la collaborazione fra le parti;</li> <li>c) di promuovere il perfezionamento professionale;</li> <li>d) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL. La CPN può delegare questo compito alla CP;</li> <li>e) di occuparsi delle trattative salariali conformemente agli art.39 e 41 CCL;</li> <li>f) di occuparsi delle trattative per il CCL;</li> <li>g) di designare la cassa incaricata dell'incasso e della fatturazione (ovvero riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi alle spese d'applicazione e dei contributi per il perfezionamento e dei contributi base;</li> <li>h) di decidere, nei casi particolari, in merito al mancato rispetto delle regole riguardanti i salari minimi secondo l'art. 39.2 CCL;</li> <li>i) di emanare le istruzioni organizzative ed amministrative per le commissioni paritetiche relative alla tassazione dei contributi alle spese d'esecuzione e dei contributi per il perfezionamento e dei contributi base;</li> <li>k) di giudicare e decidere in caso di divergenze di opinione e di controversie tra le parti contraenti, risp. tra le loro sezioni, riguardanti l'applicazione e l'interpretazione di disposizioni del presente CCL o di una delle appendici che ne sono parte integrante;</li> <li>l) di determinare e di incassare i costi di controllo, i richiami, i costi processuali e le sanzioni contrattuali;</li> <li>m) di giudicare in materia di assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione;</li> <li>n) di trattare i problemi sottoposti dalle commissioni paritetiche, purché essi       <ul style="list-style-type: none"> <li>- escano dal quadro dell'azienda</li> <li>- si riferiscano all'interpretazione del CCL</li> <li>- siano di interesse generale;</li> </ul> </li> <li>o) di occuparsi di qualsiasi altro problema o compito che le venga sottoposto.</li> </ol> <p>11.5 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, in caso di sospetti fondati, controlli presso i datori di lavoro in merito all'applicazione della Convenzione.</p> <p>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 dei contratti complementari.</p> <p>11.7 Le decisioni relative</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) all'esecuzione di controlli dei libri paga e alla valutazione dell'esito di questi controlli, nonché la decisione in merito al ripristino della conformità con la convenzione,</li> <li>b) all'assoggettamento di un datore di lavoro alla CCL e alla Dichiarazione di obbligatorietà generale,</li> </ol>	<p><b>Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)</b></p> <p>11.1 Per l'esecuzione del CCL, le parti contraenti nominano una Commissione Paritetica Nazionale (CPN) avente forma giuridica di associazione, ai sensi degli articoli 60 ss. CC e 357b CO, con sede a Berna.</p> <p>11.2 <i>Gli statuti dell'associazione formano l'appendice 1 del CCL «Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale».</i></p> <p>11.3 <i>Le disposizioni dettagliate relative all'organizzazione e all'amministrazione della CPN, così come ad un'eventuale commissione, sono fissate negli Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (cfr. appendice 1 CCL).</i></p> <p>11.4 <b>Compiti della CPN:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL;</li> <li>b) <b>Abrogato</b></li> <li>c) di promuovere il perfezionamento professionale;</li> <li>d) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL. La CPN può delegare questo compito alla CP;</li> <li>e) <b>Abrogato</b></li> <li>f) <b>Abrogato</b></li> <li>g) di designare la cassa incaricata dell'incasso e della fatturazione (ovvero riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi alle spese d'applicazione e dei contributi per il perfezionamento e dei contributi base;</li> <li>h) di decidere, nei casi particolari, in merito al mancato rispetto delle regole riguardanti i salari minimi secondo l'art. 39.2 CCL;</li> <li>i) di emanare le istruzioni organizzative ed amministrative per le commissioni paritetiche relative alla tassazione dei contributi alle spese d'esecuzione e dei contributi per il perfezionamento e dei contributi base;</li> <li>j) di giudicare e decidere in caso di divergenze di opinione e di controversie tra le parti contraenti, risp. Tra le loro sezioni, riguardanti l'applicazione e l'interpretazione di disposizioni del presente CCL o di una delle appendici che ne sono parte integrante;</li> <li>k) di determinare e di incassare i costi di controllo, i richiami, i costi processuali e le sanzioni contrattuali;</li> <li>l) di giudicare in materia di assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione;</li> <li>m) <i>di trattare i problemi sottoposti dalle commissioni paritetiche, purché essi</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- escano dal quadro dell'azienda</li> <li>- si riferiscano all'interpretazione del CCL</li> <li>- siano di interesse generale;</li> </ul> </li> <li>n) <i>di occuparsi di qualsiasi altro problema o compito che le venga sottoposto.</i></li> </ol> <p>11.5 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, in caso di sospetti fondati, controlli presso i datori di lavoro in merito all'applicazione della Convenzione.</p> <p>11.6 <b>Abrogato</b></p> <p>11.7 Le decisioni relative</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) all'esecuzione di controlli dei libri paga e alla valutazione dell'esito di questi controlli, nonché la decisione in merito al ripristino della conformità con la Convenzione,</li> <li>b) all'assoggettamento di un datore di lavoro al CCL e alla Dichiarazione di obbligatorietà generale, sono sottoposte a una procedura a due livelli come indicato nell'Appendice 1.</li> </ol> <p style="text-align: center;">Resta salvo il ricorso alle vie legali ordinarie.</p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

*Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich*

<b>GAV 2019</b>	<b>GAV 2025-2028</b>
<p>sono sottoposte a una procedura a due livelli come indicato nell'Appendice 1.</p> <p>Resta salvo il ricorso alle vie legali ordinarie.</p>	
<p><b>Art. 12 Tribunale arbitrale</b></p> <p>12.1 Il tribunale arbitrale è composto di un presidente e due membri. Il presidente dev'essere un giurista ed avere esperienza pratica, come giudice, avvocato o in altra qualità, nell'esecuzione di processi. Come membri bisogna nominare, secondo la natura dell'litigio, persone e giuristi con cognizioni specifiche.</p> <p>12.2 Il presidente del tribunale arbitrale è designato di comune accordo dalle parti entro un mese dal ricorso al tribunale arbitrale da parte di una delle parti contraenti. Se le parti non giungono ad un accordo o se l'accordo non è completo, o se una parte rifiuta la propria partecipazione, la designazione di tutto il tribunale arbitrale viene effettuata dal presidente del Tribunale d'appello del Canton Zurigo.          Le parti coinvolte nella procedura nominano ognuna un altro membro. Se tale designazione non viene effettuata entro due settimane, la nomina compete al presidente stesso.</p> <p>12.3 La sentenza del tribunale arbitrale ha carattere definitivo. Qualora le parti non si accordino diversamente, il foro del tribunale arbitrale è a Zurigo. Per la procedura si applica il codice di procedura civile federale.</p>	<p><b>Art. 12 Tribunale arbitrale</b></p> <p>12.1 <i>Il tribunale arbitrale è composto di un presidente e due membri. Il presidente dev'essere un giurista ed avere esperienza pratica, come giudice, avvocato o in altra qualità, nell'esecuzione di processi . Come membri bisogna nominare, secondo la natura del litigio, persone e giuristi con cognizioni specifiche.</i></p> <p>12.2 <i>Il presidente del tribunale arbitrale è designato di comune accordo dalle parti entro un mese dal ricorso al tribunale arbitrale da parte di una delle parti contraenti. Se le parti non giungono ad un accordo o se l'accordo non è completo, o se una parte rifiuta la propria partecipazione, la designazione di tutto il tribunale arbitrale viene effettuata dal presidente del Tribunale d'appello del Canton Zurigo.          Le parti coinvolte nella procedura nominano ognuna un altro membro. Se tale designazione non viene effettuata entro due settimane la nomina compete al presidente stesso.</i></p> <p>12.3 <i>La sentenza del tribunale arbitrale ha carattere definitivo. Qualora le parti non si accordino diversamente, il foro del tribunale arbitrale è a Zurigo. Per la procedura si applica il codice di procedura civile federale.</i></p>



**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

**Art. 13 Infrazioni al CCL: rispetto/violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali****a) Trasgressioni da parte del datore di lavoro**

13.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL verranno obbligati dal Consiglio della CPN, rispettivamente dalla CP, ad effettuare i pagamenti degli arretrati. Se sussistono effrazioni al CCL risultanti dai controlli dei libri paga, l'azienda dovrà pagare, in base alla risoluzione del Consiglio della CPN, rispettivamente della CP, i costi di controllo, le spese processuali e una sanzione contrattuale.

a) La sanzione contrattuale va stabilita innanzitutto in modo da impedire ai datori di lavoro o ai lavoratori già colpevoli di commettere ulteriori violazioni del Contratto collettivo di lavoro. In alcuni casi la sanzione può superare la somma delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori.

b) L'importo viene inoltre stabilito in base ai seguenti criteri:

1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
2. violazione delle disposizioni non pecuniarie del Contratto collettivo di lavoro, in particolare del divieto del lavoro nero nonché delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro e sulla protezione della salute;
3. il fatto che il datore di lavoro o il lavoratore colpevole, 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 la gravità di questa violazione;
5. recidiva delle violazioni del Contratto collettivo di lavoro;
6. dimensione dell'impresa;
7. il fatto che i lavoratori abbiano fatto valere personalmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro colpevole.

c) A chi viola il divieto di lavorare in nero, viene comminata una sanzione contrattuale per ogni lavoratore in nero.

d) Chi non tiene una contabilità delle ore di lavoro nell'impresa secondo l'articolo 13.7 CCL viene punito con una sanzione contrattuale. Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è comprensibile ma non conforme a tutte le condizioni del CCL, la sanzione contrattuale può essere adeguatamente ridotta.

e) Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 13.7e 13.8 CCL durante 5 anni viene punito con una sanzione contrattuale.

f) Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza e per scritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'articolo 13.7 CCL e perciò rende impossibile un controllo regolare viene punito con una sanzione contrattuale.

g) Chi non versa la cauzione o chi non la versa in modo conforme ai sensi dell'articolo 20 CCL, malgrado diffida avvenuta, viene punito con una sanzione contrattuale fino all'ammontare della cauzione dovuta;

h) Il pagamento della sanzione contrattuale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le restanti disposizioni del presente CCL.

13.2 E' possibile inoltre richiedere alle autorità statali competenti sia il divieto per la ditta di partecipare ai concorsi pubblici o sovvenzionati dallo Stato, sia il divieto di assunzione di manodopera estera che necessita di permesso di lavoro.

13.3 I costi imposti dal Consiglio della CPN, rispettivamente dalla CP, secondo l'art. 13.1 CCL devono essere versati al Fondo della CPN, rispettivamente della CP, entro 30 giorni dalla notifica della decisione. Le sanzioni contrattuali sono accreditate al Fondo della CPN.

**b) Trasgressioni da parte dei lavoratori**

13.4 I lavoratori che violano la Convenzione possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.

13.5 Il Consiglio della CPN, rispettivamente la CP, ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali.

**Art. 13 Infrazioni al CCL: rispetto/violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali****a) Trasgressioni da parte del datore di lavoro**

13.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL verranno obbligati dal Consiglio della CPN, rispettivamente dalla CP, ad effettuare i pagamenti degli arretrati. Se sussistono effrazioni al CCL risultanti dai controlli dei libri paga, l'azienda dovrà pagare, in base alla risoluzione della CPN, rispettivamente della CP, i costi di controllo, le spese processuali **(in base alle spese risultanti)** e una sanzione contrattuale.

a) La sanzione contrattuale va stabilita innanzitutto in modo da impedire ai datori di lavoro o ai lavoratori già colpevoli di commettere ulteriori violazioni del Contratto collettivo di lavoro. In alcuni casi la sanzione può superare la somma delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori.

b) L'importo viene inoltre stabilito in base ai seguenti criteri:

1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
2. violazione delle disposizioni non pecuniarie della Convenzione collettiva di lavoro, in particolare del divieto del lavoro nero nonché delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro e sulla protezione della salute;
3. il fatto che il datore di lavoro o il lavoratore colpevole, messo in mora, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
4. violazione unica o ripetuta delle singole disposizioni della Convenzione collettiva di lavoro e la gravità di questa violazione;
5. recidiva delle violazioni della Convenzione collettiva di lavoro;
6. dimensione dell'impresa;
7. il fatto che i lavoratori abbiano fatto valere personalmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro colpevole.

c) A chi viola il divieto di lavorare in nero, viene comminata una sanzione contrattuale di 5000 franchi svizzeri per ogni lavoratore in nero.

d) Chi non tiene una contabilità delle ore di lavoro nell'impresa secondo l'articolo 13.7 CCL viene punito con una sanzione contrattuale di 8000 franchi svizzeri. Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è comprensibile ma non conforme a tutte le condizioni del CCL, la sanzione contrattuale può essere adeguatamente ridotta.

e) Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 13.7e 13.8 CCL durante 5 anni viene punito con una sanzione contrattuale di 500 franchi svizzeri.

f) Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza e per scritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'articolo 13.7 CCL e perciò rende impossibile un controllo regolare viene punito con una sanzione contrattuale sanzione di massimo 500 franchi svizzeri, **o rifiuti l'accesso all'organo di controllo.**

g) Chi non versa la cauzione o chi non la versa in modo conforme ai sensi dell'articolo 20 CCL, malgrado diffida avvenuta, viene punito con una sanzione contrattuale fino all'ammontare della cauzione dovuta;

h) **Chi non ha detratto e versato correttamente i contributi ai costi di esecuzione e di perfezionamento e/o il contributo di base ai sensi dell'art. 20 CCL sarà soggetto a una sanzione contrattuale di 500 franchi svizzeri.**

i) **Chi non ha stipulato un'assicurazione di indennità giornaliera per malattia e/o non rispetta le condizioni di assicurazione (in particolare non ha pagato i premi assicurativi) può essere perseguito con una sanzione contrattuale fino a 500 franchi svizzeri.**

j) Il pagamento della sanzione contrattuale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le restanti disposizioni del presente CCL.

k) **Chiunque non rispetti le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro sarà multato di 500 franchi svizzeri.**

13.2 E' possibile inoltre richiedere alle autorità statali competenti sia il divieto per la ditta di partecipare ai concorsi pubblici o sovvenzionati dallo Stato, sia il divieto di assunzione di manodopera

