

**NOI, I TECNICI  
DELLA COSTRUZIONE**

RAMO SVIZZERO DELLA TECNICA DELLA COSTRUZIONE

# Convenzione collettiva di lavoro 2025 – 2028



**Portiamo  
l'acqua potabile...**

**eliminiamo  
le acque di scarico...**

**produciamo  
energia...**

**proteggiamo  
dai fulmini...**

**provvediamo  
al calore...**

**a molta  
aria fresca...**

**...e a un  
clima gradevole.**

**PLK  
CPN**

**Paritätische Landeskommission (PLK)  
Commission paritaire nationale (CPN)  
Commissione paritetica nazionale (CPN)**

*Indirizzo postale*

Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16  
Telefon: 031 350 22 65  
gebaeudetechnik@plk.ch  
www.cpn-tecnicaldellaconstruzione.ch

*Sede dell'ufficio*

Jupiterstrasse 15, 3015 Bern

**UNIA**

**Unia – Die Gewerkschaft  
Unia – Le syndicat  
Unia – Il sindacato**

*Segretariato*

Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16  
Telefon: 031 350 21 11  
gewerbe@unia.ch  
www.unia.ch

**syna**

**Syna die Gewerkschaft  
Syna syndicat interprofessionnel  
Syna sindacato interprofessionale**

*Segretariato*

Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten  
Telefon: 044 279 71 71, Fax: 044 279 71 72  
gewerbe@syna.ch  
www.syna.ch

 **suissetec**

**Schweizerisch-Lichtensteinischer  
Gebäudetechnikverband (suissetec)  
Association suisse et liechtensteinoise de  
la Technique du bâtiment (suissetec)  
Associazione svizzera e del Liechtenstein  
della tecnica della costruzione (suissetec)**

*Segretariato*

Auf der Mauer 11, Postfach, 8021 Zürich  
Telefon: 043 244 73 00,  
info@suissetec.ch  
www.suissetec.ch

**Convenzione collettiva di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della  
tecnica della costruzione**

del 1° gennaio 2025

conclusa tra

**l'Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della  
costruzione (suissetec)**

da una parte e

**il Sindacato Unia,**

**il Sindacato Syna**

dall'altra

## Indice

<b>Principio .....</b>	<b>10</b>
<b>I Disposizioni costitutive d'obbligazioni.....</b>	<b>11</b>
<b>Campo di applicazione .....</b>	<b>11</b>
Art. 1 Parti contraenti.....	11
Art. 2 Scopo della Convenzione.....	11
Art. 3 Campo di applicazione .....	12
<b>Disposizioni generali .....</b>	<b>15</b>
Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace.....	15
Art. 5 Contratti complementari.....	16
Art. 6 Abrogato .....	17
Art. 7 Contributo professionale regionale.....	17
Art. 8 Abrogato.....	17
Art. 9 Differenze d'opinione/ procedura di conciliazione .....	17
Art. 10 Commissione Paritetica (CP) .....	18
Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale (CPN) .....	20
Art. 12 Tribunale arbitrale.....	21
Art. 13 Infrazioni al CCL: rispetto/ violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali .....	22
Art. 14 Abrogato.....	26
Art. 15 Modifiche e pubblicazione della Convenzione .....	26
Art. 16 Finanziamento dei compiti .....	26
Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO) .....	26
Art. 18 Contratti paralleli .....	27
Art. 19 Durata della Convenzione.....	27
<b>Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento e contributo di base, cauzione.....</b>	<b>27</b>
Art. 20 Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento e contributo di base, cauzione .....	27
<b>Il Disposizioni normative.....</b>	<b>33</b>
<b>Diritti e doveri, perfezionamento .....</b>	<b>33</b>
Art. 21 Diritti e doveri di datori di lavoro e dipendenti .....	33
Art. 22 Obblighi di datori di lavoro e dipendenti.....	33
Art. 23 Promozione del perfezionamento professionale .....	37
Art. 24 Abrogato.....	38
<b>Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile.....</b>	<b>38</b>

Art. 25	Durata del lavoro, tempo di viaggio.....	38
Art. 26	Osservanza della durata del lavoro .....	40
Art. 27	Lavoro di recupero .....	41
Art. 28	Lavoro straordinario .....	41
Art. 29	Vacanze .....	43
Art. 30	Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze .....	44
Art. 31	Giorni festivi .....	45
Art. 32	Indennità per giorni festivi .....	46
Art. 33	Modello di pensionamento anticipato (MPA).....	46
Art. 34	Indennità per assenze giustificate .....	46
Art. 34a°	Congedo di maternità e di paternità.....	48
Art. 35	Impedimento in caso di adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica.....	48
Art. 36	Salario a rendimento .....	49
Art. 37	Pagamento dei salari .....	49
Art. 38	Pagamento del salario, rispettivamente dello stipendio .....	49
Art. 39	Salari minimi .....	50
Art. 40	13a mensilità .....	51
Art. 41	Trattative salariali .....	51
Art. 42	Abrogato.....	53
Art. 43	Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, servizio di picchetto .....	53
Art. 44	Rimborso spese per lavoro fuori sede.....	54
Art. 45	Rimborso spese per l'utilizzo di un veicolo privato .....	54
Art. 46	Abrogato.....	55
Art. 47	Abrogato.....	55
Art. 48	Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del dipendente.....	55
Art. 49	Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione .....	55
Art. 50	Condizioni di assicurazione.....	56
Art. 51	Abrogato.....	58
Art. 52	Impedimento per infortunio.....	58
Art. 53	Assicurazione infortuni professionali, premi .....	58
Art. 54	Assicurazione infortuni non professionali, premi .....	58
Art. 55	Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile.....	59

Art. 56	Prestazioni in caso di lavoro ridotto ed intemperie .....	59
Art. 57	Morte del datore di lavoro, rispettivamente del/ della dipendente.....	59
Art. 58	Cassa di compensazione Spida AVS, Cassa di assegni familiari, Cassa di previdenza del personale Spida e Fondazione Fonds social .....	60
Art. 59	Disdetta in generale.....	61
Art. 60	Disdetta durante il periodo di prova .....	61
Art. 61	Disdetta dopo il periodo di prova.....	61
Art. 62	Protezione dalla disdetta .....	62
Art. 63	Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro è conforme all'art. 336c CO .....	62
Art. 64	Divieto di disdetta da parte del/ della dipendente .....	63
Art. 65	Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro .....	63
Art. 66	Disdetta ingiustificata .....	63
Art. 67	Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego.....	63
Art. 68	Misure per motivi economici .....	64
Art. 69	Pubblicazione in varie lingue .....	64
<b>Appendice</b> .....		<b>66</b>
<b>Appendice 1</b> .....		<b>66</b>
	Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale (CPN) per il ramo svizzero della tecnica della costruzione, basati sull'art. 11 CCL .....	66
<b>Appendice 2</b> .....		<b>73</b>
	Regolamento relativo al contributo alle spese d'applicazione, del contributo per il perfezionamento e al contributo base.....	73
<b>Appendice 3</b> .....		<b>76</b>
	Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese.....	76
<b>Appendice 4</b> .....		<b>82</b>
	Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO) –Licenziamento collettivo + piano sociale .....	82

<b>Appendice 5.1</b> .....	<b>86</b>
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione .....	86
<b>Appendice 5.2</b> .....	<b>114</b>
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione .....	114
<b>Appendice 5.3</b> .....	<b>116</b>
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione .....	116
<b>Appendice 5.4</b> .....	<b>125</b>
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione .....	125
<b>Appendice 5.5</b> .....	<b>128</b>
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione .....	128
<b>Appendice 5.6</b> .....	<b>131</b>
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione .....	131
<b>Appendice 6</b> .....	<b>146</b>
Regolamento per la Commissione per il perfezionamento professionale .....	146
<b>Appendice 7</b> .....	<b>150</b>
Esempio di contratto di lavoro individuale per i/ le dipendenti .....	150
<b>Appendice 8.1</b> .....	<b>153</b>
Accordo salariale 2025 e Salari minimi .....	153
<b>Appendice 8.2</b> .....	<b>157</b>
Accordo salariale 2024 .....	157

<b>Appendice 8.3</b> .....	<b>161</b>
Accordo salariale 2023 .....	161
<b>Appendice 9</b> .....	<b>165</b>
Cassa di compensazione assegni familiari Spida (estratto) .....	165
<b>Appendice 10</b> .....	<b>169</b>
Regolamentazione del modello di pensionamento anticipato (MPA) .....	169
<b>Appendice 11</b> .....	<b>172</b>
Foglio informativo Esecuzione CCL per la tecnica della costruzione dal 1° gennaio 2025.....	172
<b>Glossario delle disposizioni legislative importanti</b> .....	<b>181</b>
<b>Indice analitico</b> .....	<b>182</b>

## Abbreviazioni

<b>LL</b>	<u>Legge sul lavoro</u>
<b>DFO</b>	Dichiarazione di forza obbligatoria
<b>LPP</b>	Legge federale sulla previdenza professionale
<b>CCL</b>	Contratto collettivo di lavoro
<b>CO</b>	<u>Codice delle obbligazioni</u>
<b>LUD</b>	Legge federale sull'unione domestica registrata
<b>CPN</b>	<u>Commissione paritetica nazionale</u>
<b>CP</b>	<u>Commissione paritetica</u>
<b>LAINF</b>	<u>Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni</u>
<b>LAVS</b>	<u>Legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti</u>
<b>LC</b>	Legge federale sul collocamento e il personale a prestito
<b>LDist</b>	Legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera
<b>LIPG</b>	Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità
<b>LOCCL</b>	Legge federale concernente il conferimento del carattere – obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro
<b>OAVS</b>	Ordinanza sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti
<b>ODist</b>	Ordinanza sui lavoratori distaccati in Svizzera
<b>OLL</b>	Ordinanza concernente la legge sul lavoro
<b>OC</b>	Ordinanza sul collocamento e il personale a prestito
<b>OAINF</b>	Ordinanza federale sull'assicurazione contro gli infortuni
<b>OPI</b>	<u>Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni</u>
<b>CFSL</b>	Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro
<b>OPP 2</b>	Ordinanza sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalità

## **Principio**

Le parti contraenti sono convinte che, per poter risolvere al meglio i problemi che si porranno in futuro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, dovranno agire insieme, applicando l'idea di un vero partenariato. A tale scopo e nell'intento di mantenere un'occupazione a tempo pieno nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, nonché di salvaguardare la pace del lavoro, esse si impegnano a sostenersi vicendevolmente, in buona fede, ed a promuovere convenientemente gli interessi delle organizzazioni professionali. Le parti contraenti sono disposte a discutere tra di loro, rispettivamente tramite la Commissione Paritetica Nazionale da loro eletta, le questioni relative al partenariato sociale che riguardano il ramo svizzero della tecnica della costruzione che necessitano chiarimenti secondo l'opinione dei datori di lavoro da un lato o dei dipendenti dall'altro. Esse si sforzeranno di raggiungere una soluzione appropriata.

In tal senso le parti contraenti concordano nel dettaglio quanto segue:

# I Disposizioni costitutive d'obbligazioni

## Campo di applicazione

### **Art. 1 Parti contraenti**

---

- 1.1 La presente Convenzione collettiva di lavoro (in seguito abbreviato in CCL) viene stipulata tra l'associazione padronale
- Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec) da una parte e le organizzazioni dei lavoratori
  - Sindacato Unia
  - Sindacato Syna dall'altra.

### **Art. 2 Scopo della Convenzione**

---

- 2.1 Con il presente CCL le parti contraenti intendono:
- a) definire un rapporto di lavoro moderno
  - b) promuovere e sviluppare la cooperazione tra lavoratori e datori di lavoro e le loro organizzazioni; e
  - c) rispettare le disposizioni e gli accordi e risolvere eventuali divergenze di opinione nell'ambito di una procedura regolamentata;
  - d) attuare congiuntamente il contenuto dell'accordo ai sensi dell'art. 357b del codice delle obbligazioni;
  - e) promuovere lo sviluppo professionale, economico, sociale e ambientale del settore;
  - f) promuovere la salute e la sicurezza sul lavoro;
  - g) combattere la concorrenza sleale e il lavoro nero; e
  - h) preservare la pace del lavoro.

## **Art. 3 Campo di applicazione**

---

### **3.1 Campo di applicazione territoriale**

3.1.1 La CCL vale per tutto il territorio svizzero.

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.

### **3.2 Campo di applicazione aziendale**

3.2.1 Le disposizioni contrattuali dichiarate d'obbligatorietà generalisti applicano direttamente a tutti i datori di lavoro e a tutti i dipendenti delle aziende di installazione e prefabbricazione, di riparazione e di servizio o parti di esso che operano all'interno o all'involucro degli edifici nei rami professionali seguenti:

- a) lattoneria/ involucro degli edifici;
- b) impianti sanitari incl. tubazioni e condotte d'opera; escluso il drenaggio all'esterno dell'edificio;
- c) riscaldamento;
- d) climatizzazione/ raffreddamento;
- e) ventilazione;
- f) installazione di impianti fotovoltaici nella tecnica della costruzione (inclusa tubatura/ allacciamento senza installazione 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).

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.

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.

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).

3.2.3 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:

- i singoli dipendenti non possono essere assegnati inequivocabilmente ad una parte dell'azienda;
- se i lavori nell'ambito delle attività abituali dell'impresa hanno un ruolo secondario;
- se i singoli reparti non sono presenti come operatori indipendenti sul mercato di sbocco;
- se le singole parti aziendali non appaiono come tali dall'esterno.

3.2.4 Abrogato

3.3 **Campo di applicazione personale**

3.3.1 Abrogato

3.3.2 Il CCL si applica a tutto il personale di installazione addetto al montaggio, compresi i capi operai, i montatori e capo installatori responsabili dei lavori e i capi montatori, così come al personale delle officine e dei magazzini, indipendentemente dal loro livello di occupazione o di retribuzione.

#### 3.4 **Eccezioni**

3.4.1 Il titolare e i suoi familiari, come da art. 4, cpv. 1 LL.

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.

3.4.3 Abrogato

3.4.4 I dipendenti che svolgono prevalentemente attività nell'ambito della pianificazione tecnica, cioè più del 50%, della progettazione o della calcolazione.

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, art. 40 Tredicesima mensilità, art. 44 Rimborso spese.

## Disposizioni generali

### Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace

---

- 4.1 Per realizzare gli obiettivi fissati nel presente CCL, le parti contraenti collaboreranno lealmente e rispetteranno le disposizioni dello stesso.
- 4.2 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.
- 4.3 Le differenze di opinione che sorgono durante il periodo di validità della Convenzione, vengono regolate nella seguente sequenza:
- Commissioni Paritetiche (CP);
  - Commissione Paritetica Nazionale (CPN);
  - Tribunale arbitrale
- 4.4 Abrogato
- 4.5 Abrogato
- 4.6 Abrogato
- 4.7 Abrogato
- 4.8 Abrogato
- 4.9 Abrogato
- 4.10 Abrogato
- 4.11 Le parti contraenti concordano, ai sensi dell'art. 357 b CO, che hanno entrambe il diritto di esigere l'adempimento del CCL da parte dei datori di lavoro e dei dipendenti vincolati. Tale diritto verrà esercitato, in qualità di rappresentanti, dalla CPN e dagli organi da lei nominati.