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>L'organo di controllo deve versare l'importo ricevuto a questo titolo al Fondo della CPN, rispettivamente alla CP. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.</p> <p>13.6 Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: vedasi art. 13.10 CCL.</p> <p><b>c) Infrazioni al CCL: rispetto della Convenzione, violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali</b></p> <p>13.7 Nelle aziende sottoposte al campo di applicazione di questa CCL è necessario effettuare, in base alle richieste, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni della CCL. Questi controlli verranno effettuati dagli organi di controllo delle parti contraenti nominati dalla CPN, rispettivamente dalla CP. Le aziende presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito, tutti i documenti richiesti decisivi per l'esecuzione dei controlli ed entro 30 giorni tutti gli altri documenti necessari. Ciò in particolare con riferimento agli elenchi del personale, inclusa la classificazione nella categoria salariale, ai contratti di lavoro, alle distinte dei salari, ai rapporti della durata del lavoro, ai conteggi della durata del lavoro e delle vacanze, ecc. Se la durata del lavoro non viene registrata nell'azienda, ciò è considerato come infrazione alla CCL e punito in base all'art. 13.1 CCL.</p> <p>13.8 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati all'art. 13.7 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni. Non appena ad un'azienda viene annunciata l'imminente esecuzione di un controllo, non è più possibile versare ai lavoratori qualsiasi forma di pagamento di arretrati.</p> <p>13.9 Le organizzazioni firmatarie vengono autorizzate dai datori di lavoro e dai lavoratori coinvolti ad introdurre, tramite il Consiglio della CPN, rispettivamente la CP, l'azione legale in merito alle prestazioni che nascono dai controlli effettuati.</p> <p>13.10 I pagamenti vanno effettuati, se non viene designato espressamente un altro luogo di pagamento, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione, sul conto corrente postale della CPN, rispettivamente della CP.</p>	<p><i>estera che necessita di permesso di lavoro.</i></p> <p>13.3 <b>Abrogato</b></p> <p><b>b) Trasgressioni da parte dei lavoratori</b></p> <p>13.4 <i>I lavoratori che violano la Convenzione possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.</i></p> <p>13.5 <b>Abrogato</b></p> <p>13.6 <i>Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: vedasi art. 13.10 CCL.</i></p> <p><b>c) Infrazioni al CCL: rispetto della Convenzione, violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali</b></p> <p>13.7 <i>Nelle aziende sottoposte al campo di applicazione di questo CCL è necessario effettuare, in base alle richieste, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni del CCL. Questi controlli verranno effettuati dagli organi di controllo delle parti contraenti nominati dalla CPN, rispettivamente dalla CP. Le aziende presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito, tutti i documenti richiesti decisivi per l'esecuzione dei controlli ed entro 30 giorni tutti gli altri documenti necessari. Ciò in particolare con riferimento agli elenchi del personale, inclusa la classificazione nella categoria salariale, ai contratti di lavoro, alle distinte dei salari, ai rapporti della durata del lavoro, ai conteggi della durata del lavoro e delle vacanze, ecc. Se la durata del lavoro non viene registrata nell'azienda, ciò è considerato come infrazione al CCL e punito in base all'art. 13.1 CCL.</i></p> <p>13.8 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati all'art. 13.7 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni. Non appena ad un'azienda viene annunciata l'imminente esecuzione di un controllo, non è più possibile versare ai lavoratori qualsiasi forma di pagamento di arretrati.</p> <p>13.9 <i>Le organizzazioni firmatarie vengono autorizzate dai datori di lavoro e dai lavoratori coinvolti ad introdurre, tramite il Comitato della CPN, rispettivamente la CP, l'azione legale in merito alle prestazioni che nascono dai controlli effettuati.</i></p> <p>13.10 I pagamenti vanno effettuati, se non viene designato espressamente un altro luogo di pagamento, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione, sul conto corrente postale della CPN, rispettivamente della CP.</p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p><b>Art. 14 Partecipazione nell'azienda</b></p> <p>14.1 Nell'ambito aziendale i dipendenti oppure, dove esistono, le loro rappresentanze, possono applicare il diritto all'informazione e alla consultazione, secondo gli articoli 9 e 10 della legge sulla partecipazione<sup>1</sup>). Il datore di lavoro deve inoltre favorire la partecipazione dei dipendenti ai sensi delle raccomandazioni contenute nell'appendice 3 del CCL. Per la costituzione di una rappresentanza del personale si applicano le relative disposizioni della legge sulla partecipazione (art. 3, 5 e 6).</p> <p>14.2 Le aziende, così come i dipendenti, possono inoltre richiedere alla CPN, rispettivamente alla CP oppure alle parti contraenti, un esempio di regolamento per le rappresentanze del personale.</p> <p>Vedasi appendice 3 CCL:          Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione).          Vedasi appendice 4 CCL:          Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO) – Licenziamento collettivo + piano sociale</p>	<p><b>Art. 14 Abrogato</b></p>
<p><b>Art. 15 Modifiche e pubblicazione della Convenzione</b></p> <p>15.1 Le proposte presentate dalle parti alla CPN vengono trattate lealmente. Nel caso in cui le parti non dovessero giungere ad un accordo, esse possono sottoporre le loro proposte alla decisione del tribunale arbitrale, ai sensi dell'art. 12 CCL.</p> <p>15.2 Le parti contraenti accertano che tutte le disposizioni contrattuali da osservare siano fatte pervenire alle aziende assoggettate alla Convenzione ed ai loro lavoratori assoggettati.</p>	<p><b>Art. 15 Modifiche e pubblicazione della Convenzione</b></p> <p>15.1 <i>Le proposte presentate dalle parti alla CPN vengono trattate lealmente. Nel caso in cui le parti non dovessero giungere ad un accordo, esse possono sottoporre le loro proposte alla decisione del tribunale arbitrale, ai sensi dell'art. 12 CCL.</i></p> <p>15.2 <i>Le parti contraenti accertano che tutte le disposizioni contrattuali da osservare siano fatte pervenire alle aziende assoggettate alla Convenzione ed ai loro lavoratori assoggettati.</i></p>
<p><b>Art. 16 Finanziamento dei compiti</b></p> <p>16.1 Al fine di realizzare gli obiettivi prefissi dall'art. 20.1 CCL e di finanziare i compiti della CPN, le parti contraenti costituiscono un Fondo amministrato pariteticamente e gli mettono a disposizione i mezzi necessari.          Il finanziamento di questo fondo avviene tramite:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>il versamento dei contributi alle spese d'esecuzione e dei contributi per il perfezionamento e contributi base;</li> <li>l'incasso delle tasse per i contratti di adesione;</li> <li>altri proventi.</li> </ol> <p>I particolari sono stabiliti dall'appendice 1 e 2 CCL.</p>	<p><b>Art. 16 Finanziamento dei compiti</b></p> <p>16.1 <i>Al fine di realizzare gli obiettivi prefissi dall'art. 20.1 CCL e di finanziare i compiti della CPN, le parti contraenti costituiscono un Fondo amministrato pariteticamente e gli mettono a disposizione i mezzi necessari.</i>  <i>I finanziamenti sono forniti da</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>il versamento dei contributi alle spese d'esecuzione e dei contributi per il perfezionamento e contributi base;</i></li> <li><b>Abrogato</b></li> <li><i>altri proventi.</i></li> </ol> <p><i>I particolari sono stabiliti dall'appendice 1 e 2 CCL.</i></p>
<p><b>Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)</b></p> <p>17.1 Le parti contraenti convengono di chiedere alle competenti autorità la Dichiarazione di forza obbligatoria per il presente CCL o per alcune delle sue disposizioni. Esse richiedono in particolare di sottoporre al campo d'applicazione i dipendenti di ditte estere attive sul territorio svizzero.</p>	<p><b>Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)</b></p> <p>17.1 <i>Le parti contraenti convengono di chiedere alle competenti autorità la Dichiarazione di forza obbligatoria per il presente CCL o per alcune delle sue disposizioni. <del>Esse richiedono in particolare di sottoporre al campo d'applicazione i dipendenti di ditte estere attive sul territorio svizzero.</del></i></p>
<p><b>Art. 18 Contratti paralleli</b></p>	<p><b>Art. 18 Contratti paralleli</b></p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

*Kursive Schrift:* keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<b>GAV 2019</b>	<b>GAV 2025-2028</b>
18.1 Le parti contraenti si impegnano a non concludere alcun contratto collettivo di lavoro con altre organizzazioni di datori di lavoro e di dipendenti nel ramo della tecnica della costruzione.	<i>18.1 Le parti contraenti si impegnano a non concludere alcun contratto collettivo di lavoro con altre organizzazioni di datori di lavoro e di dipendenti nel ramo della tecnica della costruzione.</i>
<b>Art. 19 Durata della Convenzione</b>	<b>Art. 19 Durata della Convenzione</b>
19.1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2019. Esso sostituisce la Convenzione collettiva di lavoro del 1° gennaio 2014.	<i>19.1 Il presente CCL entra in vigore il <b>1° gennaio 2025</b>. Esso sostituisce la Convenzione collettiva di lavoro del 1° gennaio 2019.</i>
19.2 Il presente CCL è concluso per una durata di quattro anni ed è valido fino al 31 dicembre 2022.	<i>19.2 Il presente CCL è concluso per una durata di quattro anni ed è valido fino al <b>31 dicembre 2028</b>.</i>
19.3 Il CCL può essere disdetto da ognuna delle parti contraenti, per lettera raccomandata e rispettando il termine di preavviso di 6 mesi, la prima volta per il 31 dicembre 2022.	<i>19.3 Il CCL può essere disdetto da ognuna delle parti contraenti, per lettera raccomandata e rispettando il termine di preavviso di 6 mesi, la prima volta per il <b>31 dicembre 2028</b>.</i>
19.4 Se nessuna delle parti la revoca, il CCL rimane in vigore per un altro anno.	<i>19.4 Se nessuna delle parti lo disdice, il CCL rimane in vigore per un altro anno.</i>



**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

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

- a) **Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento e contributo di base**
- 20.1 I contributi alle spese di applicazione e del contributo per il perfezionamento vengono riscossi per coprire:
- i costi di esecuzione del CCL;
  - le spese d'applicazione comune del presente CCL;
  - le misure a favore della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
  - le attività nell'ambito del perfezionamento professionale;
  - i costi per l'amministrazione del segretariato.
- La Commissione paritetica nazionale (CPN) decide in merito all'utilizzo dei contributi alle spese d'applicazione e dei contributi per il perfezionamento. A tale scopo, essa emana il relativo regolamento (Appendice 2 CCL).
- 20.2 Un'eventuale eccedenza di entrate da tali contributi alle spese d'applicazione e dei contributi per il perfezionamento può essere utilizzata anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria di questa CCL solo a favore delle istituzioni di perfezionamento professionale delle parti contraenti, per la sicurezza del lavoro e la protezione della salute, nonché per l'applicazione della presente CCL.
- 20.3 I contributi e le prestazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori non organizzati devono essere trattati allo stesso modo di quelli dei datori di lavoro e dei lavoratori organizzati.
- a) **Contributi dei dipendenti**  
 Tutti i dipendenti sottoposti al CCL versano un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.– mensili e un contributo per il perfezionamento di CHF 5.– mensili. La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente sul conteggio del salario.
- b) **Contributi dei datori di lavoro**  
 Tutti i datori di lavoro sottoposti al CCL versano a loro volta, per ogni dipendente assoggettato, un contributo alle spese d'applicazione di CHF 20.– mensili e un contributo per il perfezionamento di CHF 5.– mensili. Oltre al contributo alle spese d'applicazione, i datori di lavoro versano un contributo base forfetario di CHF 240.– l'anno o CHF 20.– al mese. La frazione di un mese viene calcolata come un mese intero. Questi contributi, così come quelli pagati dai dipendenti, vanno versati periodicamente secondo il conteggio dell'ufficio della CPN.
- 20.4 Per i membri delle associazioni contraenti i contributi sono compresi nella quota d'associazione. Ciò significa che i datori di lavoro membri di *suissetec* non devono versare né il contributo alle spese di applicazione, né il contributo per il perfezionamento, né il contributo base.
- 20.5 Per ragioni tecniche relative all'esecuzione, il contributo alle spese di applicazione e il contributo per il perfezionamento viene dedotto dal salario di tutti i dipendenti. Ai lavoratori sindacalizzati esso viene rimborsato dal loro sindacato una volta all'anno su presentazione della relativa ricevuta. Alla fine dell'anno le aziende consegnano a tutti i dipendenti una ricevuta con l'indicazione dei contributi dedotti fino alla fine dell'anno. Nel caso di disdetta del rapporto di lavoro viene consegnata la ricevuta con l'indicazione del consuntivo.
- 20.6 Il personale occupato a tempo parziale, il cui grado d'occupazione è inferiore al 40% della durata del lavoro, non è tenuto al versamento del contributo alle spese di applicazione ed al contributo per il perfezionamento.
- 20.7 Il datore di lavoro è responsabile per i contributi alle spese di applicazione e i contributi per il perfezionamento che non sono stati dedotti e/o conteggiati oppure lo sono stati in modo errato.

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

- a) **Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento contributo di base**
- 20.1 I contributi alle spese di applicazione e del contributo per il perfezionamento vengono riscossi per coprire:
- i costi di esecuzione del CCL;
  - le spese d'applicazione comune del presente CCL;
  - le misure a favore della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
  - le attività nell'ambito del perfezionamento professionale;
  - i costi per l'amministrazione del segretariato.
- La Commissione paritetica nazionale (CPN) decide in merito all'utilizzo dei contributi alle spese d'applicazione e dei contributi per il perfezionamento. A tale scopo, essa emana il relativo regolamento (Appendice 2 CCL).
- 20.2 *Un'eventuale eccedenza di entrate da tali contributi alle spese d'applicazione e dei contributi per il perfezionamento può essere utilizzata anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria di questo CCL solo a favore delle istituzioni di perfezionamento professionale delle parti contraenti, per la sicurezza del lavoro e la protezione della salute, nonché per l'applicazione della presente CCL.*
- 20.3 *I contributi e le prestazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori non organizzati devono essere trattati allo stesso modo di quelli dei datori di lavoro e dei lavoratori organizzati.*
- a) **Contributi dei dipendenti**  
 Tutti i dipendenti sottoposti al CCL versano un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.– mensili e un contributo per il perfezionamento di CHF 5.– mensili. La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente sul conteggio del salario.
- b) **Contributi dei datori di lavoro**  
 Tutti i datori di lavoro sottoposti al CCL versano a loro volta, per ogni dipendente assoggettato, un contributo alle spese d'applicazione di CHF 20.– mensili e un contributo per il perfezionamento di CHF 5.– mensili. Oltre al contributo alle spese d'applicazione, i datori di lavoro versano un contributo base forfetario di CHF 240.– l'anno o CHF 20.– al mese. La frazione di un mese viene calcolata come un mese intero. Questi contributi, così come quelli pagati dai dipendenti, vanno versati periodicamente secondo il conteggio dell'ufficio della CPN.
- 20.4 *Per i membri delle associazioni contraenti i contributi sono compresi nella quota d'associazione. Ciò significa che i datori di lavoro membri di *suissetec* non devono versare né il contributo alle spese di applicazione, né il contributo per il perfezionamento, né il contributo base.*
- 20.5 *Per ragioni tecniche relative all'esecuzione, il contributo alle spese di applicazione e il contributo per il perfezionamento viene dedotto dal salario di tutti i dipendenti. Ai lavoratori sindacalizzati esso viene rimborsato dal loro sindacato una volta all'anno su presentazione della relativa ricevuta. Alla fine dell'anno le aziende consegnano a tutti i dipendenti una ricevuta con l'indicazione dei contributi dedotti fino alla fine dell'anno. Nel caso di disdetta del rapporto di lavoro viene consegnata la ricevuta con l'indicazione del consuntivo.*
- 20.6 **Abrogato**
- 20.7 Il datore di lavoro è responsabile per i contributi alle spese di applicazione e i contributi per il perfezionamento che non sono stati dedotti e/o conteggiati oppure lo sono stati in modo errato.
- b) **Cauzione**
- 20.8 **Principi:** Per assicurare i contributi alle spese di applicazione, contributi per il perfezionamento e i

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

**GAV 2019****b) Cauzione**

20.8 **Principi:** Per assicurare i contributi alle spese di applicazione, contributi per il perfezionamento e i contributi di base, come anche le pretese relative alla CCL della Commissione Paritetica Nazionale (detta qui di seguito CPN), ogni datore di lavoro che effettua lavori nel campo d'applicazione geografico della CCL nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, conformemente all'articolo 3 CCL è tenuto a depositare una cauzione fino all'ammontare di 10 000 franchi o della somma equivalente in Euro a favore della CPN prima di iniziare l'attività professionale. La cauzione può essere fornita in contanti o tramite una garanzia irrevocabile di una banca sottoposta all'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA) o di un'assicurazione sottoposta alla FINMA. L'autorizzazione d'accesso alla cauzione a favore della CPN deve essere regolata con questa banca o assicurazione e deve inoltre indicarne lo scopo. La CPN deposita la cauzione versata in contanti su un conto vincolato allo stesso tasso d'interesse che vale per tali conti. L'interesse rimane sul conto e sarà versato unicamente al momento della restituzione della cauzione e dopo deduzione delle spese amministrative.

20.9 Quando la somma d'appalto è inferiore a 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 è inferiore a 2 000 franchi, l'azienda deve presentare il contratto d'appalto alla CPN.

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

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

**Scopo della cauzione**

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

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

**Utilizzo della cauzione**

20.12 Se la CPN accerta che il datore di lavoro non ha osservato le prescrizioni di cui la cauzione è una garanzia 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.

20.13 Quando le condizioni sono rispettate, la CPN è senz'altro autorizzata a chiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (in dipendenza dell'ammontare della sanzione convenzionale oltre alle spese di controllo e di

**GAV 2025-2028**

contributi di base, 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 ramo svizzero della tecnica della costruzione, conformemente all'articolo 3 CCL è tenuto a depositare una cauzione fino all'ammontare di 10 000 franchi o della somma equivalente in Euro a favore della CPN prima di iniziare l'attività professionale. La cauzione può essere fornita in contanti o tramite una garanzia irrevocabile di una banca sottoposta all'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA) o di un'assicurazione sottoposta alla FINMA. L'autorizzazione d'accesso alla cauzione a favore della CPN deve essere regolata con questa banca o assicurazione e deve inoltre indicarne lo scopo. La CPN deposita la cauzione versata in contanti su un conto vincolato allo stesso tasso d'interesse che vale per tali conti. L'interesse rimane sul conto e sarà versato unicamente al momento della restituzione della cauzione e dopo deduzione delle spese amministrative.

20.9 Quando la somma d'appalto è inferiore a 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 è inferiore a 2 000 franchi, l'azienda deve presentare il contratto d'appalto alla CPN.

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

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

**Scopo della cauzione**

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

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

**Utilizzo della cauzione**

20.12 Se la CPN accerta che il datore di lavoro non ha osservato le prescrizioni di cui la cauzione è una garanzia 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.

20.13 Quando le condizioni sono rispettate, la CPN è senz'altro autorizzata a chiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (in dipendenza dell'ammontare della sanzione convenzionale oltre alle spese di controllo e di procedura e/o l'ammontare del contributo alle spese di applicazione, del contributo per il perfezionamento e contributo di base) o di chiedere l'accreditamento corrispondente dalla cauzione in contanti.

20.14 Dopo che la cauzione è stata utilizzata dalla CPN, quest'ultima informa il datore di lavoro per scritto, entro 10 giorni, relativamente alla data del 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 stato definito il suo ammontare.