4.12 Abrogato

4.13 Abrogato

4.14 Abrogato

4.15 Abrogato

4.16 Abrogato

## **Art. 5 Contratti complementari**

---

- 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.

- 5.2 I contratti complementari vengono conclusi tra le sezioni/regioni delle parti contraenti il CCL.
- 5.3 Nella loro formulazione, i contratti complementari non devono essere più sfavorevoli del CCL per i dipendenti.
- 5.4 I contratti complementari devono corrispondere al CCL nella loro presentazione nonché nella numerazione degli articoli.
- 5.5 I contratti complementari devono essere presentati alla CPN per esame. 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.

- 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.
- 5.7 I contratti complementari possono essere conclusi per una durata fissa oppure prevedere un termine di disdetta.

## **Art. 6 Abrogato**

---

## **Art. 7 Contributo professionale regionale**

---

- 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.
- 7.2 I dettagli concernenti tali contributi sono descritti in un regolamento separato, che costituisce però parte integrante dei contratti complementari.

## **Art. 8 Abrogato**

---

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

---

- 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.

### **Tra le parti contraenti**

- 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.

### **Tra le sezioni/ regioni delle parti contraenti**

- 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. 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.

### **All'interno di un'azienda**

- 9.4 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.

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

---

- 10.1 I contratti complementari regionali, cantonali e/ o locali, devono definire:
- a) le competenze;
  - b) il numero dei membri;
  - c) l'organizzazione della Commissione Paritetica.
- 10.2 Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i compiti seguenti:
- a) cura delle buone relazioni fra le parti contraenti;
  - b) 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;

- c) organizzazione, se necessario, di manifestazioni comuni;
  - d) esame delle questioni che le vengono presentate
    - dalle parti contraenti
    - dalle sezioni
    - dalla CPN;
  - e) esecuzione di controlli aziendali (controlli dei libri paga), e dei cantieri inclusi i rapporti di controllo, secondo le istruzioni della CPN garanzia dell'esecuzione della CCL secondo le istruzioni della CPN;
  - f) garanzia dell'esecuzione della CCL secondo le istruzioni della CPN;
  - g) In caso di non conformità, determinazione ed incasso di costi di controllo, di richiami, di spese processuali e di sanzioni contrattuali;
  - h) Effettuare controlli sulle aziende che distaccano lavoratori secondo le direttive della CPN
  - i) applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro;
  - j) 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;
  - k) Abrogato
  - l) per la CP è inoltre applicabile per analogia il Regolamento della CPN.
- 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.
- 10.4 Se in un cantone o in una regione non esiste una CP, compete alla CPN assumerne le funzioni.
- 10.5 Per essere validi, gli statuti delle commissioni paritetiche o le loro modifiche richiedono l'approvazione della Commissione Paritetica Nazionale

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

---

- 11.1 Per l'esecuzione del CCL, le parti contraenti nominano una Commissione Paritetica Nazionale (CPN) avente forma giuridica di associazione, ai sensi degli articoli 60 ss. CC e 357b CO, con sede a Berna.
- 11.2 Gli statuti dell'associazione formano l'appendice 1 del CCL «Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale».
- 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).
- 11.4 **Compiti della CPN:**
- a) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL;
  - b) Abrogato
  - c) di promuovere il perfezionamento professionale;
  - d) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL. La CPN può delegare questo compito alla CP;
  - e) Abrogato
  - f) Abrogato
  - 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;
  - h) di decidere, nei casi particolari, in merito al mancato rispetto delle regole riguardanti i salari minimi secondo l'art. 39.2 CCL;
  - i) di emanare le istruzioni organizzative ed amministrative per le commissioni paritetiche relative alla tassazione dei contributi alle spese d'esecuzione e dei contributi per il perfezionamento e dei contributi base;
  - 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;

- k) di determinare e di incassare i costi di controllo, i richiami, i costi processuali e le sanzioni contrattuali;
- l) di giudicare in materia di assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione;
- m) di trattare i problemi sottoposti dalle commissioni paritetiche, purché essi
  - escano dal quadro dell'azienda
  - si riferiscano all'interpretazione del CCL
  - siano di interesse generale;
- n) di occuparsi di qualsiasi altro problema o compito che le venga sottoposto.

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

11.6 Abrogato

11.7 Le decisioni relative

- a) all'esecuzione di controlli dei libri paga e alla valutazione dell'esito di questi controlli, nonché la decisione in merito al ripristino della conformità con la Convenzione,
- b) sono 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. Resta salvo il ricorso alle vie legali ordinarie.

## **Art. 12 Tribunale arbitrale**

---

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 del litigio, persone e giuristi con cognizioni specifiche.

- 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.
- 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.

### **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. La sanzione può ammontare fino a CHF 120'000. Se l'importo del pagamento supplementare è superiore a CHF 120'000, la CPN o il CP sono autorizzati a imporre una sanzione ancora più elevata (massimo 110% dell'importo del pagamento supplementare).

- 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 da fino a CHF 10'000 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 da fino a CHF 8'000. Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è comprensibile ma non conforme a tutte condizioni del CCL, la sanzione contrattuale può essere adeguatamente ridotta.
- e) Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 13.7 e 13.8 CCL durante 5 anni viene punito con una sanzione contrattuale da fino a CHF 20'000.
- 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 o rifiuti l'accesso all'organo di controllo e perciò rende impossibile un controllo regolare viene punito con una sanzione contrattuale sanzione da fino a CHF 20'000.

- 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 da fino a CHF 20'000.
  - 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 da fino a CHF 20'000.
  - 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 soggetto a una sanzione contrattuale da fino a CHF 20'000.
- 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 Abrogato
- 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 Abrogato
- 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.

**c) Rispetto della Convenzione, violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali**

- 13.7 Nelle aziende sottoposte al campo di applicazione di questa CCL è necessario effettuare, in base alle richieste, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni della CCL. Questi controlli verranno effettuati dagli organi di controllo 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.
- 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.
- 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.
- 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.

## **Art. 14 Abrogato**

---

## **Art. 15 Modifiche e pubblicazione della Convenzione**

---

- 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.
- 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.

## **Art. 16 Finanziamento dei compiti**

---

- 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. I finanziamenti sono forniti da
- a) il versamento dei contributi alle spese d'esecuzione e dei contributi per il perfezionamento e contributi base;
  - b) Abrogato
  - c) altri proventi.

I particolari sono stabiliti dall'appendice 1 e 2 CCL.

## **Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)**

---

- 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.

## **Art. 18 Contratti paralleli**

---

- 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.

## **Art. 19 Durata della Convenzione**

---

- 19.1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2025. Esso sostituisce la Convenzione collettiva di lavoro del 1° gennaio 2019.
- 19.2 Il presente CCL è concluso per una durata di quattro anni ed è valido fino al 31 dicembre 2028.
- 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 2028.
- 19.4 Se nessuna delle parti la revoca, il CCL rimane in vigore per un altro anno.

## **Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento e contributo di base, cauzione**

## **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:
- a) i costi di esecuzione del CCL;
  - b) le spese d'applicazione comune del presente CCL;
  - c) le misure a favore della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
  - d) le attività nell'ambito del perfezionamento professionale;
  - e) i costi per l'amministrazione del segretariato.
- La Commissione paritetica nazionale (CPN) decide in merito all'utilizzo dei contributi alle spese d'applicazione 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 calcolato 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 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 CHF 10'000 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 CHF 2'000 (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 CHF 2'000 e CHF 20'000 in un anno civile la cauzione ammonta a CHF 5'000. Quando la somma d'appalto in un anno civile supera i CHF 20'000, la cauzione completa di CHF 10'000 deve essere versata. Nel caso in cui la somma d'appalto è inferiore a CHF 2'000, 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 paga-

mento 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 prelevamento 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.
- 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.

#### **Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto**

- 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.

#### **Liberazione della cauzione**

- 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:
- a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione geografico della CCL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato

definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo della tecnica della costruzione.

- b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione geografico del CCL dichiarato di obbligatorietà generale, non prima di sei mesi dalla conclusione della propria attività in Svizzera.

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

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

#### **Multe nel caso di cauzione non versata**

- 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.

#### **Gestione della cauzione**

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

#### **Foro giuridico**

- 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.

#### **Struttura dei contributi**

- 20.21 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.

# Il Disposizioni normative

## Diritti e doveri, perfezionamento

### **Art. 21 Diritti e doveri di datori di lavoro e dipendenti**

---

#### **Collaborazione/ integrità personale/ protezione dei dati**

- 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 di un clima di reciproco rispetto e fiducia atto ad evitare ogni abuso, sopruso, molestia sessuale e mobbing.
- 21.2 L'integrazione dei lavoratori stranieri va incoraggiata. Sono proibite dichiarazioni ed azioni che possono provocare e incoraggiare sentimenti xenofobi.

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

---

#### **a) Obblighi del datore di lavoro Rapporto di lavoro**

- 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.
- 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 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), il salario ed eventuali indennità salariali, nonché la durata del lavoro settimanale (appendice Z).

- c) 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.
- d) Lo stesso vale per le aziende sottoposte alla DFO. In particolare bisogna osservare gli articoli relativi alla sottomissione al DFO dell'appendice 5 CCL.
- e) Abrogato

22.2 Abrogato

22.3 Abrogato

#### **Igiene e prevenzione degli infortuni**

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.

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

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

22.7 La CPN può emanare regolamenti relativi a particolari misure o provvedimenti d'igiene.

#### **Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni**

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

- a) il materiale necessario
- b) le istruzioni di lavoro appropriate
- c) gli attrezzi adeguati e in buono stato. L'attrezzatura deve poter essere conservata sotto chiave.

- 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.

#### **Certificato di lavoro**

- 22.10 Il datore di lavoro deve su richiesta sempre fornire al lavoratore un certificato di lavoro.
- 22.11 Su esplicita richiesta del dipendente, il certificato deve specificare unicamente la natura e la durata del rapporto di lavoro.

#### **Divieto del lavoro nero**

- 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.

### **b) Obblighi del/della dipendente**

#### **Diligenza e fedeltà**

- 22.13 Abrogato

#### **Cura del materiale e dell'attrezzatura**

- 22.14 Abrogato

- 22.15 Abrogato

- 22.16 Abrogato

#### **Igiene e prevenzione degli infortuni**

- 22.17 Il dipendente asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.<sup>10)</sup>
- 22.18 Egli utilizza conformemente alle istruzioni le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.

### **Divieto del lavoro nero**

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

### **Obbligo di restituzione**

- 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.

### **Ore straordinarie e servizio di picchetto**

- 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.

### **Osservanza delle istruzioni**

- 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:

- a) compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;
- b) comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;
- c) astenersi dal fumare e dal consumare bibite alcoliche ed altre sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- d) avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;
- e) prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.

## **Responsabilità**

- 22.23 a) Il dipendente è responsabile del danno causato intenzionalmente o per negligenza.
- 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.
- c) La richiesta di risarcimento del danno deve avvenire al più tardi entro 2 mesi dalla constatazione del responsabile del danno.

## **Art. 23 Promozione del perfezionamento professionale**

- 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.
- 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.
- 23.3 Le disposizioni dell'art. 23.2 CCL si applicano in particolare ai corsi, ai seminari e alle altre conferenze di formazione organizzati da una delle parti firmatarie oppure da una CP o dalla CPN.
- 23.4 Il dipendente determina d'accordo con il suo superiore le assenze indispensabili alle attività descritte all'art. 23.2 CCL.
- 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.

## **Art. 24 Abrogato**

---

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

## **Art. 25 Durata del lavoro, tempo di viaggio**

---

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 non è ammissibile. Il lavoro del sabato è un'eccezione.

>> vedi anche: Foglio informativo Esecuzione CCL dal 01.01.2025

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. Le indennità salariali sono calcolate sulla base di una giornata lavorativa media di 8 ore. Per i dipendenti occupati a tempo parziale essa è ridotta in percentuale.

>> vedi anche: Foglio informativo Esecuzione CCL dal 01.01.2025

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

25.4 È considerato tempo di lavoro quello in cui il dipendente è a disposizione del datore di lavoro.

25.5 Il tragitto tra il domicilio del dipendente e la sede di lavoro contrattuale non è considerato orario di lavoro retribuito.

>> vedi anche: Foglio informativo Esecuzione CCL dal 01.01.2025

25.6 I viaggi tra la sede di lavoro contrattuale e il luogo di lavoro sono considerati orario di lavoro retribuito.

>> vedi anche: Foglio informativo Esecuzione CCL dal 01.01.2025

25.7 Il tempo di viaggio tra sedi o cantieri diversi sono considerati orario di lavoro retribuito.

>> vedi anche: Foglio informativo Esecuzione CCL dal 01.01.2025

25.8 Per il tragitto diretto tra il domicilio del dipendente e il luogo di lavoro, si applica la seguente soluzione.

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.

Per il tragitto diretto tra il domicilio del dipendente e il luogo di lavoro, le aziende possono applicare due soluzioni. La scelta della soluzione è determinata in consultazione con i dipendenti per un periodo minimo di un anno:

a) Senza raggio

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) Con raggio

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.

>> vedi anche: Foglio informativo Esecuzione CCL dal 01.01.2025

25.9 I viaggi considerati come orario di lavoro retribuito devono essere registrati come orario di lavoro ai sensi dell'articolo 26.1 del CCL.

25.10 Il lavoro straordinario è dato quando l'orario di lavoro supera il limite settimanale di 40 ore (tempo pieno).

Il lavoro straordinario deve essere regolato in conformità all'art. 28 del 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: Numero di settimane lavorative (comprese le ferie e i giorni festivi) moltiplicato per 40 ore.

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

---

26.1 Il dipendente deve osservare la durata del lavoro dell'azienda e registrare le sue ore di presenza almeno una volta alla settimana sul foglio di lavoro o sul rapporto quotidiano.

26.2 Il dipendente è tenuto a recuperare le ore perse se arriva in ritardo al lavoro senza motivo valido e se lascia o interrompe il lavoro anzitempo.

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

26.4 Nel caso di assenze di breve durata, ai sensi dell'art. 329 cpv 3 del CO, giustificata e precedentemente approvata, non viene effettuata nessuna deduzione salariale, rispettivamente la perdita di salario viene compensata, purché l'assenza non duri più di due ore.

26.5 Interruzione del lavoro quotidiano/ pause

a) Il lavoro può essere interrotto per una pausa non pagata. Il

momento e la durata della pausa saranno definiti dal datore di lavoro d'accordo con i dipendenti. Le pause non sono considerate come tempo di lavoro, dunque non sono pagate.

- b) Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno mezz'ora. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro.
- c) Per lo spuntino di mezzanotte il lavoro va interrotto per almeno un'ora. Questa interruzione è considerata come tempo di lavoro.