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>procedura e/o l'ammontare del contributo alle spese di applicazione, del contributo per il perfezionamento e contributo di base) o di chiedere l'accreditamento corrispondente dalla cauzione in contanti.</p> <p>20.14 Dopo che la cauzione è stata utilizzata dalla CPN, quest'ultima informa il datore di lavoro per scritto, entro 10 giorni, relativamente alla data del 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 stato definito il suo ammontare.</p> <p>20.15 Nel caso di utilizzo della cauzione la CPN ha l'obbligo di segnalare per iscritto al datore di lavoro che contro l'utilizzazione della cauzione può essere inoltrato ricorso presso il tribunale competente alla sede della CPN. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.</p> <p><b>Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto</b></p> <p>20.16 Entro 30 giorni o prima di iniziare un nuovo lavoro nel campo d'applicazione geografico dichiarato d'obbligatorietà generale, il datore di lavoro deve riportare la somma della cauzione nuovamente al suo valore iniziale.</p> <p><b>Liberazione della cauzione</b></p> <p>20.17 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:</p> <p>a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione geografico della CCL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo della tecnica della costruzione.</p> <p>b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione geografico della CCL dichiarato di obbligatorietà generale al più presto sei mesi dopo il compimento del contratto d'appalto.</p> <p>Nei casi menzionati sopra, tutte le condizioni seguenti devono inoltre essere soddisfatte obbligatoriamente e in modo cumulativo:</p> <p>a) Le pretese legate alla CCL come le sanzioni convenzionali, i costi di controllo e di procedura, il contributo alle spese di applicazione, contributi per il perfezionamento e i contributi di base sono pagati regolarmente e</p> <p>b) La CPN non ha constatato alcuna violazione delle disposizioni normative della CCL e tutti i procedimenti di controllo sono terminati.</p> <p><b>Multe nel caso di cauzione non versata</b></p> <p>20.18 Quando un datore di lavoro, nonostante intimazione avvenuta, non versa la cauzione, questa infrazione viene punita conformemente all'art. 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.</p> <p><b>Gestione della cauzione</b></p> <p>20.19 La CPN può delegare parzialmente o totalmente la gestione della cauzione.</p> <p><b>Foro giuridico</b></p> <p>20.20 Nel caso di lite sono competenti i tribunali alla sede della CPN nel ramo svizzero della tecnica della costruzione. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.</p>	<p>20.15 Nel caso di utilizzo della cauzione la CPN ha l'obbligo di segnalare per iscritto al datore di lavoro che contro l'utilizzazione della cauzione può essere inoltrato ricorso presso il tribunale competente alla sede della CPN. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.</p> <p><b>Ripristino della cauzione a ritiro avvenuto</b></p> <p>20.16 Entro 30 giorni o prima di iniziare un nuovo lavoro nel campo d'applicazione geografico dichiarato d'obbligatorietà generale, il datore di lavoro deve riportare la somma della cauzione nuovamente al suo valore iniziale.</p> <p><b>Liberazione della cauzione</b></p> <p>20.17 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:</p> <p>a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione geografico della CCL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo della tecnica della costruzione.</p> <p>b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione geografico della CCL dichiarato di obbligatorietà generale, <b>non prima di sei mesi dalla conclusione della propria attività in Svizzera.</b></p> <p>Nei casi menzionati sopra, tutte le condizioni seguenti devono inoltre essere soddisfatte obbligatoriamente e in modo cumulativo:</p> <p>a) Le pretese legate al CCL come le sanzioni convenzionali, i costi di controllo e di procedura, il contributo alle spese di applicazione, contributi per il perfezionamento e i contributi di base sono pagati regolarmente e</p> <p>b) La CPN non ha constatato alcuna violazione delle disposizioni normative del CCL e tutti i procedimenti di controllo sono terminati.</p> <p><b>Multe nel caso di cauzione non versata</b></p> <p>20.18 Quando un datore di lavoro, nonostante intimazione avvenuta, non versa la cauzione, questa infrazione viene punita conformemente all'art. 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.</p> <p><b>Gestione della cauzione</b></p> <p>20.19 La CPN può delegare parzialmente o totalmente la gestione della cauzione.</p> <p><b>Foro giuridico</b></p> <p>20.20 Nel caso di lite sono competenti i tribunali alla sede della CPN nel ramo svizzero della tecnica della costruzione. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.</p> <p><b>Struttura dei contributi</b></p> <p>20.21 <b>Nel corso della durata del presente CCL, la CPN analizzerà e verificherà la struttura dei contributi (compreso l'importo dei contributi) e il criterio di ripartizione tra la CPN e la CP, e definirà misure adeguate per il nuovo CCL.</b></p>
<p><b>Art. 21 Diritti e doveri di datori di lavoro e dipendenti/ principio</b></p> <p><b>Collaborazione/integrità personale/protezione dei dati</b></p> <p>21.1 a) Datore di lavoro e lavoratori si ritengono reciprocamente partners.  b) L'integrità personale dei dipendenti dev'essere protetta. Occorre evitare qualsiasi azione o dichiarazione che potrebbe ledere la loro dignità. I dipendenti devono contribuire al man-</p>	<p><b>Art. 21 Diritti e doveri di datori di lavoro e dipendenti/ principio</b></p> <p><b>Collaborazione/integrità personale/protezione dei dati</b></p> <p>21.1 a) Datore di lavoro e lavoratori si ritengono reciprocamente partners.  b) L'integrità personale dei dipendenti dev'essere protetta. Occorre evitare qualsiasi azione o dichiarazione che potrebbe ledere la loro dignità. I dipendenti devono contribuire al mantenimento</p>



**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>tenimento di un clima di reciproco rispetto e fiducia atto ad evitare ogni abuso, sopruso, molestia sessuale e mobbing.</p> <p>21.2 L'integrazione dei lavoratori stranieri va incoraggiata. Sono proibite dichiarazioni ed azioni che possono provocare e incoraggiare sentimenti xenofobi.</p>	<p><i>di un clima di reciproco rispetto e fiducia atto ad evitare ogni abuso, sopruso, molestia sessuale e mobbing.</i></p> <p>21.2 <i>L'integrazione dei lavoratori stranieri va incoraggiata. Sono proibite dichiarazioni ed azioni che possono provocare e incoraggiare sentimenti xenofobi.</i></p>
<p><b>Art. 22 Obblighi di datori di lavoro e dipendenti</b></p> <p>a) <b>Obblighi del datore di lavoro Rapporto di lavoro</b></p> <p>22.1 a) Le disposizioni del presente CCL vengono applicate, per quanto riguarda la conclusione, il contenuto e la disdetta dei rapporti di lavoro individuali, durante tutta la durata del CCL, a tutti i datori di lavoro e dipendenti interessati. Le disposizioni non possono essere modificate, a meno che il CCL non stipulidiversamente.<sup>2)</sup></p> <p>b) Il datore di lavoro consegna al lavoratore un contratto di lavoro in versione cartacea. Oltre al nome del lavoratore, nel contratto di lavoro devono essere indicati la data d'inizio dell'attività, la funzione del lavoratore, il salario ed eventualiindennità salariali, nonché la durata del lavoro settimanale (appendice 7).</p> <p>c) Qualsiasi accordo concluso tra datori di lavoro e dipendenti in-teressati, che deroga dalle disposizioni imperative della legge o del CCL, è nullo. Esso viene sostituito dalle disposizioni relative contenute nel CCL, rispettivamente nella legge.<sup>3)</sup></p> <p>d) Lo stesso vale per le aziende sottoposte alla DFO. In particolarebisogna osservare gli articoli relativi alla sottomissione al DFOdell'appendice 5 CCL.</p> <p>e) Il datore di lavoro si impegna a tenere a disposizione di tuttinnella sua azienda almeno un esemplare del CCL per consulta-zione.</p> <p><b>Collaborazione con i dipendenti</b></p> <p>22.2 Il datore di lavoro considera il dipendente come un partner. Egli protegge e rispetta la sua personalità e vigila sulla sua salute. Il datore di lavoro dà, per quanto necessario, istruzioni sull'uso adeguato e accurato di attrezzi ed impianti.</p> <p>22.3 Il datore di lavoro informa chiaramente il dipendente sui lavori da eseguire. Per salvaguardare la sua salute da una parte e per de-terminare chiaramente le responsabilità dall'altra, egli tiene conto dell'età, dell'esperienza e delle capacità professionali del dipendente, nonché della sua posizione nell'azienda.</p> <p><b>Igiene e prevenzione degli infortuni</b></p> <p>22.4 Il datore di lavoro adotta nell'azienda e sui cantieri tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del dipen-dente.<sup>4)</sup></p> <p>22.5 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da preservare i dipendenti dagli infortuni, dalle malattie e dall'affati- camento eccessivo.<sup>4)</sup></p> <p>22.6 Datore di lavoro e dipendente applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni. Il datore di lavoro è tenuto ad informare i dipendenti sulle misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni.<sup>4)</sup></p> <p>22.7 La CPN può emanare regolamenti relativi a particolari misure o provvedimenti d'igiene.</p> <p><b>Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni</b></p> <p>22.8 Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del dipendente:</p> <p>a) il materiale necessario</p> <p>b) le istruzioni di lavoro appropriate</p> <p>c) gli attrezzi adeguati e in buono stato. L'attrezzatura deve poter essere conservata sotto chiave.</p>	<p><b>Art. 22 Obblighi di datori di lavoro e dipendenti</b></p> <p>a) <b>Obblighi del datore di lavoro Rapporto di lavoro</b></p> <p>22.1 a) Le disposizioni del presente CCL vengono applicate, per quanto riguarda la conclusione, il contenuto e la disdetta dei rapporti di lavoro individuali, durante tutta la durata del CCL, a tutti i datori di lavoro e dipendenti interessati. Le disposizioni non possono essere modificate, a meno che il CCL non stipulidiversamente.</p> <p>b) Il datore di lavoro consegna al lavoratore un contratto di lavoro in versione cartacea. Oltre al nome del lavoratore, nel contratto di lavoro devono essere indicati la data d'inizio dell'attività, la funzione del lavoratore, <b>il tasso di occupazione, la sede di lavoro contrattuale (sede aziendale o filiale), una base per la classificazione nelle categorie salariali minime (art. 39.3 CCL)</b>, il salario ed eventuali indennità salariali, nonché la durata del lavoro settimanale (appendice 7).</p> <p>c) <i>Qualsiasi accordo concluso tra datori di lavoro e dipendenti interessati , che deroga dalle disposizioni imperative della legge o del CCL, è nullo. Esso viene sostituito dalle disposizioni relative contenute nel CCL, rispettivamente nella legge.</i></p> <p>d) <i>Lo stesso vale per le aziende sottoposte al DFO. In particolare bisogna osservare gli articoli relativi alla sottomissione al DFO dell'appendice 5 CCL.</i></p> <p>e) <b>Abrogato</b></p> <p><b>Collaborazione con i dipendenti</b></p> <p>22.2 <b>Abrogato</b></p> <p>22.3 <b>Abrogato</b></p> <p><b>Igiene e prevenzione degli infortuni</b></p> <p>22.4 Il datore di lavoro adotta nell'azienda e sui cantieri tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del dipendente.</p> <p>22.5 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da preservare i dipendenti dagli infortuni, dalle malattie e dall'affaticamento eccessivo.</p> <p>22.6 Datore di lavoro e dipendente applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni. Il datore di lavoro è tenuto ad informare i dipendenti sulle misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni.</p> <p>22.7 <i>La CPN può emanare regolamenti relativi a particolari misure o provvedimenti d'igiene.</i></p> <p><b>Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni</b></p> <p>22.8 Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del dipendente:</p> <p>a) il materiale necessario</p> <p>b) le istruzioni di lavoro appropriate</p> <p>c) <b>gli attrezzi adeguati e in buono stato. L'attrezzatura deve poter essere conservata sotto chiave. <del>Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.</del></b></p> <p>22.9 Il dipendente deve disporre durante l'orario normale di lavoro del tempo necessario per riordinare il proprio posto di lavoro e i suoi attrezzi.</p>



**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.<sup>5)</sup></p> <p>22.9 Il dipendente deve disporre durante l'orario normale di lavoro del tempo necessario per riordinare il proprio posto di lavoro e i suoi attrezzi.</p> <p><b>Certificato di lavoro</b></p> <p>22.10 Su richiesta del dipendente, il datore di lavoro gli deve rilasciare in qualsiasi momento un certificato di lavoro relativo alla natura ed alla durata del rapporto di lavoro nonché alla qualità delle prestazioni ed alla condotta del dipendente.<sup>6)</sup></p> <p>22.11 Su esplicita richiesta del dipendente, il certificato deve specificare unicamente la natura e la durata del rapporto di lavoro.<sup>7)</sup></p> <p><b>Divieto del lavoro nero</b></p> <p>22.12 L'assunzione di lavoratori da parte del datore di lavoro non deve in alcun caso comportare una trasgressione all'art. 321a cpv. 3 CO.</p> <p><b>b) Obblighi del/della dipendente Diligenza e fedeltà</b></p> <p>22.13 Il dipendente deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro. Egli eviterà le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero pregiudicare le sue capacità lavorative.<sup>8)</sup></p> <p><b>Cura del materiale e dell'attrezzatura</b></p> <p>22.14 Il dipendente utilizza e mantiene le macchine, gli attrezzi e i veicoli, conformemente alle istruzioni ricevute. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.<sup>9)</sup></p> <p>22.15 Se il dipendente deve utilizzare macchine, attrezzi o veicoli per cui non ha ancora ricevuto istruzioni, egli stesso chiederà di essere istruito.</p> <p>22.16 Il dipendente è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni o incidenti particolari.</p> <p><b>Igiene e prevenzione degli infortuni</b></p> <p>22.17 Il dipendente asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.<sup>10)</sup></p> <p>22.18 Egli utilizza conformemente alle istruzioni le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.</p> <p><b>Divieto del lavoro nero</b></p> <p>22.19 Per la durata del suo contratto, il dipendente non svolgerà alcun lavoro professionale nel ramo remunerato per conto di terzi.<sup>11)</sup></p> <p><b>Obbligo di restituzione</b></p> <p>22.20 Al termine di un lavoro o di un rapporto di lavoro, il dipendente deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti ad esso relativi.<sup>12)</sup></p> <p><b>Ore straordinarie e servizio di picchetto</b></p> <p>22.21 Se la situazione lo esige, il dipendente è tenuto a prestare ore straordinarie. Il datore di lavoro esige queste ore straordinarie solamente qualora egli possa ragionevolmente pretenderle secondo le norme della buona fede.<sup>13)</sup>          Per assicurare il servizio di riparazione, il dipendente può essere assegnato al servizio di</p>	<p><b>Certificato di lavoro</b></p> <p>22.10 Il datore di lavoro deve su richiesta sempre fornire al lavoratore un certificato di lavoro.  <del>Su richiesta del dipendente, il datore di lavoro gli deve rilasciare in qualsiasi momento un certificato di lavoro relativo alla natura ed alla durata del rapporto di lavoro nonché alla qualità delle prestazioni ed alla condotta del dipendente.<sup>6)</sup></del></p> <p>22.11 Su esplicita richiesta del dipendente, il certificato deve specificare unicamente la natura e la durata del rapporto di lavoro.</p> <p><b>Divieto del lavoro nero</b></p> <p>22.12 L'assunzione di lavoratori da parte del datore di lavoro non deve in alcun caso comportare una trasgressione all'art. 321a cpv. 3 CO.</p> <p><b>b) Obblighi del/della dipendente Diligenza e fedeltà</b></p> <p>22.13 <del>Abrogato</del></p> <p><b>Cura del materiale e dell'attrezzatura</b></p> <p>22.14 <del>Abrogato</del></p> <p>22.15 <del>Abrogato</del></p> <p>22.16 <del>Abrogato</del></p> <p><b>Igiene e prevenzione degli infortuni</b></p> <p>22.17 Il dipendente asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.</p> <p>22.18 Egli utilizza conformemente alle istruzioni le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.</p> <p><b>Divieto del lavoro nero</b></p> <p>22.19 Per la durata del suo contratto, il dipendente non svolgerà alcun lavoro professionale nel ramo remunerato per conto di terzi.</p> <p><b>Obbligo di restituzione</b></p> <p>22.20 Al termine di un lavoro o di un rapporto di lavoro, il dipendente deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti ad esso relativi.</p> <p><b>Ore straordinarie e servizio di picchetto</b></p> <p>22.21 Se la situazione lo esige, il dipendente è tenuto a prestare ore straordinarie. Il datore di lavoro esige queste ore straordinarie solamente qualora egli possa ragionevolmente pretenderle secondo le norme della buona fede.          Per assicurare il servizio di riparazione, il dipendente può essere assegnato al servizio di picchetto.</p> <p><b>Osservanza delle istruzioni</b></p> <p>22.22 Il dipendente è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro per l'esecuzione del lavoro. In particolare egli deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;</li> <li>b) comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;</li> <li>c) astenersi dal fumare e dal consumare bibite alcoliche ed altre sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;</li> <li>d) avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;</li> </ul>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>picchetto.</p> <p><b>Osservanza delle istruzioni</b>            22.22 Il dipendente è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro per l'esecuzione del lavoro.<sup>14)</sup> In particolare egli deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sullavoro eseguito;</li> <li>b) comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;</li> <li>c) astenersi dal fumare e dal consumare bibite alcoliche ed altre sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;</li> <li>d) avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;</li> <li>e) prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.</li> </ul> <p><b>Responsabilità</b>            22.23 a) Il dipendente è responsabile del danno causato intenzionalmente o per negligenza.<sup>15)</sup>            b) La misura della diligenza dovuta dal dipendente si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, tenuto conto del rischio professionale, del grado di formazione e delle necessarie conoscenze tecniche per svolgere il lavoro, nonché delle attitudini e qualità del dipendente, che il datore di lavoro conosce o avrebbe dovuto conoscere.<sup>16)</sup>            c) La richiesta di risarcimento del danno deve avvenire al più tardi entro 2 mesi dalla constatazione del responsabile del danno.</p>	<p>e) prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.</p> <p><b>Responsabilità</b>            22.23 a) <i>Il dipendente è responsabile del danno causato intenzionalmente o per negligenza.</i>            b) <i>La misura della diligenza dovuta dal dipendente si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, tenuto conto del rischio professionale, del grado di formazione e delle necessarie conoscenze tecniche per svolgere il lavoro, nonché delle attitudini e qualità del dipendente, che il datore di lavoro conosce o avrebbe dovuto conoscere.</i>            c) <i>La richiesta di risarcimento del danno deve avvenire al più tardi entro 2 mesi dalla constatazione del responsabile del danno.</i></p>
<p><b>Art. 23 Promozione del perfezionamento professionale</b>            23.1 I dipendenti che sottostanno al presente CCL si interessano allo sviluppo del loro ramo nella sua totalità. A tale scopo la formazione continua è parte integrante della loro vita sia professionale che privata.</p> <p>23.2 I lavoratori hanno diritto a 5 giorni di lavoro remunerati all'anno per il perfezionamento professionale o per il perfezionamento finalizzato all'esercizio di funzioni di partenariato sociale.</p> <p>23.3 Le disposizioni dell'art. 23.2 CCL si applicano in particolare ai corsi, ai seminari e alle altre conferenze di formazione organizzate da una delle parti firmatarie oppure da una CP o dalla CPN.</p> <p>23.4 Il dipendente determina d'accordo con il suo superiore le assenze indispensabili alle attività descritte all'art. 23.2 CCL.</p> <p>23.5 I dipendenti hanno il diritto di intervenire nelle questioni relative alla formazione continua per quanto riguarda i contenuti, la scelta e la data dei corsi.</p>	<p><b>Art. 23 Promozione del perfezionamento professionale</b>            23.1 <i>I dipendenti che sottostanno al presente CCL si interessano allo sviluppo del loro ramo nella sua totalità. A tale scopo la formazione continua è parte integrante della loro vita sia professionale che privata.</i></p> <p>23.2 I lavoratori hanno diritto a 5 giorni di lavoro remunerati all'anno per il perfezionamento professionale o per il perfezionamento finalizzato all'esercizio di funzioni di partenariato sociale.</p> <p>23.3 <i>Le disposizioni dell'art. 23.2 CCL si applicano in particolare ai corsi, ai seminari e alle altre conferenze di formazione organizzate da una delle parti firmatarie oppure da una CP o dalla CPN.</i></p> <p>23.4 <i>Il dipendente determina d'accordo con il suo superiore le assenze indispensabili alle attività descritte all'art. 23.2 CCL.</i></p> <p>23.5 <i>I dipendenti hanno il diritto di intervenire nelle questioni relative alla formazione continua per quanto riguarda i contenuti, la scelta e la data dei corsi.</i></p>
<p><b>Art. 24 Perfezionamento particolare</b>            24 abrogato</p>	<p><b>Art. 24 Abrogato</b></p>
<p><b>Art. 25 Durata del lavoro</b>            25.1 La ripartizione delle ore di lavoro (determinazione della durata quotidiana o settimanale del lavoro) è di competenza del datore di lavoro. I dipendenti partecipano per tempo alle discussioni per prendere una decisione. Le disposizioni della Legge federale sul lavoro restano riservate.<sup>17)</sup> Il datore di lavoro deve organizzarsi, affinché mensilmente sia preparato il saldo delle ore lavorative e dei giorni di vacanza.            Di regola vale la settimana di 5 giorni (da lunedì a venerdì); in via eccezionale si può venir</p>	<p><b>Art. 25 Durata del lavoro, tempo di viaggio</b>            25.1 La ripartizione delle ore di lavoro (determinazione della durata quotidiana o settimanale del lavoro) è di competenza del datore di lavoro. I dipendenti partecipano per tempo alle discussioni per prendere una decisione. Le disposizioni della Legge federale sul lavoro restano riservate. Il datore di lavoro deve organizzarsi, affinché mensilmente sia preparato il saldo delle ore lavorative e dei giorni di vacanza.            Di regola vale la settimana di 5 giorni (da lunedì a venerdì); in via eccezionale si può venir meno a questo principio. La regolare ripartizione della durata del lavoro settimanale massima su 6 giorni</p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>meno a questo principio. La regolareripartizione della durata del lavoro settimanale massima su 6 giorni non è ammissibile. Il lavoro del sabato è un'eccezione.</p> <p>25.2 La durata annuale determinante del lavoro è calcolata su una media di 40 ore settimanali, rispettivamente 2080 ore in media all'anno. La durata annuale determinante del lavoro per anno civile è fissata di volta in volta all'appendice 8 CCL. Per il conteggio dell'indennità sostitutiva (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) viene utilizzata come base di calcolo una durata quotidiana media del lavoro di 8 ore. Per i dipendenti occupati a tempo parziale essa è ridotta in percentuale.</p> <p>25.3 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.</p> <p>25.4 È considerato tempo di lavoro quello in cui il dipendente è a disposizione del datore di lavoro. Se il lavoro inizia in azienda, non vale come tempo lavorativo quello necessario per il percorso dal domicilio del dipendente al laboratorio e viceversa.</p> <p>25.5 Se il lavoro viene effettuato al di fuori del posto di lavoro abituale e se ciò causa un prolungamento del tragitto usuale, il tempo necessario a percorrere la distanza supplementare è considerato come tempo di lavoro.</p> <p>25.6 Le aziende hanno il diritto di fissare, previo accordo con i dipendenti, un ragionevole raggio di distanza dal laboratorio in applicazione dell'art. 25.5 CCL.</p> <p>25.7 Il datore di lavoro stabilisce un periodo di conteggio di 12 mesi alla fine di un trimestre. Alla fine di tale periodo di conteggio possono essere di volta in volta riportate al periodo di conteggio successivo al massimo 120 ore in più o in meno – escluso il lavoro di recupero, rispettivamente escluse le ferie godute in precedenza su richiesta del lavoratore – calcolate sulla base della durata annuale del lavoro secondo l'art. 25.2 CCL. Le ore in meno che superano il limite massimo delle 80 ore non devono essere recuperate dal lavoratore, purché risultino mancanti a causa di una disposizione del datore di lavoro. Le ore in più che superano questo limite valgono come ore straordinarie. Queste ore straordinarie devono essere compensate, entro 6 mesi, con tempo libero di uguale durata oppure pagate con l'aggiunta di un'indennità di salario. La facoltà di scelta spetta, dopo aver consultato il lavoratore, al datore di lavoro. Se, in seguito alla conclusione del rapporto di lavoro, eventuali ore straordinarie non possono più venir compensate con tempo libero di uguale durata, esse devono venir remunerate con un'indennità di salario del +25% (= in tutto 125%). Se un eventuale ammanco di ore, causato da una disposizione del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso va a carico del datore di lavoro.</p>	<p>non è ammissibile. Il lavoro del sabato è un'eccezione.</p> <p>25.2 La durata annuale determinante del lavoro è calcolata su una media di 40 ore settimanali, rispettivamente 2080 ore in media all'anno. La durata annuale determinante del lavoro per anno civile è fissata di volta in volta all'appendice 8 CCL. <b>Le indennità salariali sono calcolate sulla base di una giornata lavorativa media di 8 ore.</b> Per i dipendenti occupati a tempo parziale essa è ridotta in percentuale.</p> <p>25.3 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.</p> <p>25.4 È considerato tempo di lavoro quello in cui il dipendente è a disposizione del datore di lavoro. <del>Se il lavoro inizia in azienda, non vale come tempo lavorativo quello necessario per il percorso dal domicilio del dipendente al laboratorio e viceversa.</del></p> <p>25.5 <b>Il tragitto tra il domicilio del dipendente e la sede di lavoro contrattuale non è considerato orario di lavoro retribuito.</b></p> <p>25.6 <b>I viaggi tra la sede di lavoro contrattuale e il luogo di lavoro sono considerati orario di lavoro retribuito.</b></p> <p>25.7 <b>Il tempo diviaggio tra sedi o cantieri diversi sono considerati orario di lavoro retribuito.</b></p> <p>25.8 <b>Per il tragitto diretto tra il domicilio del dipendente e il luogo di lavoro, le aziende possono applicare due soluzioni / la seguente soluzione. La scelta della soluzione è determinata in consultazione con i dipendenti per un periodo minimo di un anno:</b></p> <p><b>a) Senza raggio</b>  <b>Il tempo di lavoro eccedente il tempo di tragitto abituale tra il domicilio del dipendente e la sede di lavoro contrattuale è considerato orario di lavoro retribuito.</b></p> <p><b>b) Con raggio</b>  <b>Se il luogo di lavoro dista 15 minuti o più (a seconda delle condizioni del traffico) dalla sede di lavoro contrattuale, il tempo eccedente tale periodo sarà considerato orario di lavoro.</b></p> <p>25.9 <b>I viaggi considerati come orario di lavoro retribuito devono essere registrati come orario di lavoro ai sensi dell'articolo 26.1 del CCL.</b></p> <p>25.10 <b>Il lavoro straordinario è dato quando l'orario di lavoro supera il limite settimanale di 40 ore (tempo pieno).</b></p> <p><b>Il lavoro straordinario deve essere regolato in conformità all'art. 42 CCL. Se il rapporto di lavoro non è durato un intero anno solare, le ore di lavoro che superano i seguenti valori saranno considerate come lavoro straordinario:</b>  <b>Numero di settimane lavorative (comprese le ferie e i giorni festivi) moltiplicato per 40 ore.</b></p>
<p><b>Art. 26 Osservanza della durata del lavoro</b></p> <p>26.1 Il dipendente deve osservare la durata del lavoro dell'azienda e registrare le sue ore di presenza sul foglio di lavoro o sul rapporto quotidiano.</p> <p>26.2 Il dipendente è tenuto a recuperare le ore perse se arriva in ritardo al lavoro senza motivo valido e se lascia o interrompe il lavoro anzitempo.</p>	<p><b>Art. 26 Osservanza della durata del lavoro</b></p> <p>26.1 Il dipendente deve osservare la durata del lavoro dell'azienda e <b>registrare le sue ore di presenza almeno una volta alla settimana</b> sul foglio di lavoro o sul rapporto quotidiano.</p> <p>26.2 Il dipendente è tenuto a recuperare le ore perse se arriva in ritardo al lavoro senza motivo valido e se lascia o interrompe il lavoro anzitempo.</p> <p>26.3 Se il tempo di lavoro non viene recuperato, il datore di lavoro può procedere ad una deduzione</p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<b>GAV 2019</b>	<b>GAV 2025-2028</b>
<p>26.3 Se il tempo di lavoro non viene recuperato, il datore di lavoro può procedere ad una deduzione salariale corrispondente.</p> <p>26.4 Nel caso di una sola assenza di breve durata, giustificata e precedentemente approvata, non viene effettuata nessuna deduzione salariale, rispettivamente la perdita di salario viene compensata, purché l'assenza non duri più di due ore.</p> <p>26.5 Interruzione del lavoro quotidiano/pause</p> <p>a) Il lavoro può essere interrotto per una pausa non pagata. Il momento e la durata della pausa saranno definiti dal datore di lavoro d'accordo con i dipendenti. Le pause non sono considerate come tempo di lavoro, dunque non sono pagate.<sup>18)</sup></p> <p>b) Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno mezz'ora. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro.</p> <p>c) Per lo spuntino di mezzanotte il lavoro va interrotto per almeno un'ora. Questa interruzione è considerata come tempo di lavoro.</p>	<p>salariale corrispondente.</p> <p>26.4 Nel caso di assenze di breve durata, <b>ai sensi dell'art. 329 cpv 3 del CO</b>, giustificata e precedentemente approvata, non viene effettuata nessuna deduzione salariale, rispettivamente la perdita di salario viene compensata, purché l'assenza non duri più di due ore.</p> <p>26.5 Interruzione del lavoro quotidiano/pause</p> <p>a) Il lavoro può essere interrotto per una pausa non pagata. Il momento e la durata della pausa saranno definiti dal datore di lavoro d'accordo con i dipendenti. Le pause non sono considerate come tempo di lavoro, dunque non sono pagate.</p> <p>b) Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno mezz'ora. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro.</p> <p>c) Per lo spuntino di mezzanotte il lavoro va interrotto per almeno un'ora. Questa interruzione è considerata come tempo di lavoro.</p>
<p><b>Art. 27 Lavoro di recupero</b></p> <p>27.1 All'inizio di ogni anno il datore di lavoro ed i dipendenti stabiliscono i giorni da recuperare.</p> <p>27.2 Se per ragioni di malattia, infortunio o servizio militare obbligatorio un dipendente non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato in precedenza, egli dovrà compensarle in data ulteriore, dopo essersi accordato con il datore di lavoro.</p>	<p><b>Art. 27 Lavoro di recupero</b></p> <p>27.1 All'inizio di ogni anno il datore di lavoro ed i dipendenti stabiliscono i giorni da recuperare.</p> <p>27.2 Se per ragioni di malattia, infortunio o servizio militare obbligatorio un dipendente non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato in precedenza, egli dovrà compensarle in data ulteriore, dopo essersi accordato con il datore di lavoro.</p>
<p><b>Art. 28 Lavoro straordinario</b></p> <p>28.1 È considerato lavoro straordinario quello che, conformemente agli articoli 25.2 e 25.7 nonché all'Appendice 8, tenendo conto dell'art. 27, supera il normale orario di lavoro. Va osservata la durata massima del lavoro stabilita per legge.</p> <p>28.2 I lavoratori sono tenuti ad accettare di eseguire delle ore di lavoro supplementari in caso di esigenze aziendali, in base alla loro capacità di prestazione personale e nella misura in cui lo si possa ragionevolmente pretendere secondo le norme della buona fede.</p> <p>28.3 Il lavoro straordinario viene compensato unicamente se è stato ordinato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante, o riconosciuto in seguito come tale.</p>	<p><b>Art. 28 Lavoro straordinario</b></p> <p>28.1 È considerato lavoro straordinario quello che, conformemente agli articoli 25.2 e 25.7 nonché all'Appendice 8, tenendo conto dell'art. 27, supera il normale orario di lavoro. Va osservata la durata massima del lavoro stabilita per legge.</p> <p><b>Il lavoro straordinario è compensato solo nella misura in cui è ordinato o successivamente vistato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante.</b></p> <p><b>I dipendenti sono tenuti a prestare lavoro straordinario se e quando richiesto dall'azienda, tenendo conto della loro capacità personale di farlo, nella misura in cui può essere loro richiesto in buona fede.</b></p> <p><b>Se il rapporto di lavoro non è durato un intero anno solare, le ore lavorate in eccesso rispetto a quelle indicate di seguito saranno considerate come ore di lavoro straordinario: numero di settimane lavorative (comprese le ferie e i giorni festivi) moltiplicato per 40 ore (tempo pieno).</b></p> <p><b>Se le ore mancanti dovute alle istruzioni del datore di lavoro non possono essere recuperate prima della partenza del dipendente, saranno pagate al datore di lavoro.</b></p> <p>28.2 <b>Le ore settimanali lavorate dalla 41a ora fino alla 45a ora inclusa sono conteggiate come straordinario A e devono essere registrate ogni settimana in un conteggio di straordinario A separato.</b></p> <p><b>Le ore settimanali lavorate dalla 46a ora fino alla 50a ora compresa sono registrate come straordinario B e devono essere inserite ogni settimana in un conteggio separato per gli straordinari B.</b></p> <p><b>Lo stesso sistema si applica al lavoro a tempo parziale.</b></p> <p>28.3 <b>I saldi dei due conteggi delle ore di lavoro straordinario A e B devono essere indicati ogni mese.</b></p>



**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

**GAV 2019****GAV 2025-2028****Contatore delle ore straordinarie A :**

Durante l'anno solare corrispondente, le ore di straordinario del contatore A devono essere compensate senza costi aggiuntivi con tempo libero della stessa durata. Al 31 dicembre, le ore di straordinario A possono essere riportate all'anno successivo. Queste ore di straordinario devono essere compensate senza supplemento con tempo libero della stessa durata o pagate senza supplemento entro un anno, come concordato tra il datore di lavoro e il dipendente. Se non si raggiunge un accordo sulla compensazione o sul pagamento, il datore di lavoro e il dipendente decidono ciascuno la compensazione o il pagamento (o una combinazione dei due) del 50% delle ore di straordinario da ridurre. La compensazione delle ore straordinarie deve essere registrata nel registro dell'orario di lavoro o per iscritto.

**Contatore degli straordinari B :**

Le ore di lavoro straordinario nel contatore B devono essere pagate alla fine dell'anno solare corrispondente o, su richiesta del dipendente, ogni sei mesi, con un supplemento del 25%.

La compensazione delle ore con un supplemento del 25% è consentita solo su richiesta del dipendente. Le parti devono trovare un accordo sulla tempistica della compensazione entro un mese dalla fine dell'anno solare in questione e registrare il risultato in un accordo.

Non è consentito utilizzare le ore di straordinario del contatore B per compensare o pagare le ore di straordinario del contatore A (o le ore negative). Le ore di lavoro straordinario del contatore B non possono essere utilizzate per compensare le ore di lavoro straordinario del contatore A. Le ore di straordinario del contatore A non possono essere utilizzate per compensare le ore di straordinario del contatore B.

28.4 Le indennità per lavoro straordinario sono calcolate come segue:

- a) Per i lavoratori assunti a salario mensile: il salario lordo orario aggiuntivo della quota parte di tredicesima mensilità (senza considerare i supplementi per vacanze e giorni festivi)
- b) Per i lavoratori assunti a salario orario: il salario lordo orario, aggiuntivo della tredicesima mensilità più i supplementi per vacanze e giorni festivi.

**Art. 29 Vacanze**

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

fino ai 20 anni compiuti	27 giorni
dai 21 ai 49 anni	25 giorni
dai 50 ai 54 anni	27 giorni
dai 55 ai 60 anni	28 giorni
dai 61 ai 65 anni	30 giorni

29.2 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dall'anno civile nel quale il lavoratore compie gli anni.

29.3 Se un dipendente si ammala o è vittima di un infortunio durante le vacanze, i giorni di incapacità totale al lavoro attestati dal medico e per i quali non vi sia colpa del dipendente non sono calco-

**Art. 29 Vacanze**

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

fino ai 20 <b>compleanno</b>	27 giorni
dai 21 ai 49 <b>compleanno</b>	25 giorni
dai 50 ai 54 <b>compleanno</b>	27 giorni
dai 55 ai 60 <b>compleanno</b>	28 giorni
dai 61 ai 65 <b>compleanno</b>	30 giorni

29.2 Il diritto alle vacanze è calcolato **a partire dall'anno solare in cui cade il compleanno.**

29.3 Se un dipendente si ammala o è vittima di un infortunio durante le vacanze, i giorni di incapacità totale al lavoro attestati dal medico e per i quali non vi sia colpa del dipendente non sono calcolati come giorni di vacanza, purché l'incapacità al lavoro impedisca di realizzare lo scopo delle ferie, cioè il riposo. Il dipendente deve informare immediatamente il datore di lavoro.