#### **Art. 27 Lavoro di recupero**

**>> vedi anche: Foglio informativo Esecuzione CCL dal 01.01.2025**

---

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

#### **Art. 28 Lavoro straordinario**

**>> vedi anche: Foglio informativo Esecuzione CCL dal 01.01.2025**

---

- 28.1 È considerato lavoro straordinario quello che, conformemente l'articolo 25.2 CCL nonché all'appendice 8 CCL, tenendo conto dell'art. 27 CCL, supera il normale orario di lavoro. Va osservata la durata massima del lavoro stabilita per legge.  
Il lavoro straordinario è compensato solo nella misura in cui è ordinato o successivamente vistato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante.  
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.

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).

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.

- 28.2 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.

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.

Lo stesso sistema si applica al lavoro a tempo parziale.

- 28.3 I saldi dei due conteggi delle ore di lavoro straordinario A e B devono essere indicati ogni mese.

#### **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 compleanno	27 giorni
dai 21 ai 49 compleanno	25 giorni
dai 50 ai 54 compleanno	27 giorni
dai 55 ai 60 compleanno	28 giorni
dai 61 ai 65 compleanno	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).

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

---

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

### **Epoca delle vacanze**

- 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.
- 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.

### **Salario durante le vacanze**

- 30.7 Il datore di lavoro deve versare al dipendente il salario totale relativo al periodo delle vacanze.
- 30.8 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%).
- 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.
- 30.10 Durante il periodo delle vacanze il dipendente non può eseguire un lavoro remunerato.

### **Art. 31 Giorni festivi (Strumenti interpretativi)**

---

- 31.1 Al massimo 9 giorni festivi federali o cantonali all'anno sono indennizzabili, purché cadano in un giorno lavorativo.
- 31.2 I 9 giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali.
- 31.3 Altri giorni festivi o di riposo federali, cantonali o pubblici devono essere compensati anticipatamente o posticipatamente; questi giorni non vengono quindi indennizzati. Le disposizioni

complementari possono prevedere un indennizzo per giorni festivi supplementari.

### **Art. 32 Indennità per giorni festivi**

---

- 32.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario giornaliero normale di lavoro a salario normale.
- 32.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.
- 32.3 I giorni festivi che cadono su una domenica o un sabato non lavorativi non possono essere sostituiti.  
Tale disposizione si applica pure ai giorni festivi che cadono su giorni di malattia, d'infortunio, di servizio militare e di assenze non retribuite.
- 32.4 L'indennità per giorni festivi non sarà versata al dipendente se quest'ultimo non si presenta al lavoro, senza motivo valido, il giorno prima o il giorno dopo quello festivo.

### **Art. 33 Modello di pensionamento anticipato (MPA)**

---

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](#).

33.1 Abrogato

33.2 Abrogato

### **Art. 34 Indennità per assenze giustificate**

---

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

a)	in caso di matrimonio del dipendente	2 giorni
b)	in caso di matrimonio di un figlio, per partecipare all'avvenimento	1 giorno
c)	in caso di decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori del/ della dipendente	3 giorni
d)	in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella del/ della dipendente - se vivevano nella stessa economia domestica - se non vivevano nella stessa economia domestica	3 giorni 1 giorno
e)	in caso di riforma militare	1 giorno
f)	in caso di giornata di orientamento per l'arruolamento	1 giorno
g)	in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno	1 giorno
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
i)	in caso di infortunio (giorni di carenza SUVA 80% del salario)	0 – 3 giorni

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.

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.

### **Art. 34a Congedo di maternità e di paternità**

---

- 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.
- 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.

### **Art. 35 Impedimento in caso di adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica**

---

- 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.
- 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.

## **Salari, indennità**

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

---

- 36.1 Datore di lavoro e dipendenti concordano il salario individuale. Il salario individuale concordato per un impiego a tempo pieno dev'essere calcolato sulla base della settimana di 40 ore.
- 36.2 Gli adeguamenti salariali vengono regolamentati in base all'Appendice 8 del CCT.
- 36.3 Si consiglia alle aziende di effettuare colloqui annuali per valutare le prestazioni ed il rendimento dei collaboratori.

### **Art. 37 Pagamento dei salari**

---

- 37.1 Il salario viene normalmente fissato quale salario mensile. La retribuzione oraria è consentita solo in casi eccezionali. Il pagamento del salario avviene in moneta legale, in modo regolare, indipendentemente dalle fluttuazioni della durata del lavoro.
- 37.2 Abrogato
- 37.3 Il datore di lavoro è tenuto a organizzarsi, affinché mensilmente sia compilato il saldo delle ore lavorative e dei giorni di vacanza.
- 37.4 Abrogato
- 37.5 Abrogato
- 37.6 Abrogato

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

---

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

- 38.2 Al dipendente deve essere consegnato un conteggio del salario dettagliato in cui siano specificati mensilmente il salario, le indennità e tutte le deduzioni. Oltre a ciò, il datore di lavoro prepara periodicamente un conteggio dei saldi delle ore che indichi in particolare i crediti e debiti di ore anticipate, ore straordinarie, ferie ed ore supplementari, ecc. in base all'art. 25.1 CCL.
- 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.
- 38.4 È vietato al dipendente impegnare il suo futuro salario a beneficio di terzi (divieto di cessione).

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

---

- 39.1 Le parti contraenti stabiliscono i salari minimi contrattuali, che vengono verificati annualmente ed eventualmente adeguati. Essi sono calcolati sulla base della settimana di 40 ore (tempo pieno).
- 39.2 Le eccezioni concernenti i salari inferiori a quelli minimi devono essere sottoposte alla CP competente, rispettivamente alla CPN, conformemente agli articoli 11.4 lit. h) CCL. Su richiesta, essa deciderà in merito.
- 39.3 Categorie di dipendenti
- a) Installatore AFC**  
Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.
- b) Installatore CFP**  
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.

**c) Installatore senza certificato**

Dipendenti senza attestato di capacità svizzero che hanno compiuto i 20 anni di età.

Vedere appendice 8 CCL.

**Art. 40 13a mensilità**

---

- 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.
- 40.2 L'indennità di fine anno viene versata al più tardi nel mese di dicembre dell'anno in cui è dovuta; se il dipendente lascia definitivamente il suo lavoro, nel mese di partenza.
- 40.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità è pagata pro rata temporis.
- 40.4 Se il dipendente, per un motivo qualsiasi – tranne che in seguito ad infortunio o a malattia per la quale percepisce le prestazioni d'indennità giornaliera – è impedito a fornire la sua prestazione lavorativa per più di un mese complessivo nel corso di un anno di servizio, l'indennità di fine anno può essere ridotta di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese completo di impedimento.

**Art. 41 Trattative salariali**

---

- 41.1 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. L'adeguamento automatico delle retribuzioni effettive deve essere applicato secondo la seguente tabella.

<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>
0 – 0.499%	0 CHF/ Mese	0 CHF/ Mese	0 CHF/ Mese	0 CHF/ Mese
0.5 – 0.999%	50 CHF/ Mese	50 CHF/ Mese	50 CHF/ Mese	50 CHF/ Mese
1.0 – 1.499%	50 CHF/ Mese +1% individuale	50 CHF/ Mese +1% individuale	50 CHF/ Mese +1% individuale	50 CHF/ Mese +1% individuale
1.5 – 1.999%	75 CHF/ Mese +1% individuale	75 CHF/ Mese +1% individuale	75 CHF/ Mese +1% individuale	75 CHF/ Mese +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

L'adeguamento automatico delle retribuzioni effettive deve essere applicato in base alla tabella riportata nell'Appendice 8 CCL.

Le trattative vengono condotte sulla base di quanto segue:

- a) La situazione economica generale;
- b) La situazione del mercato;
- c) La situazione del mercato del lavoro;
- d) La situazione economica del settore;
- e) L'evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo;
- f) L'aumento degli oneri complementari del lavoro.