29.4 In caso di malattia o infortunio durante le vacanze all'estero, il dipendente deve **fornire una prova comprensibile della totale incapacità lavorativa (in genere tramite un certificato ospedaliero).**

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>lati come giorni di vacanza, purché l'incapacità al lavoro impedisca di realizzare lo scopo delle ferie, cioè il riposo. Il dipendente deve informare immediatamente il datore di lavoro.</p> <p>29.4 In caso di malattia o infortunio durante le vacanze all'estero, il dipendente deve dimostrare la sua totale incapacità al lavoro con un certificato medico rilasciato da un ospedale.</p>	
<p><b>Art. 30 Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze</b></p> <p>30.1 Se il dipendente è impedito di lavorare, senza sua colpa, per motivi come malattia, infortunio, servizio militare, adempimento di un obbligo legale o di una funzione pubblica, la durata delle vacanze non sarà ridotta se la durata complessiva delle assenze è inferiore a tre mesi per anno civile. In caso d'impedimento di lunga durata, le vacanze possono essere ridotte di 1/12 per ogni mese completo di assenza. I due primi mesi di assenza non saranno presi in considerazione.</p> <p>30.2 Per assenze prolungate dovute ad una gravidanza, le vacanze possono essere ridotte di 1/12 a partire dal terzo mese completo d'impedimento. I due primi mesi di assenza non saranno presi in considerazione.<sup>19)</sup></p> <p>30.3 Non sono considerati come impedimento i corsi di ripetizione e quindi non comportano una riduzione delle vacanze.</p> <p>30.4 Se nel corso di un anno di servizio, il dipendente è impedito di lavorare per sua colpa per più di un mese complessivamente, il datore di lavoro ha il diritto di ridurre la durata delle vacanze di 1/12 per ogni mese completo di assenza (i decimali sono arrotondati alla mezza giornata).<sup>20)</sup></p> <p><b>Epoca delle vacanze</b></p> <p>30.5 In linea di massima le vacanze devono essere prese nel corso dell'anno civile per cui sono concesse – almeno due settimane devono essere consecutive.</p> <p>30.6 Il datore di lavoro, d'accordo con il dipendente, fissa la data delle vacanze all'inizio dell'anno. Il dipendente deve tener conto degli interessi dell'azienda. Se ha luogo una chiusura aziendale per ferie collettive, le vacanze devono essere prese in tale periodo.<sup>21)</sup></p> <p><b>Salario durante le vacanze</b></p> <p>30.7 Il datore di lavoro deve versare al dipendente il salario totale relativo al periodo delle vacanze.<sup>22)</sup></p> <p>30.8 Durante la durata del rapporto di lavoro le ferie non possono essere compensate con prestazioni di denaro o con altre agevolazioni.<sup>23)</sup> Se il rapporto di lavoro viene disdetto e il dipendente non ha potuto godere delle sue ferie, esse gli devono essere pagate assieme alla parte di tredicesima (8.33%).</p> <p>30.9 Se il rapporto di lavoro cessa e il dipendente ha già usufruito delle sue vacanze per l'anno in corso, il datore di lavoro ha il diritto di dedurre dall'ultimo salario l'importo corrispondente alle vacanze pagate in eccedenza.</p> <p>30.10 Durante il periodo delle vacanze il dipendente non può eseguire un lavoro remunerato.<sup>24)</sup></p>	<p><b>Art. 30 Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze</b></p> <p>30.1 Se il dipendente è impedito di lavorare, senza sua colpa, per motivi come malattia, infortunio, servizio militare, adempimento di un obbligo legale o di una funzione pubblica, la durata delle vacanze non sarà ridotta se la durata complessiva delle assenze è inferiore a tre mesi per anno civile. In caso d'impedimento di lunga durata, le vacanze possono essere ridotte di 1/12 per ogni mese completo di assenza. I due primi mesi di assenza non saranno presi in considerazione.</p> <p>30.2 Per assenze prolungate dovute ad una gravidanza, le vacanze possono essere ridotte di 1/12 a partire dal terzo mese <b>di assenza</b> completo d'impedimento. <b>I primi due mesi di assenza non saranno presi in considerazione.</b></p> <p>30.3 Non sono considerati come impedimento i corsi di ripetizione e quindi non comportano una riduzione delle vacanze.</p> <p>30.4 Se nel corso di un anno di servizio, il dipendente è impedito di lavorare per sua colpa per più di un <b>mese di assenza</b> complessivamente, il datore di lavoro ha il diritto di ridurre la durata delle vacanze di 1/12 per ogni <b>mese di assenza</b> completo di assenza (i decimali sono arrotondati alla mezza giornata).</p> <p><b>Epoca delle vacanze</b></p> <p>30.5 <i>In linea di massima le vacanze devono essere prese nel corso dell'anno civile per cui sono concesse – almeno due settimane devono essere consecutive.</i></p> <p>30.6 <i>Il datore di lavoro, d'accordo con il dipendente, fissa la data delle vacanze all'inizio dell'anno. Il dipendente deve tener conto degli interessi dell'azienda. Se ha luogo una chiusura aziendale per ferie collettive, le vacanze devono essere prese in tale periodo.</i></p> <p><b>Salario durante le vacanze</b></p> <p>30.7 <i>Il datore di lavoro deve versare al dipendente il salario totale relativo al periodo delle vacanze.</i></p> <p>30.8 <i>Durante la durata del rapporto di lavoro le ferie non possono essere compensate con prestazioni di denaro o con altre agevolazioni. Se il rapporto di lavoro viene disdetto e il dipendente non ha potuto godere delle sue ferie, esse gli devono essere pagate assieme alla parte di tredicesima (8.33%).</i></p> <p>30.9 Se il rapporto di lavoro cessa e il dipendente ha già usufruito delle sue vacanze per l'anno in corso, il datore di lavoro ha il diritto di dedurre dall'ultimo salario l'importo corrispondente alle vacanze pagate in eccedenza.</p> <p>30.10 <i>Durante il periodo delle vacanze il dipendente non può eseguire un lavoro remunerato.</i></p>
<p><b>Art. 31 Giorni festivi</b></p> <p>31.1 Al massimo 9 giorni festivi federali o cantonali all'anno sono indennizzabili, purché cadano in un giorno lavorativo.</p> <p>31.2 I 9 giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali.</p> <p>31.3 Altri giorni festivi o di riposo federali, cantonali o pubblici devono essere compensati</p>	<p><b>Art. 31 Giorni festivi</b></p> <p>31.1 Al massimo 9 giorni festivi federali o cantonali all'anno sono indennizzabili, purché cadano in un giorno lavorativo.</p> <p>31.2 I 9 giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali.</p> <p>31.3 Altri giorni festivi o di riposo federali, cantonali o pubblici devono essere compensati</p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
anticipatamente o posticipatamente; questigiorni non vengono quindi indennizzati. Le disposizioni complementari possono prevedere un indennizzo per giorni festivi supplementari.	anticipatamente o posticipatamente; questi giorni non vengono quindi indennizzati. Le disposizioni complementari possono prevedere un indennizzo per giorni festivi supplementari.
<p><b>Art. 32 Indennità per giorni festivi</b></p> <p>32.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario giornaliero normale di lavoro a salario normale.</p> <p>32.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo dellevacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.</p> <p>32.3 I giorni festivi che cadono su una domenica o un sabato non lavorativi non possono essere sostituiti. Tale disposizione si applica pure ai giorni festivi che cadono su giorni di malattia, d'infortunio, di servizio militare e di assenze non retribuite.</p> <p>32.4 L'indennità per giorni festivi non sarà versata al dipendente se quest'ultimo non si presenta al lavoro, senza motivo valido, il giorno prima o il giorno dopo quello festivo.</p>	<p><b>Art. 32 Indennità per giorni festivi</b></p> <p>32.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario giornaliero normale di lavoro a salario normale.</p> <p>32.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.</p> <p>32.3 I giorni festivi che cadono su una domenica o un sabato non lavorativi non possono essere sostituiti. Tale disposizione si applica pure ai giorni festivi che cadono su giorni di malattia, d'infortunio, di servizio militare e di assenze non retribuite.</p> <p>32.4 L'indennità per giorni festivi non sarà versata al dipendente se quest'ultimo non si presenta al lavoro, senza motivo valido, il giorno prima o il giorno dopo quello festivo.</p>
<p><b>Art. 33 Pensionamento flessibile</b></p> <p>33.1 Allo scopo di proteggere i dipendenti più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da sovraccarichi fisici, il dipendente e il datore di lavoro possono prendere accordi, basandosi su questo CCL, per un pensionamento flessibile.</p> <p>33.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:</p> <p>a) Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 58° anno d'età.</p> <p>b) La messa in vigore di un pensionamento flessibile deve essere conclusa tra dipendente e datore di lavoro in modo definitivo e per iscritto con 3 mesi di anticipo.</p> <p>c) Tramite il pensionamento flessibile il dipendente può diminuire la durata del proprio lavoro. Questa riduzione della durata del lavoro può essere effettuata in modo scalare, aumentando col passare degli anni.</p> <p>d) Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del dipendente.</p> <p>e) I premi versati per la previdenza professionale (2° pilastro) restano al livello precedente l'introduzione della riduzione della durata del lavoro, purché il dipendente abbia almeno 10 anni di servizio presso l'azienda e la riduzione della durata del lavoro non superi il 30% della durata normale del lavoro.</p> <p>f) L'ufficio della CPN, rispettivamente della CP, può essere consultato.</p>	<p><b>Art. 33 Modello di pensionamento anticipato (MPA)</b></p> <p><i>Le parti contraenti hanno deciso di introdurre un modello di pensionamento anticipato nel settore svizzero della tecnica della costruzione entro il 01.01.2026 e si sono impegnate a stipulare a tal fine un CCL separato (CCL-MPR settore tecnica della costruzione). Esse si impegnano ad attuare e realizzare congiuntamente i valori di riferimento di cui all'Appendice 10.</i></p> <p>33.1 Abrogato</p> <p>33.2 Abrogato</p>
<p><b>Art. 34 Indennità per assenze giustificate</b></p> <p>34.1 I dipendenti hanno diritto all'indennizzo delle seguenti assenze:</p> <p>a) in caso di matrimonio del dipendente 2 giorni</p> <p>b) in caso di matrimonio di un figlio, per partecipare all'avvenimento 1 giorno</p> <p>c) in caso di decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori del/della dipendente 3 giorni</p> <p>d) in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella del/della dipendente</p> <p>– se vivevano nella stessa economia domestica 3 giorni</p> <p>– se non vivevano nella stessa economia domestica 1 giorno</p> <p>e) in caso di riforma militare 1 giorno</p> <p>f) in caso di giornata d'informazione per l'arruolamento 1 giorno</p> <p>g) in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché non</p>	<p><b>Art. 34 Indennità per assenze giustificate</b></p> <p>34.1 I dipendenti hanno diritto all'indennizzo delle seguenti assenze:</p> <p>a) in caso di matrimonio del dipendente 2 giorni</p> <p>b) in caso di matrimonio di un figlio, per partecipare all'avvenimento 1 giorno</p> <p>c) in caso di decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori del/della dipendente 3 giorni</p> <p>d) in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella del/della dipendente</p> <p>– se vivevano nella stessa economia domestica 3 giorni</p> <p>– se non vivevano nella stessa economia domestica 1 giorno</p> <p>e) in caso di riforma militare 1 giorno</p> <p>f) in caso di giornata di orientamento per l'arruolamento 1 giorno</p> <p>g) in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia</p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<b>GAV 2019</b>	<b>GAV 2025-2028</b>
<p>sia legato ad uncambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno 1 giorno</p> <p>h) per la cura di membri malati della famiglia per i quali sussiste un obbligo legale di assistenza, che vivono nella stessa economia domestica, quando la cura non possa venir organizzata altrimenti e d'intesa con il datore di lavoro fino a 3 giorni</p> <p>i) in caso di infortunio (giorni di carenza SUVA 80% del salario) 0-3 giorni</p> <p>34.2 Le persone che vivono sotto il regime dell'unione domestica re-gistrata secondo la Legge federale del 18 giugno 2004 sull'unione domestica registrata (LUD)<sup>25</sup>) sono assimilate, a livello di diritti, a persone sposate.</p> <p>34.3 Non viene concesso alcun indennizzo se un giorno di assenza secondo l'art. 34.1 CCL cade su un giorno non lavorativo, oppure se il dipendente riceve già per questo giorno una prestazione sostitutiva.</p>	<p>legato ad uncambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno 1 giorno</p> <p>h) per la cura di membri malati della famiglia per i quali sussiste un obbligo legale di assistenza, che vivono nella stessa economia domestica, <i>quando la cura non possa venir organizzata altrimenti e d'intesa con il datore di lavoro</i> fino a 3 giorni</p> <p>i) in caso di infortunio (giorni di carenza SUVA 80% del salario) 0-3 giorni</p> <p>34.2 Le persone che vivono sotto il regime dell'unione domestica registrata secondo la Legge federale del 18 giugno 2004 sull'unione domestica registrata (LUD) sono assimilate, a livello di diritti, a persone sposate.</p> <p>34.3 Non viene concesso alcun indennizzo se un giorno di assenza secondo l'art. 34.1 CCL cade su un giorno non lavorativo, oppure se il dipendente riceve già per questo giorno una prestazione sostitutiva.</p>
<p><b>Art. 34a Congedo di maternità e di paternità</b></p> <p>34a.1 Dopo il parto la lavoratrice ha diritto a un congedo di maternità di 16 settimane<sup>66</sup>). L'indennità di maternità prescritta per legge è a carico del datore di lavoro per le settimane 15 e 16.</p> <p>34a.2 Tutti i lavoratori assoggettati al CCL hanno diritto a 10 giorni di congedo di paternità, che è retribuito con un pagamento continuato del salario del 100%. I datori di lavoro ricevono la corrispondente indennità di perdita di guadagno IPG. In questo modo, l'intero diritto ai giorni di congedo in relazione alla nascita di un figlio è compensato. Il CCL non dà diritto ad alcun giorno supplementare di congedo oltre al congedo di paternità previsto per legge. Il lavoratore deve fruire del congedo di paternità entro sei mesi dalla nascita del figlio.</p>	<p><b>Art. 34a Congedo di maternità e di paternità</b></p> <p>34a.1 Dopo il parto la lavoratrice ha diritto a un congedo di maternità di 16 settimane. L'indennità di maternità prescritta per legge è a carico del datore di lavoro per le settimane 15 e 16.</p> <p>34a.2 Tutti i lavoratori assoggettati al CCL hanno diritto a 10 giorni di congedo di paternità, che è retribuito con un pagamento continuato del salario del 100%. I datori di lavoro ricevono la corrispondente indennità di perdita di guadagno IPG. In questo modo, l'intero diritto ai giorni di congedo in relazione alla nascita di un figlio è compensato. Il CCL non dà diritto ad alcun giorno supplementare di congedo oltre al congedo di paternità previsto per legge. Il lavoratore deve fruire del congedo di paternità entro sei mesi dalla nascita del figlio.</p>
<p><b>Art. 35 Impedimento in caso di adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica</b></p> <p>35.1 E' raccomandato ai datori di lavoro di facilitare ai dipendenti l'esercizio di funzioni politiche e l'attività accessoria come esperto d'esame di fine tirocinio per quanto lo possa permettere lo svolgimento del lavoro nell'azienda. Il dipendente che desidera esercitare una funzione politica che tange in modo regolare la durata normale del lavoro ne deve prima informare il datore di lavoro.</p> <p>35.2 In caso di adempimento di un obbligo legale, il pagamento del salario sarà concordato fra datore di lavoro e dipendente. Essi terranno conto di eventuali indennità che spettano al lavoratore per tale compito. Se le parti non giungono ad un accordo in merito, spetta alla CPN, rispettivamente la CP, fissare l'ammontare del salario.</p>	<p><b>Art. 35 Impedimento in caso di adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica</b></p> <p>35.1 <i>E' raccomandato ai datori di lavoro di facilitare ai dipendenti l'esercizio di funzioni politiche e l'attività accessoria come esperto d'esame di fine tirocinio per quanto lo possa permettere lo svolgimento del lavoro nell'azienda. Il dipendente che desidera esercitare una funzione politica che tange in modo regolare la durata normale del lavoro ne deve prima informare il datore di lavoro.</i></p> <p>35.2 <i>In caso di adempimento di un obbligo legale, il pagamento del salario sarà concordato fra datore di lavoro e dipendente. Essi terranno conto di eventuali indennità che spettano al lavoratore per tale compito. Se le parti non giungono ad un accordo in merito, spetta alla CPN, rispettivamente la CP, fissare l'ammontare del salario.</i></p>



**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p><b>Art. 36 Salario a rendimento</b></p> <p>36.1 Datore di lavoro e dipendenti concordano il salario individuale. Il salario individuale concordato per un impiego a tempo pieno dev'essere calcolato sulla base della settimana di 40 ore.</p> <p>36.2 Gli adeguamenti salariali vengono regolamentati in base all'art. 11.4 lit. e) CCL.</p> <p>36.3 Si consiglia alle aziende di effettuare colloqui annuali per valutare le prestazioni ed il rendimento dei collaboratori.</p>	<p><b>Art. 36 Salario a rendimento</b></p> <p>36.1 Datore di lavoro e dipendenti concordano il salario individuale. Il salario individuale concordato per un impiego a tempo pieno dev'essere calcolato sulla base della settimana di 40 ore.</p> <p>36.2 <i>Gli adeguamenti salariali vengono regolamentati in base all'art. 11.4 lit. e) CCL.</i></p> <p>36.3 <i>Si consiglia alle aziende di effettuare colloqui annuali per valutare le prestazioni ed il rendimento dei collaboratori.</i></p>
<p><b>Art. 37 Contabilità salari e stipendi</b></p> <p>37.1 Il salario viene normalmente fissato come salario mensile. Il pagamento del salario avviene in moneta legale, in modo regolare, indipendentemente dalle fluttuazioni della durata del lavoro.</p> <p>37.2 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata mediamensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.</p> <p>37.3 Il datore di lavoro deve organizzarsi, affinché mensilmente sia preparato il saldo delle ore lavorative e dei giorni di vacanza.</p> <p>37.4 Se un dipendente lascia l'azienda durante l'anno corrente, viene compilato un conteggio finale relativo al periodo dal 1° gennaio al momento dell'uscita.</p> <p>37.5 Qualora il conteggio indichi un deficit di ore per il dipendente, esso può essere compensato durante il periodo di disdetta, altrimenti è possibile effettuare una trattenuta sul salario.</p> <p>37.6 Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del dipendente, esso andrà a carico del datore di lavoro (mora del datore di lavoro).<sup>26)</sup></p>	<p><b>Art. 37 Pagamento dei salari</b></p> <p>37.1 Il salario viene normalmente fissato quale salario mensile. <b>La retribuzione oraria è consentita solo in casi eccezionali.</b> Il pagamento del salario avviene in moneta legale, in modo regolare, indipendentemente dalle fluttuazioni della durata del lavoro.</p> <p>37.2 <b>Abrogato</b></p> <p>37.3 Il datore di lavoro <b>è tenuto</b> a organizzarsi, affinché mensilmente sia compilato il saldo delle ore lavorative e dei giorni di vacanza.</p> <p>37.4 <b>Abrogato</b></p> <p>37.5 <b>Abrogato</b></p> <p>37.6 <b>Abrogato</b></p>
<p><b>Art. 38 Pagamento del salario, rispettivamente dello stipendio</b></p> <p>38.1 Il salario è versato al dipendente in moneta legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese, o versato puntualmente prima della fine del mese sul suo conto corrente bancario o postale.<sup>27)</sup></p> <p>38.2 Al dipendente deve essere consegnato un conteggio del salario dettagliato in cui siano specificati mensilmente il salario, le indennità e tutte le deduzioni. Oltre a ciò, il datore di lavoro prepara periodicamente un conteggio dei saldi delle ore che indichi in particolare i crediti e debiti di ore anticipate, ore straordinarie, ferie ed ore supplementari, ecc. in base all'art. 25.1 CCL.<sup>26)</sup></p> <p>38.3 Il datore di lavoro può detrarre dal salario un credito che egli ha nei confronti del dipendente solo nella misura in cui il salario è pignorabile. Se tuttavia esistono crediti per danno causato intenzionalmente dal dipendente, essi possono essere detratti senza restrizione.<sup>28)</sup></p> <p>38.4 È vietato al dipendente impegnare il suo futuro salario a beneficio di terzi (divieto di cessione).<sup>28)</sup></p>	<p><b>Art. 38 Pagamento del salario, rispettivamente dello stipendio</b></p> <p>38.1 Il salario è versato al dipendente in moneta legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese, o versato puntualmente prima della fine del mese sul suo conto corrente bancario o postale.</p> <p>38.2 Al dipendente deve essere consegnato un conteggio del salario dettagliato in cui siano specificati mensilmente il salario, le indennità e tutte le deduzioni. Oltre a ciò, il datore di lavoro prepara periodicamente un conteggio dei saldi delle ore che indichi in particolare i crediti e debiti di ore anticipate, ore straordinarie, ferie ed ore supplementari, ecc. in base all'art. 25.1 CCL.</p> <p>38.3 Il datore di lavoro può detrarre dal salario un credito che egli ha nei confronti del dipendente solo nella misura in cui il salario è pignorabile. Se tuttavia esistono crediti per danno causato intenzionalmente dal dipendente, essi possono essere detratti senza restrizione.</p> <p>38.4 È vietato al dipendente impegnare il suo futuro salario a beneficio di terzi (divieto di cessione).</p>
<p><b>Art. 39 Salari minimi</b></p> <p>39.1 Le parti contraenti stabiliscono i salari minimi contrattuali, che vengono verificati annualmente</p>	<p><b>Art. 39 Salari minimi</b></p> <p>39.1 Le parti contraenti stabiliscono i salari minimi contrattuali, <i>che vengono verificati annualmente ed eventualmente adeguati. Essi sono calcolati sulla base della settimana di 40 ore (tempo pieno).</i></p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028																									
<p>ed eventualmente adeguati. Essi sono calcolati sulla base della settimana di 40 ore.</p> <p>39.2 Le eccezioni concernenti i salari inferiori a quelli minimi devono essere sottoposte alla CP competente, rispettivamente alla CPN, conformemente agli articoli 10.2 lit. k) e 11.4 lit. h) CCL. Su richiesta, essa deciderà in merito.</p> <p>39.3 Categorie di dipendenti</p> <p>a) <b>Installatore 1</b> Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.</p> <p>b) <b>Installatore 2</b> Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo oppure dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.</p> <p>c) <b>Installatore 3</b> Dipendenti senza attestato di capacità svizzero che hanno compiuto i 20 anni di età.</p> <p>Vedere appendice 8 CCL.</p>	<p>39.2 Le eccezioni concernenti i salari inferiori a quelli minimi devono essere sottoposte alla CP competente, rispettivamente alla CPN, conformemente agli articoli <del>10.2 lit. k)</del> e 11.4 lit. h) CCL. Su richiesta, essa deciderà in merito.</p> <p>39.3 Categorie di dipendenti</p> <p>a) <b>Installatore AFC</b> Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.</p> <p>b) <b>Installatore CFP</b> Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo oppure dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.</p> <p>c) <b>Installatore senza certificato</b> Dipendenti senza attestato di capacità svizzero che hanno compiuto i 20 anni di età.</p> <p>Vedere appendice 8 CCL.</p>																									
<p><b>Art. 40 Indennità di fine anno</b></p> <p>40.1 Il dipendente riceve un'indennità del 100% del salario medio mensile. Per i dipendenti con paga oraria l'indennità di fine anno è calcolata sulla base della durata annuale del lavoro secondo l'art. 25.2 CCL.</p> <p>40.2 L'indennità di fine anno viene versata al più tardi nel mese di dicembre dell'anno in cui è dovuta; se il dipendente lascia definitivamente il suo lavoro, nel mese di partenza.</p> <p>40.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità è pagata pro rata temporis.</p> <p>40.4 Se il dipendente, per un motivo qualsiasi – tranne che in seguito ad infortunio o a malattia per la quale percepisce le prestazioni di indennità giornaliere – è impedito a fornire la sua prestazione lavorativa per più di un mese complessivo nel corso di un anno di servizio, l'indennità di fine anno può essere ridotta di 1/12 per ogni mese completo di impedimento.</p>	<p><b>Art. 40 13a mensilità</b></p> <p>40.1 Il dipendente riceve un'indennità del 100% del salario medio mensile. Per i dipendenti con paga oraria l'indennità di fine anno è calcolata sulla base della durata annuale del lavoro secondo l'art. 25.2 CCL.</p> <p>40.2 L'indennità di fine anno viene versata al più tardi nel mese di dicembre dell'anno in cui è dovuta; se il dipendente lascia definitivamente il suo lavoro, nel mese di partenza.</p> <p>40.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità è pagata pro rata temporis.</p> <p>40.4 Se il dipendente, per un motivo qualsiasi – tranne che in seguito ad infortunio o a malattia per la quale percepisce le prestazioni di indennità giornaliere – è impedito a fornire la sua prestazione lavorativa per più di un mese complessivo nel corso di un anno di servizio, l'indennità di fine anno può essere ridotta di 1/12 per ogni mese completo di impedimento.</p>																									
<p><b>Art. 41 Trattative salariali</b></p> <p>41.1 Le parti contraenti stabiliscono di riunirsi ogni anno in settembre per concordare - sulla base del rincaro del mese di agosto, secondo l'indice nazionale dei prezzi al consumo - eventuali adeguamenti salariali la cui entrata in vigore è fissata per l'inizio dell'anno successivo. I risultati definitivi delle trattative sono contenuti nell'appendice 8 CCL. Le trattative verteranno sui punti seguenti:</p> <p>a) situazione economica generale;  b) situazione del mercato;  c) situazione del mercato del lavoro;  d) situazione economica del settore;  e) evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo;  f) aumento degli oneri complementari del lavoro.</p> <p>41.2 Se le parti contraenti non riescono ad accordarsi in merito agli adeguamenti dei salari, la questione può essere sottoposta al tribunale arbitrale in base all'art. 12 CCL.</p> <p>41.3 Aziende in cui è attiva una rappresentanza del personale eletta in base alla Legge sulla partecipazione secondo l'art. 6 CCL e l'appendice 3 CCL possono, in seguito a trattative con la stessa, concordare individualmente gli adeguamenti salariali negoziati dalle parti contraenti. In tal caso</p>	<p><b>Art. 41 Trattative salariali</b></p> <p>41.1 <i>Le parti contraenti stabiliscono di riunirsi ogni anno in settembre per concordare - sulla base del rincaro del mese di agosto, sulla base dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC) - adeguamenti salariali la cui entrata in vigore è fissata per l'inizio dell'anno successivo.</i>  <b>L'adeguamento automatico delle retribuzioni effettive deve essere applicato secondo la seguente tabella.</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><b>Rincaro</b></th> <th><b>Dal 1.1.2025</b></th> <th><b>dal 1.1.2026</b></th> <th><b>dal 1.1.2027</b></th> <th><b>dal 1.1.2028</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>0 – 0.499%</b></td> <td>0 CHF/ Mese</td> <td>0 CHF/ Mese</td> <td>0 CHF/ Mese</td> <td>0 CHF/ Mese</td> </tr> <tr> <td><b>0.5 – 0.999%</b></td> <td>50 CHF/ Mese</td> <td>50 CHF/ Mese</td> <td>50 CHF/ Mese</td> <td>50 CHF/ Mese</td> </tr> <tr> <td><b>1.0 – 1.499%</b></td> <td>50 CHF/ Mese +1% individuale</td> <td>50 CHF/ Mese +1% individuale</td> <td>50 CHF/ Mese +1% individuale</td> <td>50 CHF/ Mese +1% individuale</td> </tr> <tr> <td><b>1.5 – 1.999%</b></td> <td>75 CHF/ Mese</td> <td>75 CHF/ Mese</td> <td>75 CHF/ Mese</td> <td>75 CHF/ Mese</td> </tr> </tbody> </table>	<b>Rincaro</b>	<b>Dal 1.1.2025</b>	<b>dal 1.1.2026</b>	<b>dal 1.1.2027</b>	<b>dal 1.1.2028</b>	<b>0 – 0.499%</b>	0 CHF/ Mese	0 CHF/ Mese	0 CHF/ Mese	0 CHF/ Mese	<b>0.5 – 0.999%</b>	50 CHF/ Mese	50 CHF/ Mese	50 CHF/ Mese	50 CHF/ Mese	<b>1.0 – 1.499%</b>	50 CHF/ Mese +1% individuale	50 CHF/ Mese +1% individuale	50 CHF/ Mese +1% individuale	50 CHF/ Mese +1% individuale	<b>1.5 – 1.999%</b>	75 CHF/ Mese	75 CHF/ Mese	75 CHF/ Mese	75 CHF/ Mese
<b>Rincaro</b>	<b>Dal 1.1.2025</b>	<b>dal 1.1.2026</b>	<b>dal 1.1.2027</b>	<b>dal 1.1.2028</b>																						
<b>0 – 0.499%</b>	0 CHF/ Mese	0 CHF/ Mese	0 CHF/ Mese	0 CHF/ Mese																						
<b>0.5 – 0.999%</b>	50 CHF/ Mese	50 CHF/ Mese	50 CHF/ Mese	50 CHF/ Mese																						
<b>1.0 – 1.499%</b>	50 CHF/ Mese +1% individuale	50 CHF/ Mese +1% individuale	50 CHF/ Mese +1% individuale	50 CHF/ Mese +1% individuale																						
<b>1.5 – 1.999%</b>	75 CHF/ Mese	75 CHF/ Mese	75 CHF/ Mese	75 CHF/ Mese																						

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028				
<p>non bisogna andare al di sotto del volume fissato dalle parti contraenti. Si raccomanda alle aziende di effettuare colloqui annuali per valutare le prestazioni ed il rendimento dei collaboratori. In caso di disaccordo in merito alla ripartizione interna all'azienda, la questione va sottoposta alla CPN, rispettivamente alla CP.</p>		+1% individuale	+1% individuale	+1% individuale	+1% individuale
	2.0 – 3.0%	100 CHF/ Mese +2% individuale	100 CHF/ Mese +2% individuale	100 CHF/ Mese +2% individuale	100 CHF/ Mese +2% individuale
	dal 3.0%	Negoziazioni	Negoziazioni	Negoziazioni	Negoziazioni
	<p><i>l'adeguamento automatico delle retribuzioni effettive deve essere applicato in base alla tabella riportata nell'Appendice 8.</i></p> <p><i>Le trattative vengono condotte sulla base di quanto segue:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>La situazione economica generale;</i></li> <li>b) <i>La situazione del mercato;</i></li> <li>c) <i>La situazione del mercato del lavoro;</i></li> <li>d) <i>La situazione economica del settore;</i></li> <li>e) <i>L'evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo;</i></li> <li>f) <i>L'aumento degli oneri complementari del lavoro.</i></li> </ul> <p>41.2 <i>Se le parti contraenti non riescono ad accordarsi in merito agli adeguamenti dei salari, la questione può essere sottoposta al tribunale arbitrale in base all'art. 12 CCL.</i></p> <p>41.3 <i>Aziende in cui è attiva una rappresentanza del personale eletta in base alla Legge sulla partecipazione secondo l'art. 6 CCL e l'appendice 3 CCL possono, in seguito a trattative con la stessa, concordare individualmente gli adeguamenti salariali negoziati dalle parti contraenti. In tal caso non bisogna andare al di sotto del volume fissato dalle parti contraenti. Si raccomanda alle aziende di effettuare colloqui annuali per valutare le prestazioni ed il rendimento dei collaboratori. In caso di disaccordo in merito alla ripartizione interna all'azienda, la questione va sottoposta alla CPN, rispettivamente alla CP.</i></p>				
<p><b>Art. 42 Indennità per lavoro straordinario</b></p> <p>42.1 Il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata nel corso del periodo di conteggio definito all'art. 25.7 CCL. Se una compensazione è possibile ma il dipendente desidera un pagamento in contanti, il datore di lavoro decide, tenendo conto della situazione aziendale, se compensare al massimo 120 ore di straordinario per ciascun periodo di conteggio con tempo libero di uguale durata oppure compensarle in denaro ma senza indennità. Le restanti ore di straordinario vanno pagate con un'indennità del 25%.</p> <p>42.2 Le indennità per lavoro straordinario si calcolano come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) per i lavoratori assunti con salario mensile: salario lordo orario più quota 13a mensilità (senza considerare il supplemento per le vacanze e i giorni festivi).</li> <li>b) per i lavoratori assunti con salario orario: salario lordo orario più quota 13a mensilità più supplemento per le vacanze e i giorni festivi.</li> </ul> <p>42.3 42.3 Se dipendenti a tempo parziale ed ausiliari effettuano ore in più, esse devono normalmente venir compensate. Nel caso in cui ciò non fosse possibile, tali ore vengono pagate secondo la tariffa oraria normale fino al raggiungimento della durata normale del lavoro dell'azienda fissata dal CCL. Si ha diritto all'indennità per lavoro straordinario solo per quelle ore di lavoro effettuate oltre tale limite. L'art. 22.1 lit. b) CCL dev'essere adeguatamente rispettato.</p> <p>42.4 Il lavoro effettuato dopo le ore 17.00 di un giorno lavorativo che ne precede uno festivo ufficiale è considerato lavoro straordinario, indipendentemente dal calcolo annuale.</p>	<p><b>Art. 42 Abrogato</b></p>				
<p><b>Art. 43 Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, servizio di picchetto</b></p>	<p><b>Art. 43 Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, servizio di picchetto</b></p>				