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.

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 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.

## **Art. 42 Abrogato**

---

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

---

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

	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 annocivile	ore 23h00–06h00	50%

- 43.2 Abrogato

- 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.

- 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.

#### **Art. 44 Rimborso spese per lavoro fuori sede**

---

- 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).
- 44.2 Ogni azienda regola con i propri dipendenti, rispettando l'appendice 8 CCL, il diritto al rimborso spese.
- 44.3 In mancanza di regolamentazioni particolari in merito alle indennità oppure ad altre posizioni nei contratti complementari (in base all'art. 5 CCL), si applicano le indennità previste dall'appendice 8 CCL.
- 44.4 In caso di lavoro notturno, superata la mezzanotte, il dipendente beneficia di un'indennità di notte sotto forma di indennità forfettaria corrispondente a quella del pasto di mezzogiorno, ciò purché lo spuntino non sia organizzato dall'azienda.

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

---

- 45.1 Datore di lavoro e dipendente possono convenire per iscritto che quest'ultimo utilizzi il proprio veicolo per trasferte di servizio.
- 45.2 In questo caso, l'indennità è fissata nell'appendice 8 CCL.
- 45.3 Il dipendente, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato che serve per le trasferte di servizio.
- 45.4 Il dipendente è tenuto a trasportare nel suo veicolo privato tanti altri dipendenti quanti ne permette il permesso di circolazione. Lo stesso vale per il trasporto di materiale ed attrezzi nel quadro della Legge sulla circolazione stradale.

- 45.5 Con tali indennità il datore di lavoro è liberato dagli obblighi derivanti dall'art. 327b cpv. 1 e 2 CO, e vengono tacitate tutte le pretese del dipendente derivanti dall'uso di un veicolo privato.

#### **Art. 46 Abrogato**

---

#### **Art. 47 Abrogato**

---

#### **Art. 48 Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del dipendente**

---

- 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.
- 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 compensato in questo modo.

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

---

- 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'80% del salario perso a causa di una malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. Tale assicurazione deve includere l'indennità di fine anno (senza spese).
- 49.2 Per il calcolo delle prestazioni d'indennità salariali si considera una durata media del lavoro di 8 ore al giorno per un lavoro a tempo pieno.

- 49.3 Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differite fino a 90 giorni per anno civile. In tal caso egli deve versare l'80% del salario durante il periodo di differimento.
- 49.4 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.
- 49.5 Abrogato
- 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.
- 49.7 Abrogato
- 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). (Strumenti interpretativi)

## **Art. 50 Condizioni di assicurazione**

---

- 50.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:
- a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'80% del salario lordo (senza spese);
  - b) la durata della copertura assicurativa nello spazio di 900 giorni deve ammontare a 720 giorni e comprendere una o più malattie;
  - c) le indennità giornalieri da versare sono calcolate proporzionalmente al grado di incapacità lavorativa;
  - d) in caso di riduzione delle indennità giornalieri in seguito a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto all'ammontare corrispondente a 720 giorni completi;

- e) eventuali riserve devono essere comunicate per iscritto all'assicurato all'inizio dell'assicurazione e sono valide al massimo per una durata di 5 anni. Se la persona assicurata passa da un'assicurazione collettiva svizzera di indennità giornaliera per malattia a un'assicurazione individuale di indennità giornaliera con un'interruzione non superiore a tre mesi, non sono ammesse nuove riserve o esclusioni relative all'ambito delle prestazioni precedentemente assicurate.
- f) le prestazioni di maternità prescritte dalla LAMal vengono versate in aggiunta all'assicurazione maternità a livello federale;
- g) l'assicurato deve essere informato al momento dell'uscita da un'assicurazione collettiva in merito al suo diritto di passare a un'assicurazione individuale. Il passaggio deve avvenire secondo le regole della LAMal (nessuna nuova riserva, tariffa unica, periodi di carenza) e dev'essere così garantito anche in caso di una soluzione LCA secondo le regole della LAMal; 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.
- h) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva;
- i) in caso di partecipazione ad eccedenze, i lavoratori hanno diritto almeno al 50%.
- j) L'indennità giornaliera da essere erogata e quindi capitalizzata per i 720 giorni interi.

50.2 Le prestazioni di cui all'art. 50.1 CCL sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a CO.

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.

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

## **Art. 51 Abrogato**

---

## **Art. 52 Impedimento per infortunio**

---

- 52.1 Il dipendente è assicurato contro gli infortuni presso la SUVA.
- 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.
- 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.

## **Art. 53 Assicurazione infortuni professionali, premi**

---

- 53.1 I premi dell'assicurazione infortuni professionali SUVA sono a carico del datore di lavoro.

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

---

- 54.1 I premi dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del dipendente.
- 54.2 L'assicurazione cessa il suo effetto il 31° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto ad almeno la metà del salario.
- 54.3 Se l'assicurazione per infortuni non professionali cessa il suo effetto per una delle ragioni citate all'art. 54.2 CCL, il dipendente ha la possibilità di concludere, prima del termine di questa assicurazione, un'assicurazione convenzionale presso la SUVA.
- 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.

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

---

- 55.1 Durante il servizio militare svizzero obbligatorio, il servizio civile o quello di protezione civile, il dipendente riceve, in base all'apposito attestato dei giorni di servizio, un salario dal suo datore di lavoro, secondo le disposizioni seguenti.
- 55.2 L'ammontare del salario è fissato come segue: 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.
- 55.3 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.

## **Art. 56 Prestazioni in caso di lavoro ridotto ed intemperie**

---

- 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.

## **Art. 57 Morte del datore di lavoro, rispettivamente del/ della dipendente**

---

### **a) Morte del datore di lavoro**

- 57.1 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.

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.

**b) Morte del dipendente**

57.3 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. 338.1 CO. 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.

**Art. 58 Cassa di compensazione Spida AVS, Cassa di assegni familiari, Cassa di previdenza del personale Spida e Fondazione Fonds social**

---

58.1 I membri di suissetec sono affiliati alla Cassa di compensazione Spida AVS e, in linea di principio, regolano i loro conti presso tale Cassa.

58.2 Di norma, i membri di suissetec versano alla cassa assegni familiari Spida.

58.3 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.

58.4 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.

## **Disdetta**

### **Art. 59 Disdetta in generale**

---

- 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.
- 59.2 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.
- 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.

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

---

La disdetta durante il periodo di prova è disciplinata dall'art. 335b del codice delle obbligazioni.

- 60.1 Abrogato
- 60.2 Abrogato
- 60.3 Abrogato

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

---

- 61.1 Il La disdetta dopo il periodo di prova è disciplinata dall'art. 335c del Codice delle obbligazioni.  
Se il termine di preavviso viene sospeso ai sensi dell'art. 336c comma 1 del Codice delle obbligazioni, esso decorrerà dopo la scadenza del periodo di protezione fino alla fine della sua scadenza
- 61.2 Abrogato

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

#### **Art. 62 Protezione dalla disdetta**

---

- 62.1 La tutela contro il licenziamento è disciplinata dall'art. 336 del codice delle obbligazioni.
- 62.2 Abrogato
- 62.3 Le sanzioni per il licenziamento abusivo sono previste dall'art. 336a CO.
- 62.4 Abrogato
- 62.5 La procedura in caso di licenziamento abusivo è disciplinata dall'art. 336b CO.
- 62.6 Abrogato

#### **Art. 63 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro è conforme all'art. 336c CO**

---

Il divieto di licenziamento per i datori di lavoro è conforme all'art. 336c del codice delle obbligazioni svizzero.

Inoltre, si applicano le seguenti disposizioni:

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.