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028																								
<p>43.1 Per lavoro effettuato di notte, di domenica e nei giorni festivi, purché sia stato ordinato, vengono versate indennità di salario nel modo seguente:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Orario</th> <th>Indennità</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Domeniche e giorni festivi</td> <td>ore 00h00–24h00</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>Lavoro serale, purché si siano lavorate più di 8 ore durante il giorno</td> <td>ore 20h00–23h00</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro notturno occasionale durante meno di 25 notti per anno civile<sup>30)</sup></td> <td>ore 23h00–06h00</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>43.2 abrogato</p> <p>43.3 In caso di lavoro notturno regolare o periodico durante 25 notti o più per anno civile, i dipendenti hanno diritto ad una compensazione di tempo equivalente al 10%<sup>31)</sup> oppure ad una compensazione di tempo equivalente al 10% del lavoro notturno effettivamente prestato.<sup>32)</sup></p> <p>43.4 In caso di servizio di riparazione (servizio di picchetto), purché il dipendente non debba tenersi a disposizione all'interno dell'azienda, occorre versare un forfait settimanale (da lunedì ad domenica) di CHF 180.00.</p>		Orario	Indennità	Domeniche e giorni festivi	ore 00h00–24h00	100 %	Lavoro serale, purché si siano lavorate più di 8 ore durante il giorno	ore 20h00–23h00	25%	Lavoro notturno occasionale durante meno di 25 notti per anno civile <sup>30)</sup>	ore 23h00–06h00	50%	<p>43.1 Per lavoro effettuato di notte, di domenica e nei giorni festivi, purché sia stato ordinato, vengono versate indennità di salario nel modo seguente:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Orario</th> <th>Indennità</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Domeniche e giorni festivi</td> <td>ore 00h00–24h00</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro serale, purché si siano lavorate più di 8 ore durante il giorno</td> <td>ore 20h00–23h00</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro notturno occasionale durante meno di 25 notti per anno civile</td> <td>ore 23h00–06h00</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>43.2 abrogato</p> <p>43.3 In caso di lavoro notturno regolare o periodico durante 25 notti o più per anno civile, i dipendenti hanno diritto ad una compensazione di tempo equivalente al 10% oppure ad una compensazione di tempo equivalente al 10% del lavoro notturno effettivamente prestato.</p> <p>43.4 In caso di servizio di riparazione (servizio di picchetto), purché il dipendente non debba tenersi a disposizione all'interno dell'azienda, occorre versare un forfait settimanale (da lunedì a domenica) di CHF 180.00.</p>		Orario	Indennità	Domeniche e giorni festivi	ore 00h00–24h00	100%	Lavoro serale, purché si siano lavorate più di 8 ore durante il giorno	ore 20h00–23h00	25%	Lavoro notturno occasionale durante meno di 25 notti per anno civile	ore 23h00–06h00	50%
	Orario	Indennità																							
Domeniche e giorni festivi	ore 00h00–24h00	100 %																							
Lavoro serale, purché si siano lavorate più di 8 ore durante il giorno	ore 20h00–23h00	25%																							
Lavoro notturno occasionale durante meno di 25 notti per anno civile <sup>30)</sup>	ore 23h00–06h00	50%																							
	Orario	Indennità																							
Domeniche e giorni festivi	ore 00h00–24h00	100%																							
Lavoro serale, purché si siano lavorate più di 8 ore durante il giorno	ore 20h00–23h00	25%																							
Lavoro notturno occasionale durante meno di 25 notti per anno civile	ore 23h00–06h00	50%																							
<p><b>Art. 44 Rimborso spese per lavoro fuori sede</b></p> <p>44.1 Il datore di lavoro deve rimborsare al dipendente tutte le spese che gli derivano dall'esecuzione del lavoro e, nel caso in cui il dipendente è occupato in lavori fuori sede, anche quelle necessarie alla sua sussistenza (art. 327a CO).</p> <p>44.2 Ogni azienda regola con i propri dipendenti, rispettando l'appendice 8 CCL, il diritto al rimborso spese.</p> <p>44.3 In mancanza di regolamentazioni particolari in merito alle indennità oppure ad altre posizioni nei contratti complementari (in base all'art. 5 CCL), rispettivamente negli accordi aziendali (secondo l'art. 6 CCL), si applicano le indennità previste dall'appendice 8 CCL.</p> <p>44.4 In caso di lavoro notturno, superata la mezzanotte, il dipendente beneficia di un'indennità di notte sotto forma di indennità forfetaria corrispondente a quella del pasto di mezzogiorno, ciò purché lo spuntino non sia organizzato dall'azienda.</p>	<p><b>Art. 44 Rimborso spese per lavoro fuori sede</b></p> <p>44.1 <i>Il datore di lavoro deve rimborsare al dipendente tutte le spese che gli derivano dall'esecuzione del lavoro e, nel caso in cui il dipendente è occupato in lavori fuori sede, anche quelle necessarie alla sua sussistenza (art. 327a CO).</i></p> <p>44.2 Ogni azienda regola con i propri dipendenti, rispettando l'appendice 8 CCL, il diritto al rimborso spese.</p> <p>44.3 <i>In mancanza di regolamentazioni particolari in merito alle indennità oppure ad altre posizioni nei contratti complementari (in base all'art. 5 CCL), rispettivamente negli accordi aziendali <del>(secondo l'art. 6 CCL)</del>, si applicano le indennità previste dall'appendice 8 CCL.</i></p> <p>44.4 In caso di lavoro notturno, superata la mezzanotte, il dipendente beneficia di un'indennità di notte sotto forma di indennità forfetaria corrispondente a quella del pasto di mezzogiorno, ciò purché lo spuntino non sia organizzato dall'azienda.</p>																								
<p><b>Art. 45 Rimborso spese per l'utilizzo di un veicolo privato</b></p> <p>45.1 Datore di lavoro e dipendente possono convenire per iscritto che quest'ultimo utilizzi il proprio veicolo per trasferte di servizio.</p> <p>45.2 In questo caso, l'indennità è fissata nell'appendice 8 CCL.</p> <p>45.3 Il dipendente, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese</p>	<p><b>Art. 45 Rimborso spese per l'utilizzo di un veicolo privato</b></p> <p>45.1 Datore di lavoro e dipendente possono convenire per iscritto che quest'ultimo utilizzi il proprio veicolo per trasferte di servizio.</p> <p>45.2 In questo caso, l'indennità è fissata nell'appendice 8 CCL.</p> <p>45.3 Il dipendente, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese</p>																								



**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>un'assicurazione responsabilità civile concopertura illimitata per il veicolo a motore privato che serve per le trasferte di servizio.</p> <p>45.4 Il dipendente è tenuto a trasportare nel suo veicolo privato tant'altri dipendenti quanti ne permette il permesso di circolazione. Lo stesso vale per il trasporto di materiale ed attrezzi nel quadro della Legge sulla circolazione stradale.</p> <p>45.5 Con tali indennità il datore di lavoro è liberato dagli obblighi derivanti dall'art. 327b cpv. 1 e 2 CO, e vengono tacitate tutte le pretese del dipendente derivanti dall'uso di un veicolo privato.</p>	<p>un'assicurazione responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato che serve per le trasferte di servizio.</p> <p>45.4 Il dipendente è tenuto a trasportare nel suo veicolo privato tanti altri dipendenti quanti ne permette il permesso di circolazione. Lo stesso vale per il trasporto di materiale ed attrezzi nel quadro della Legge sulla circolazione stradale.</p> <p>45.5 Con tali indennità il datore di lavoro è liberato dagli obblighi derivanti dall'art. 327b cpv. 1 e 2 CO, e vengono tacitate tutte le pretese del dipendente derivanti dall'uso di un veicolo privato.</p>
<p><b>Art. 46 Rimborso spese per circostanze particolari</b>            46.1 Per lavori che causano gravi inconvenienti, in particolare lavoro particolarmente pericoloso, con eccessiva sporcizia, in circostanze straordinarie, servizio di picchetto, ecc., possono essere concordate ulteriori indennità da versare caso per caso.</p>	<p><b>Art. 46 Abrogato</b></p>
<p><b>Art. 47 Assegni per i figli e per la formazione</b>            47.1 Principio: il datore di lavoro versa al dipendente un assegno per i figli e per la formazione. Tale assegno è dovuto per ogni figlio verso il quale il dipendente deve adempiere all'obbligo di mantenimento o di assistenza.            47.2 Le montant de l'allocation pour enfants et de formation est défini par les dispositions légaux.</p>	<p><b>Art. 47 Abrogato</b></p>
<p><b>Art. 48 Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del dipendente</b>            48.1 Se il dipendente è impedito a lavorare per ragioni personali e senza sua colpa, il datore di lavoro è tenuto a versargli il salario per un periodo limitato.<sup>26)</sup>            48.2 Conformemente al principio citato all'art. 48.1 CCL, l'obbligo di pagare il salario in caso di malattia e di infortunio è oggetto di una regolamentazione separata, secondo gli articoli da 49 a 52 CCL, illustrata qui di seguito.            48.3 Si considera così adempiuto l'obbligo del datore di lavoro di pagare il salario secondo l'art. 48.1 CCL per un periodo limitato in caso di malattia e di infortunio del dipendente.</p>	<p><b>Art. 48 Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del dipendente</b>            48.1 <i>Se il dipendente è impedito a lavorare per ragioni personali e senza sua colpa, il datore di lavoro è tenuto a versargli il salario per un periodo limitato.</i>            48.2 <i>Conformemente al principio citato all'art. 48.1 CCL, l'obbligo di pagare il salario in caso di malattia e di infortunio è oggetto di una regolamentazione separata, secondo gli articoli da 49 a 52 CCL, illustrata qui di seguito.</i>            48.3 <i>Si considera così adempiuto l'obbligo del datore di lavoro di pagare il salario secondo l'art. 48.1 CCL per un periodo limitato in caso di malattia e di infortunio del dipendente compensato <b>in questo modo.</b></i></p>
<p><b>Art. 49 Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione</b>            49.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione i dipendenti sottoposti alla convenzione collettiva di lavoro per un'indennità pari all'90% del salario perso a causa di una malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. Tale assicurazione deve includere l'indennità di fine anno (senza spese).            49.2 Per il calcolo delle prestazioni d'indennità salariali si considera una durata media del lavoro di 8 ore al giorno.            49.3 Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differite fino a 90 giorni per anno civile. In tal caso egli deve versare l'90% del salario durante il periodo di differimento.            49.4 I contributi premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono per metà a carico del dipendente e per metà a carico del datore di lavoro.            49.5 L'obbligo per il datore di lavoro di versare il salario durante un periodo limitato in caso di malattia</p>	<p><b>Art. 49 Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione</b>            49.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione i dipendenti sottoposti alla convenzione collettiva di lavoro per un'indennità pari all'<b>80%</b> del salario perso a causa di una malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. Tale assicurazione deve includere l'indennità di fine anno (senza spese), <b>con una compagnia assicurativa affiliata alla convenzione di libero passaggio ASA-Santésuisse.</b>            49.2 <i>Per il calcolo delle prestazioni d'indennità salariali si considera una durata media del lavoro di 8 ore al giorno <b>per un lavoro a tempo pieno.</b></i>            49.3 Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differite fino a 90 giorni per anno civile. In tal caso egli deve versare <b>l'80%</b> del salario durante il periodo di differimento.            49.4 I contributi dei premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono per metà a carico del dipendente e per metà a carico del datore di lavoro.</p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>del dipendente è così considerato adempito.</p> <p>49.6 Il datore di lavoro può richiedere che il certificato medico venga rilasciato da un medico di fiducia di sua scelta. Tale medico deve essere domiciliato in Svizzera. Se il medico di fiducia constata un abuso, il datore di lavoro può pretendere dal dipendente la restituzione delle indennità che gli sono già state versate.</p> <p>49.7 Per ogni caso di malattia decade l'obbligo di pagamento continuato del salario nella misura di un giorno (carenza non pagata).</p> <p>49.8 È stabilito che, in caso di prestazioni d'indennità giornaliera da parte dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia, non sono dovute le deduzioni sociali di legge (1° pilastro).</p>	<p>49.5 <b>Abrogato</b></p> <p>49.6 Il datore di lavoro può richiedere che il certificato medico venga rilasciato da un medico di fiducia di sua scelta. Tale medico deve essere domiciliato in Svizzera. Se il medico di fiducia constata un abuso, il datore di lavoro può pretendere dal dipendente la restituzione delle indennità che gli sono già state versate.</p> <p>49.7 <b>Abrogato</b></p> <p>49.8 <i>È stabilito che, in caso di prestazioni d'indennità giornaliera da parte dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia, non sono dovute le deduzioni sociali di legge (1° pilastro).</i></p>
<p><b>Art. 50 Condizioni di assicurazione</b></p> <p>50.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'90% del salario lordo in caso di malattia (senza spese) dall'inizio; il personale che ha lavorato in azienda per almeno 10 anni ha diritto per 6 mesi al 90% del salario (senza spese);</li> <li>b) la durata della copertura assicurativa nello spazio di 900 giorni deve ammontare a 720 giorni e comprendere una o più malattie;</li> <li>c) le indennità giornaliera da versare sono calcolate proporzionalmente al grado di incapacità lavorativa;</li> <li>d) in caso di riduzione delle indennità giornaliera in seguito a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto all'ammontare corrispondente a 720 giorni completi;</li> <li>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;</li> <li>f) le prestazioni di maternità prescritte dalla LAMal<sup>67</sup>) vengono versate in aggiunta all'assicurazione maternità a livello federale;</li> <li>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) e dev'essere così garantito anche in caso di una soluzione LCA<sup>68</sup>) secondo le regole della LAMal;</li> <li>h) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva;</li> <li>i) in caso di partecipazione ad eccedenze, i lavoratori hanno diritto almeno al 50%.</li> <li>j) L'indennità giornaliera da essere erogata e quindi capitalizzata per i 720 giorni interi.</li> </ol> <p>50.2 Le prestazioni di cui all'art. 50.1 CCL sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a CO.</p> <p>50.3 Per la regolamentazione dei diritti assicurativi dei lavoratori che hanno raggiunto l'età di pensionamento ordinaria, il datore di lavoro contatta la sua compagnia d'assicurazioni e poi informa adeguatamente i lavoratori.</p> <p>50.4 Per le riserve già esistenti, il datore di lavoro deve garantire almeno la copertura prevista dall'art. 324a CO.</p>	<p><b>Art. 50 Condizioni di assicurazione</b></p> <p>50.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'<b>80%</b> del salario lordo in caso di malattia (senza spese) dall'inizio; il personale che ha lavorato in azienda per almeno 10 anni ha diritto per 6 mesi al 90% del salario (senza spese);</li> <li>b) la durata della copertura assicurativa nello spazio di 900 giorni deve ammontare a 720 giorni e comprendere una o più malattie;</li> <li>c) le indennità giornaliera da versare sono calcolate proporzionalmente al grado di incapacità lavorativa;</li> <li>d) in caso di riduzione delle indennità giornaliera in seguito a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto all'ammontare corrispondente a 720 giorni completi;</li> <li>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;</li> <li>f) le prestazioni di maternità prescritte dalla LAMal vengono versate in aggiunta all'assicurazione maternità a livello federale; <b>A causa della limitazione territoriale internazionale, questa disposizione non si applica ai lavoratori frontalieri;</b></li> <li>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) e dev'essere così garantito anche in caso di una soluzione LCA secondo le regole della LAMal; <b>A causa della limitazione territoriale internazionale, questa disposizione non è applicabile ai pendolari transfrontalieri. Questa restrizione si applica solo alle polizze d'assicurazione d'indennità giornaliera ai sensi della LCA.</b></li> <li>h) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva;</li> <li>i) in caso di partecipazione ad eccedenze, i lavoratori hanno diritto almeno al 50%.</li> <li>j) L'indennità giornaliera da essere erogata e quindi capitalizzata per i 720 giorni interi.</li> </ol> <p>50.2 <i>Le prestazioni di cui all'art. 50.1 CCL sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a CO.</i></p> <p>50.3 Per la regolamentazione dei diritti assicurativi dei lavoratori che hanno raggiunto l'età di pensionamento ordinaria, il datore di lavoro contatta la sua compagnia d'assicurazioni e poi informa adeguatamente i lavoratori.</p> <p>50.4 <i>Per le riserve già esistenti, il datore di lavoro deve garantire almeno la copertura prevista dall'art. 324a CO.</i></p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p><b>Art. 51 Assicurazione malattia nel ramo professionale</b></p> <p>51 abrogato</p>	<p><b>Art. 51 Abrogato</b></p>
<p><b>Art. 52 Impedimento per infortunio</b></p> <p>52.1 Il dipendente è assicurato contro gli infortuni presso la SUVA.<sup>33)</sup></p> <p>52.2 Con riserva dell'art. 52.3 CCL, il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di pagamento del salario in caso di infortunio.</p> <p>52.3 In conformità all'art. 34.1 lit. k) CCL, il datore di lavoro prende a carico il pagamento del salario nella misura dell'80% il giorno dell'infortunio e i seguenti due giorni, poichè questi non sono assicurati dalla SUVA.<sup>34)</sup></p>	<p><b>Art. 52 Impedimento per infortunio</b></p> <p>52.1 <i>Il dipendente è assicurato contro gli infortuni presso la SUVA.</i></p> <p>52.2 <i>Con riserva dell'art. 52.3 CCL, il datore di lavoro è liberato dall'obbligo del pagamento del salario in caso di infortunio.</i></p> <p>52.3 <i>In conformità all'art. 34.1 lit. k) CCL, il datore di lavoro prende a carico il pagamento del salario nella misura dell'80% il giorno dell'infortunio e i seguenti due giorni, poichè questi non sono assicurati dalla SUVA.</i></p>
<p><b>Art. 53 Assicurazione infortuni professionali, premi</b></p> <p>53.1 I premi dell'assicurazione infortuni professionali SUVA sono a carico del datore di lavoro.<sup>35)</sup></p>	<p><b>Art. 53 Assicurazione infortuni professionali, premi</b></p> <p>53.1 <i>I premi dell'assicurazione infortuni professionali SUVA sono a carico del datore di lavoro.</i></p>
<p><b>Art. 54 Assicurazione infortuni non professionali, premi</b></p> <p>54.1 I premi dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del dipendente.<sup>36)</sup></p> <p>54.2 L'assicurazione cessa il suo effetto il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto al salario.<sup>37)</sup></p> <p>54.3 Se l'assicurazione per infortuni non professionali cessa il suo effetto per una delle ragioni citate all'art. 54.2, il dipendente ha la possibilità di concludere, prima del termine di questa assicurazione, un'assicurazione convenzionale presso la SUVA.<sup>38)</sup></p> <p>54.4 Il datore di lavoro deve informare il dipendente non appena cessa il suo obbligo diretto di pagare il salario in base all'art. 54.2 CCL, o se lo stesso è sceso al di sotto del 50% del salario normale.</p>	<p><b>Art. 54 Assicurazione infortuni non professionali, premi</b></p> <p>54.1 <i>I premi dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del dipendente.</i></p> <p>54.2 <i>L'assicurazione cessa il suo effetto il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto al salario.</i></p> <p>54.3 <i>Se l'assicurazione per infortuni non professionali cessa il suo effetto per una delle ragioni citate all'art. 54.2, il dipendente ha la possibilità di concludere, prima del termine di questa assicurazione, un'assicurazione convenzionale presso la SUVA.</i></p> <p>54.4 <i>Il datore di lavoro deve informare il dipendente non appena cessa il suo obbligo diretto di pagare il salario in base all'art. 54.2 CCL, o se lo stesso è sceso al di sotto del 50% del salario normale.</i></p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p><b>Art. 55 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile</b></p> <p>55.1 Durante il servizio militare svizzero obbligatorio, il servizio civileo quello di protezione civile, il dipendente riceve, in base all'ap-posito attestato dei giorni di servizio, un salario dal suo datore di lavoro, secondo le disposizioni seguenti.</p> <p>55.2 L'ammontare del salario è fissato come segue:Nella formazione base come re-cluta:  a) per le persone che prestano servizio e nonhanno figli 50% del salario;  b) per chi presta servizio ed ha figli 80% del salario  durante gli altri periodi di servizio obbligatorio: fino ad un massimo di 4 settimane  per anno civile  c) 100% del salario;  per gli ulteriori periodi di servizio:  d) 80% del salario  e) 80% se la recluta assolve una scuola reclute per militari in ferma continuata per 300 giorni purché dopo la fine del servi-zio militare continui a lavorare per almeno altri 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro. Altrimenti valgono le prestazioni disciplinate all'art. 55.2 lett. a), b), c) o d) del CCL.</p> <p>55.3 Le indennità per perdita di guadagno secondo le disposizioni dell'IPG spettano al datore di lavoro nella misura in cui non su-perino il salario pagato durante il servizio di protezione civile, quello militare o civile.</p>	<p><b>Art. 55 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile</b></p> <p>55.1 Durante il servizio militare svizzero obbligatorio, il servizio civile o quello di protezione civile, il dipendente riceve, in base all'apposito attestato dei giorni di servizio, un salario dal suo datore di lavoro, secondo le disposizioni seguenti.</p> <p>55.2 L'ammontare del salario è fissato come segue: nella formazione base come recluta:  a) per le persone che prestano servizio e non hanno figli 50% del salario;  b) per chi presta servizio ed ha figli 80% del salario  durante gli altri periodi di servizio obbligatorio: fino ad un massimo di 4 settimane  per anno civile  c) 100% del salario;  per gli ulteriori periodi di servizio:  d) 80% del salario  e) 80% se la recluta assolve una scuola reclute per militari in ferma continuata per 300 giorni purché dopo la fine del servizio militare continui a lavorare per almeno altri 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro. Altrimenti valgono le prestazioni disciplinate all'art. 55.2 lett. a), b), c) o d) del CCL.</p> <p>55.3 <i>Le indennità 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 di protezione civile, quello militare o civile.</i></p>
<p><b>Art. 56 Prestazioni in caso di lavoro ridotto ed intemperie</b></p> <p>56.1 Per il versamento delle prestazioni di integrazione salariale in caso di lavoro ridotto ed intemperie si raccomanda ai datori di lavoro di tener conto degli uffici di pagamento dei sindacati firmatari la presente Convenzione.</p>	<p><b>Art. 56 Prestazioni in caso di lavoro ridotto ed intemperie</b></p> <p>56.1 <i>Per il versamento delle prestazioni di integrazione salariale in caso di lavoro ridotto ed intemperie si raccomanda ai datori di lavoro di tener conto degli uffici di pagamento dei sindacati firmatari la presente Convenzione.</i></p>
<p><b>Art. 57 Morte del datore di lavoro, rispettivamente del/della dipendente</b></p> <p>a) <b>Morte del datore di lavoro</b></p> <p>57.1 Con la morte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro passa aglieredi; le disposizioni concernenti il trasferimento del rapporto dilavoro nel caso di trasferimento dell'azienda sono applicabili per analogia.<sup>39)</sup></p> <p>57.2 Il rapporto di lavoro stipulato essenzialmente in considerazione della persona del datore il lavoro si estingue con la morte di questo; il dipendente può chiedere tuttavia un equo risarcimento per il danno derivatogli dalla fine prematura del rapporto.<sup>40)</sup></p> <p>b) <b>Morte del dipendente</b></p> <p>57.3 Con la morte del dipendente, il rapporto di lavoro si estingue.<sup>41)</sup> Il datore di lavoro effettua al lavoratore un ulteriore pagamento del salario, secondo le disposizioni dell'art. 338.1 CO.</p> <p>Tale pagamento è corrisposto:  a) al coniuge superstite, oppure  b) ai figli minorenni, oppure  c) in mancanza di questi eredi, ad altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.</p> <p>Il salario dev'essere versato a contare dalla fine del mese chesegue il giorno della morte del dipendente per un altro mese e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per altri due</p>	<p><b>Art. 57 Morte del datore di lavoro, rispettivamente del/della dipendente</b></p> <p>a) <b>Morte del datore di lavoro</b></p> <p>57.1 <i>Con la morte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro passa agli eredi; le disposizioni concernenti il trasferimento del rapporto di lavoro nel caso di trasferimento dell'azienda sono applicabili per analogia.</i></p> <p>57.2 <i>Il rapporto di lavoro stipulato essenzialmente in considerazione della persona del datore il lavoro si estingue con la morte di questo; il dipendente può chiedere tuttavia un equo risarcimento per il danno derivatogli dalla fine prematura del rapporto.</i></p> <p>b) <b>Morte del dipendente</b></p> <p>57.3 <i>Con la morte del dipendente, il rapporto di lavoro si estingue. Il datore di lavoro effettua al lavoratore un ulteriore pagamento del salario, secondo le disposizioni dell'art. 338.2 CO.</i></p> <p><i>Tale pagamento è corrisposto:</i>  a) <i>al coniuge superstite, oppure</i>  b) <i>ai figli minorenni, oppure</i>  c) <i>in mancanza di questi eredi, ad altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.</i></p> <p><del><i>Il salario dev'essere versato a contare dalla fine del mese chesegue il giorno della morte del dipendente per un altro mese e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per altri due</i></del></p>