63.1 Abrogato

63.2 Abrogato

#### **Art. 64 Divieto di disdetta da parte del/ della dipendente**

Il divieto di licenziamento per il dipendente è conforme all'art. 336d del codice delle obbligazioni svizzero.

64.1 Abrogato

64.2 Abrogato

#### **Art. 65 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro**

Il rapporto di lavoro può essere interrotto immediatamente ai sensi dell'art. 337 del codice delle obbligazioni svizzero.

65.1 Abrogato

65.2 Abrogato

65.3 Abrogato

#### **Art. 66 Disdetta ingiustificata**

La risoluzione ingiustificata avviene ai sensi dell'art. 337c del codice delle obbligazioni svizzero.

66.1 Abrogato

66.2 Abrogato

66.3 Abrogato

#### **Art. 67 Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego**

La mancata entrata in servizio o l'abbandono ingiustificato dell'impiego sono disciplinati dal CO 337d.

67.1 Abrogato

67.2 Abrogato

67.3 Abrogato

#### **Art. 68 Misure per motivi economici**

---

- 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.

#### **Art. 69 Pubblicazione in varie lingue**

---

- 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.

Berna, Olten, Zurigo, 01.01.2025

**Le parti contraenti**

**Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione  
(suissetec)**

Il presidente  
Daniel Huser

Il direttore  
Christoph Schaer

**Sindacato Unia**

La presidente  
Vania Alleva

Il co-vicepresidente  
Bruna Campanello

**Sindacato Syna**

Politico sindacale,  
Diritto e politica,  
membro del CD  
Nora Picchi

La responsabile del ramo  
Susanna Sabbadini

# Appendice

## Appendice 1

**Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale (CPN) per il ramo svizzero della tecnica della costruzione, basati sull'art. 11 CCL**

### **Art. 1 Nome e sede**

---

- 1.1 Conformemente all'art. 11 CCL, sotto il nome di «Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione» (CPN) esiste un'associazione in conformità alle disposizioni dell'art. 60 ss CC, con sede a Berna.
- 1.2 L'indirizzo dell'associazione è il seguente:  
Commissione Paritetica Nazionale  
per il ramo svizzero della tecnica della costruzione  
Weltpoststrasse 20  
Casella postale 272  
3000 Berna 15  
gebaeudetechnik@plk.ch  
www.cpn-tecnicaldellaconstruzione.ch

### **Art. 2 Scopo/ competenze**

---

- 2.1 Conformemente alle relative norme del CCL, l'associazione ha quale scopo la collaborazione tra le parti contraenti la Convenzione collettiva e l'esecuzione della stessa nel ramo della tecnicadella costruzione.
- 2.2 I compiti della CPN sono elencati in modo dettagliato all'art. 11.4 CCL. Le rispettive competenze vengono dedotte direttamente dalCCL.
- 2.3 All'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramodella tecnica della costruzione, denominata in seguito «CPN», spetta esplicitamente il diritto di adottare tutte le misure necessarie per la conseguente applicazione e realizzazione delle disposizioni del CCL e della DFO.

### **Art. 3 Membri**

---

- 3.1 L'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo della tecnica della costruzione (CPN) si compone di un numero fisso di 16 membri. Tali membri sono eletti dalle parti contraenti il CCL in base alla chiave di ripartizione (vedasi art. 5.2 degli statuti).

### **Art. 4 Organi**

---

- 4.1 Gli organi dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN) sono:
- a) l'assemblea della CPN;
  - b) il comitato direttore;
  - c) il consiglio;
  - d) l'ufficio di revisione.
- 4.2 L'assemblea della CPN può nominare, su richiesta, delle sottocommissioni per l'esecuzione di determinati incarichi. E' possibile impiegare come sottocommissione anche le commissioni paritetiche regionali (CP). Compiti e competenze di queste sottocommissioni vengono fissati per iscritto e verbalizzati. Le decisioni prese dalle sottocommissioni devono essere approvate dall'assemblea della CPN.

### **Art. 5 Assemblea della CPN**

---

- 5.1 L'organo supremo dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN) è l'assemblea della CPN.
- 5.2 I delegati vengono nominati dagli organi delle parti contraenti ed hanno il seguente numero di rappresentanti:
- 8 delegati dell'associazione suissetec
  - 5 delegati del sindacato Unia
  - 3 delegati del sindacato Syna
- 5.3 L'assemblea della CPN ha le seguenti attribuzioni:
- a) fissare e modificare gli statuti;
  - b) decidere in merito all'ammissione e all'esclusione dei membri dell'associazione;

- c) eleggere il consiglio della CPN, il comitato direttore ed i copresidenti;
  - d) eleggere l'ufficio di revisione;
  - e) prendere conoscenza del rapporto di revisione relativo alla contabilità dell'associazione;
  - f) approvare il preventivo della CPN e la contabilità dell'associazione;
  - g) dare scarico della gestione finanziaria;
  - h) l'esecuzione del CCL e della Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO) in conformità alle direttive ed alle disposizioni contrattuali e legali.
- 5.4 In caso di necessità, previo accordo delle parti, possono essere chiamati a partecipare alle assemblee della CPN altri delegati oppure specialisti delle parti contraenti; questi delegati e specialisti avranno voto consultivo.
- 5.5 L'assemblea della CPN raggiunge il quorum in presenza di almeno 5 membri rappresentanti la parte padronale e di almeno 5 membri rappresentanti i lavoratori. Per le decisioni è richiesta la maggioranza semplice. I delegati assenti possono cedere il loro diritto di voto ad un altro rappresentante eletto. Il co-presidente non ha alcun diritto decisionale.
- 5.6 L'assemblea della CPN elegge il comitato direttore scegliendo i componenti tra i suoi membri. Il comitato direttore si compone dei co-presidenti e di ulteriori membri.
- 5.7 L'assemblea della CPN si riunisce almeno una volta all'anno oppure su richiesta di una delle parti. La convocazione è fatta per iscritto, con indicazione dell'ordine del giorno ed inviata con un preavviso di almeno dieci giorni. Nei casi urgenti non è necessario rispettare tale termine.
- 5.8 Le trattative e le discussioni vengono messe a verbale.

## **Art. 6 Comitato direttore**

---

- 6.1 Il comitato direttore si compone di 4 persone e del/ della verbalista.
- 6.2 I rappresentanti dell'organizzazione padronale sono nominati da suissetec, quelli delle organizzazioni dei lavoratori dai sindacati Unia e Syna. Essi vengono eletti dall'assemblea della CPN.
- 6.3 Ad ogni riunione del comitato direttore si deve redigere un verbale.
- 6.4 Il comitato direttore della CPN è responsabile per:
- a) i preparativi per le assemblee della CPN
  - b) tutti gli altri affari amministrativi, purché non si tratti di affariche competono esplicitamente ad un altro organo.
  - c) i ricorsi contro le decisioni del Consiglio della CPN ai sensi dell'art. 7.1 lett. c).

## **Art. 7 Consiglio della CPN**

---

- 7.1 Il consiglio della CPN è responsabile per:
- a) la decisione in merito all'esecuzione di controlli dei libri paga,rispettivamente di giudicare e punire le infrazioni al CCL conformemente all'art. 11.7 lit. a) CCL e art. 13 CCL;
  - b) la decisione in merito all'assoggettamento di un datore di lavoro alla CCL, rispettivamente alla DFO, conformemente all'art. 11.7 lit. b) CCL.
  - c) alla decisione ai sensi dell'art. 11.7 lett. a) e b) nonché alla decisione di ricorrere in virtù dell'art. 11.7 lett. a) e b) in caso di prime decisioni da parte di una CP conformemente alla delegadi cui all'art. 11.4 lett. d).