**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
mesi. <sup>42)</sup>	<i>mesi.<sup>42)</sup></i>
<p><b>Art. 58 Previdenza professionale (2° pilastro)</b></p> <p>58.1 I dipendenti devono essere assicurati a norma della Legge federale sulla previdenza professionale vecchiaia, superstiti ed invalidità (LPP) del 25 giugno 1982.</p> <p>58.2 Ogni datore di lavoro che occupa dipendenti sottoposti all'assicurazione obbligatoria deve costituire un'istituzione di previdenza iscritta al registro della previdenza professionale oppure affiliarsi ad un'istituzione simile.</p> <p>58.3 Si raccomanda ai datori di lavoro ed ai dipendenti sottoposti a questo CCL di affiliarsi alla propria Istituzione di previdenza professionale paritetica.*</p> <p>* SPIDA, Fondazione di previdenza, Bergstrasse 21, Casella postale, 8044 Zurigo</p> <p>58.4 All'interno delle loro istituzioni di previdenza del personale le parti contraenti esaminano le possibilità d'introduzione, rispettivamente la promozione, del pensionamento flessibile.</p>	<p><b>Art. 58 Cassa di compensazione Spida AVS, Cassa di assegni familiari, Cassa di previdenza del personale Spida e Fondazione Fonds social</b></p> <p>58.1 <i>I membri di suissetec sono affiliati alla Cassa di compensazione Spida AVS e, in linea di principio, regolano i loro conti presso tale Cassa.</i></p> <p>58.2 <i>Di norma, i membri di suissetec versano alla cassa assegni familiari Spida.</i></p> <p>58.3 <i>Ai datori di lavoro del settore della tecnica della costruzione svizzero si raccomanda di stipulare per i propri dipendenti un'assicurazione professionale di previdenza presso SPIDA Pensions.</i></p> <p>58.4 <i>La Fondazione Cassa sociale suissetec può garantire l'indennizzo delle prestazioni del datore di lavoro previste dal contratto collettivo di lavoro. Può erogare prestazioni supplementari ai datori di lavoro affiliati.</i></p>
<p><b>Art. 59 Disdetta in generale</b></p> <p>59.1 Se il rapporto di lavoro non è stato stipulato per una durata determinata e la medesima non risulta pure dal genere di lavoro, esso può essere disdetto da ciascuna delle parti.</p> <p>59.2 Non possono essere stipulati termini di disdetta diversi per il datore di lavoro e per il dipendente; ove siano stipulati, vale perentrambi quello più lungo.<sup>43)</sup></p> <p>59.3 La disdetta è da inoltrare per iscritto. Essa deve pervenire al destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del periodo di disdetta. La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto.<sup>44)</sup></p>	<p><b>Art. 59 Disdetta in generale</b></p> <p>59.1 <i>Se il rapporto di lavoro non è stato stipulato per una durata determinata e la medesima non risulta pure dal genere di lavoro, esso può essere disdetto da ciascuna delle parti.</i></p> <p>59.2 <i>Non possono essere stipulati termini di disdetta diversi per il datore di lavoro e per il dipendente; ove siano stipulati, vale per entrambi quello più lungo.</i></p> <p>59.3 <i>La disdetta è da inoltrare per iscritto. Essa deve pervenire al destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del periodo di disdetta. La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto.</i></p>
<p><b>Art. 60 Disdetta durante il periodo di prova</b></p> <p>60.1 Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni; è considerato tempo di prova il primo mese di lavoro.<sup>45)</sup></p> <p>60.2 Deroghe possono essere convenute con accordo scritto; il tempo di prova non può comunque superare i tre mesi.<sup>46)</sup></p> <p>60.3 Il periodo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.<sup>47)</sup></p>	<p><b>Art. 60 Disdetta durante il periodo di prova</b></p> <p><i>La disdetta durante il periodo di prova è disciplinato dall'art. 335b del Codice delle obbligazioni.</i></p> <p>60.1 <i>Abrogato</i></p> <p>60.2 <i>Abrogato</i></p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p><b>Art. 61 Résiliation après la période d'essai</b></p> <p>61.1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto, per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di due mesi ed inseguito con preavviso di tre mesi. Se il periodo di disdetta viene interrotto per i motivi elencati all'art. 63.1 CCL, esso riprenderà a decorrere dopo il periodo di protezione fino alla sua scadenza. Il rapporto di lavoro si conclude allo scadere del termine di disdetta, che non può essere prorogato fino al termine seguente.</p> <p>61.2 Questi termini possono essere modificati con accordo scritto, ma non possono essere resi inferiori ad un mese.</p> <p>61.3 Se dopo la fine del tirocinio il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda, ai fini del calcolo del periodo di disdetta vengono considerati anche gli anni di apprendistato.</p>	<p><b>60.3 Abrogato</b></p> <p><b>Art. 61 Disdetta dopo il periodo di prova</b></p> <p>61.1 <i>La disdetta dopo il periodo di prova è disciplinata dall'art. 335c del Codice delle obbligazioni.</i></p> <p><i>Se il termine di preavviso viene sospeso ai sensi dell'art. 63.1 CCL, esso decorrerà dopo la scadenza del periodo di protezione fino alla fine della sua scadenza</i></p> <p>61.2 <b>Abrogato</b></p> <p>61.3 Se dopo la fine del tirocinio il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda, ai fini del calcolo del periodo di disdetta vengono considerati anche gli anni di apprendistato.</p>
<p><b>Art. 62 Protezione dalla disdetta</b></p> <p>62.1 La disdetta del rapporto di lavoro è abusiva se data:48)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa al rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;</li> <li>b) perché il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;</li> <li>c) soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;</li> <li>d) perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;</li> <li>e) perché il destinatario presta servizio militare obbligatorio svizzero, servizio civile, servizio di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.</li> </ul> <p>62.2 La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:49)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) per l'appartenenza o la non appartenenza del dipendente a</li> <li>b) un'associazione di dipendenti o per il legittimo esercizio di</li> <li>c) un'attività sindacale da parte del dipendente;</li> <li>d) durante il periodo nel quale il dipendente è nominato membro</li> <li>e) di una rappresentanza del personale aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare</li> <li>f) che aveva un motivo giustificato di disdetta.</li> <li>g)</li> </ul> <p>62.3 La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità.50)</p> <p>62.4 L'indennità è stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze, ma non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del dipendente. Sono salvi i diritti al risarcimento del danno per altri motivi giuridici.51)</p> <p>62.5 La parte che intende chiedere un'indennità in virtù delle disposizioni sopra menzionate deve fare opposizione alla disdetta per iscritto e con lettera raccomandata presso l'altra parte, il più tardi alla scadenza del termine di disdetta.52)</p> <p>62.6 Se l'opposizione è valida e le parti non si accordano per la continuazione del rapporto di</p>	<p><b>Art. 62 Protezione dalla disdetta</b></p> <p><i>62.1 La tutela contro il licenziamento è disciplinata dall'art. 336 del Codice delle obbligazioni.</i></p> <p><i>62.3 Le sanzioni per il licenziamento abusivo sono previste dall'art. 336a del Codice delle obbligazioni.</i></p> <p><b>62.4 Abrogato</b></p> <p><i>62.5 La procedura in caso di licenziamento abusivo è disciplinata dall'art. 336b CO.</i></p> <p><b>62.6 Abrogato</b></p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>lavoro, il destinatario della disdetta può far valere il diritto all'indennità. Il diritto decade se non è fatto 77 valere mediante azione legale entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.53)</p>	
<p><b>Art. 63 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro</b>          63.1 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:54)          a) allorquando il dipendente presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di servizio civile, protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa e, quando il servizio dura più di undici giorni, nelle quattro settimane che lo precedono e lo seguono;          b) allorquando il dipendente è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;          c) dopo il decimo anno di servizio durante il periodo in cui il dipendente beneficia delle indennità per perdita di salario dell'assicurazione malattia e infortuni obbligatoria (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100% a causa di infortunio o malattia;          d) durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto di una lavoratrice;          e) allorquando, con il suo consenso, il dipendente partecipa a un servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero ordinato dagli dall'autorità federale competente.</p> <p>63.2 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti all'art. 63.1 è nulla. Se essa è invece data prima, ma il termine di disdetta non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso e riprenderà a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.55) Il rapporto di lavoro si conclude alla scadenza del termine di disdetta.</p>	<p><b>Art. 63 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro è conforme all'art. 336c CO</b></p> <p><i>63.1 Il licenziamento da parte del datore di lavoro è vietato dall'art. 336c del Codice delle obbligazioni. Inoltre, si applicano le seguenti disposizioni:</i>          Dopo il 10° anno di servizio, il datore di lavoro non può rescindere il contratto di lavoro finché il dipendente riceve l'intera indennità giornaliera dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni o dall'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia. Se, dopo aver esaurito le prestazioni assicurative, il dipendente non è in grado di riprendere il lavoro, il contratto di lavoro è nullo.</p> <p><i>63.2 Abrogato</i></p>
<p><b>Art. 64 Divieto di disdetta da parte del/della dipendente</b>          64.1 Dopo il periodo di prova, il dipendente non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso è, alle condizioni indicate nell'art. 63.1 CCL, primo paragrafo, impedito di esercitare la sua 78 attività e tale attività dev'essere assunta dal dipendente finché dura l'impedimento.56)          64.2 L'art. 63.2 CCL è applicabile per analogia.</p>	<p><b>Art. 64 Divieto di disdetta da parte del/della dipendente</b></p> <p><i>Il licenziamento da parte del dipendente è vietato ai sensi dell'art. 336d CO.</i></p> <p><i>64.1 Abrogato</i></p> <p><i>64.2 Abrogato</i></p>
<p><b>Art. 65 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro</b>          65.1 Il datore di lavoro e il dipendente possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. A richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per iscritto.57)          65.2 È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permette per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.58)          65.3 Il giudice decide secondo il suo libero arbitrio sull'esistenza di tali cause, ma in nessun caso può riconoscere come causa grave il fatto che il dipendente sia stato impedito senza sua colpa di lavorare.59)</p>	<p><b>Art. 65 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro</b></p> <p><i>Il rapporto di lavoro può essere interrotto immediatamente ai sensi dell'art. 337 del Codice delle obbligazioni svizzero.</i></p> <p><i>65.1 Abrogato</i></p> <p><i>65.2 Abrogato</i></p> <p><i>65.3 Abrogato</i></p>
<p><b>Art. 66 Disdetta ingiustificata</b>          66.1 Il dipendente licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto.60)          66.2 Il dipendente deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro o omesso intenzionalmente di</p>	<p><b>Art. 66 Disdetta ingiustificata</b></p> <p><i>La risoluzione ingiustificata avviene ai sensi dell'art. 337c del Codice delle obbligazioni svizzero.</i></p> <p><i>66.1 Abrogato</i></p>

**Hinweis:**

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.  
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
guadagnare.61)	66.2 Abrogato
66.3 Il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al dipendente un'indennità che egli stabilisce secondo il suo libero arbitrio tenendo conto di tutte le circostanze. Tale indennità non può però superare l'equivalente di sei mesi di salario del dipendente.62)	66.3 Abrogato
<b>Art. 67 Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego</b>	<b>Art. 67 Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego</b>
67.1 Se il dipendente, senza una causa grave, non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto ad un'indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento di ulteriori danni.63)	<i>La mancata entrata in servizio o l'abbandono ingiustificato dell'impiego sono disciplinati dal CO 337d.</i>
67.2 Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista nel capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero arbitrio.64)	67.1 Abrogato
67.3 Il diritto all'indennità, se non si estingue per compensazione, dev'essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro trenta giorni dal mancato inizio o dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione.65)	67.2 Abrogato
	67.3 Abrogato
<b>Art. 68 Misure per motivi economici</b>	<b>Art. 68 Misure per motivi economici</b>
68.1 Le parti contraenti il presente CCL si rendono conto del fatto che i cambiamenti strutturali, economici e tecnici possono comportare problemi che rendono necessari l'introduzione di lavoro ad orario ridotto o addirittura licenziamenti. In questi casi è indispensabile evitare o almeno cercare di ridurre le difficoltà sociali ed economiche per i dipendenti. A tale scopo si possono consultare i rappresentanti delle parti contraenti (appendice 4 CCL).	68.1 Le parti contraenti il presente CCL si rendono conto del fatto che i cambiamenti strutturali, economici e tecnici possono comportare problemi che rendono necessari l'introduzione di lavoro ad orario ridotto o addirittura licenziamenti. In questi casi è indispensabile evitare o almeno cercare di ridurre le difficoltà sociali ed economiche per i dipendenti. A tale scopo si possono consultare i rappresentanti delle parti contraenti (appendice 4 CCL).
68.2 Quando si devono fissare oppure mettere in atto delle misure, le aziende interessate devono rispettare le disposizioni contrattuali e legali.	68.2 Quando si devono fissare oppure mettere in atto delle misure, le aziende interessate devono rispettare le disposizioni contrattuali e legali.
<b>Art. 69 Pubblicazione in varie lingue</b>	<b>Art. 69 Pubblicazione in varie lingue</b>
69.1 Il presente CCL e le relative appendici vengono pubblicati in lingua tedesca, francese ed italiana. Per qualsiasi problema d'interpretazione fa stato il testo in lingua tedesca.	69.1 Il presente CCL e le relative appendici vengono pubblicati in lingua tedesca, francese ed italiana. Per qualsiasi problema d'interpretazione fa stato il testo in lingua tedesca.