## **Art. 8 Finanze**

---

- 8.1 L'associazione «Commissione Paritetica Nazionale per il ramosvizzero della tecnica della costruzione» (CPN) si finanzia tramite:
- a) i contributi di socio dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoposti al CCL (contributi alle spese di applicazione,

contributi per il perfezionamento e contributi base secondo l'art. 20 CCL);

- b) le tasse dei contratti di adesione (art. 8.4 CCL);
- c) i proventi di interessi;
- d) altri introiti.

La base legale relativa alla fatturazione dei contributi alle spese di applicazione, contributi per il perfezionamento e dei contributi base, così come delle tasse dei contratti di adesione (fatturazione, richiami e procedure esecutive) si fonda sugli articoli 10.2 lit. b) e 11.4 lit. g) CCL.

- 8.2 Il segretariato dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN) è incaricato, conformemente all'art. 11.4 lit. g) CCL, della gestione della cassa della CPN. L'indirizzo è il seguente:

Commissione Paritetica Nazionale  
per il ramo svizzero della tecnica della costruzione  
Weltpoststrasse 20  
Casella postale  
3000 Berna 16  
[www.cpn-tecnica-della-costruzione.ch](http://www.cpn-tecnica-della-costruzione.ch)

- 8.3 Il segretariato della CPN prepara i conti annuali ed il bilancio secondo i principi generalmente riconosciuti.

## **Art. 9 Ufficio di revisione**

---

- 9.1 L'ufficio di revisione è incaricato della revisione dei conti annuali dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN).
- 9.2 Funge da ufficio di revisione una società fiduciaria indipendente dalle parti contraenti il presente CCL.
- 9.3 L'ufficio di revisione redige un rapporto sulla revisione dei conti all'attenzione dell'assemblea della CPN.

## **Art. 10 Responsabilità**

---

- 10.1 L'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN) è responsabile soltanto con il patrimonio dell'associazione.
- 10.2 Qualsiasi altra responsabilità dei membri, rispettivamente dei rappresentanti dell'associazione, è esplicitamente esclusa.

## **Art. 11 Scioglimento**

---

- 11.1 Lo scioglimento dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN) può essere decretato unicamente dall'assemblea della CPN. A tale scopo è necessario anche l'accordo degli organi responsabili delle parti contraenti il presente CCL.
- 11.2 Eventuali rimanenze attive vengono suddivise a metà tra le parti contraenti (50% suissetec, 50% Unia e Syna).

## **Art. 12 Entrata in vigore**

---

- 12.1 I presenti statuti entrano in vigore il 1° gennaio 2025

Berna, Olten, Zurigo, 01.01.2025

**Le parti contraenti**

**Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione  
(suissetec)**

Il presidente  
Daniel Huser

Il direttore  
Christoph Schaer

**Sindacato Unia**

La presidente  
Vania Alleva

Il co-vicepresidente  
Bruna Campanello

**Sindacato Syna**

Politico sindacale,  
Diritto e politica,  
membro del CD  
Nora Picchi

La responsabile del ramo  
Susanna Sabbadin

## Appendice 2

### **Regolamento relativo al contributo alle spese d'applicazione, del contributo per il perfezionamento e al contributo base**

#### **Art. 1 Principio**

---

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

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

---

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

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

---

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

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

---

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

## **Art. 5 Rimborso di contributi**

---

- 5.1 Su presentazione della ricevuta, i dipendenti membri di un sindacato firmatario ricevono dalla loro organizzazione il rimborso dei contributi alle spese d'applicazione e i contributi per il perfezionamento dedotti.
- 5.2 Tali ricevute devono essere presentate al più tardi entro la fine dell'anno seguente. Trascorso questo termine, le ricevute dovranno essere accompagnate da una motivazione scritta.

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

---

- 6.1 L'incasso dei contributi avviene tramite il segretariato della CPN.
- 6.2 Per quanto concerne il contributo alle spese d'applicazione, contributi per il perfezionamento e il contributo base, alla CPN vengono assegnati i compiti seguenti:
- a) approvare il preventivo, i conti annuali e il rapporto di controllo;
  - b) ordinare controlli in merito alla corretta applicazione nelle aziende;
  - c) ha la competenza di eseguire eventuali modifiche del regolamento relativo all'incasso ed al finanziamento durante il periodo di validità contrattuale.
- 6.3 L'organo di controllo è rappresentato dai revisori della CPN. Esso ha i compiti seguenti:
- controllo dei conti annuali
  - elaborazione di un rapporto di controllo all'intenzione della CPN
  - controllo, in collaborazione con il segretariato, della corretta applicazione, e i contributi per il perfezionamento delle norme relative ai contributi alle spese d'applicazione e ai contributi base.

## **Art. 7 Applicazione**

---

- 7.1 Il segretariato della CPN, nella sua veste di ufficio di incasso dei contributi alle spese di applicazione, e i contributi per il perfezionamento e dei contributi base, presta la sua opera in collaborazione con le parti contraenti il CCL, affinché venga applicato l'obbligo contributivo in conformità all'art. 20 CCL. I membri della CPN vengono regolarmente informati.
- 7.2 La CPN ed il Tribunale arbitrale sono competenti per appianare le eventuali controversie.

## **Art. 8 Validità**

---

- 8.1 Quest'appendice costituisce parte integrante del CCL.

Berna, Olten, Zurigo, 1° luglio 2013

### **Le parti contraenti**

#### **Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)**

Il presidente  
Peter Schilliger

Il direttore  
Hans-Peter Kaufmann

#### **Sindacato Unia**

Il co-presidente  
Renzo Ambrosetti

Un membro del Comitato direttore/  
Il responsabile del ramo  
Aldo Ferrari

#### **Sindacato Syna**

Il presidente  
Kurt Regotz

Il responsabile del ramo  
Nicola Tamburrino

## Appendice 3

822.14

### **Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese**

(Legge sulla partecipazione)

---

del 17 dicembre 1993 (Stato 1° gennaio 2011)

---

*L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,*

visto l'articolo 34<sup>ter</sup> capoverso 1 lettera b della Costituzione federale<sup>1</sup>; visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993<sup>2</sup>,  
*decreta:*

#### **Sezione 1: Disposizioni generali**

##### **Art. 1 Campo d'applicazione**

---

La presente legge si applica a tutte le imprese private che, in Svizzera, occupano abitualmente lavoratori.

##### **Art. 2 Deroghe**

---

Sono ammissibili deroghe alla presente legge, se favorevoli ai lavoratori. Deroghe sfavorevoli ai lavoratori sono ammesse soltanto mediante contratto collettivo di lavoro; sono comunque escluse riguardo agli articoli 3, 6, 9, 10, 12 e 14 capoverso 2 lettera b.

##### **Art. 3 Diritto di essere rappresentati**

---

Nelle imprese che occupano almeno cinquanta lavoratori, questi possono designare, tra di loro, uno o più organi che li rappresentino.

##### **Art. 4 Partecipazione nelle imprese in cui non vi è una rappresentanza dei lavoratori**

---

Nelle imprese o parti d'impresa nelle quali non vi è una rappresentanza dei lavoratori, questi hanno la facoltà di esercitare direttamente il diritto

all'informazione e il diritto alla partecipazione previsti dagli articoli 9 e 10.

RU **1994** 1037  
1 [CS **13**]  
2 FF **1993** I 609

---

**Sezione 2: Rappresentanza dei lavoratori**

---

**Art. 5 Prima elezione**

---

<sup>1</sup> Se un quinto dei lavoratori ne fa richiesta, si stabilisce, mediante voto segreto, se la maggioranza dei votanti auspica la formazione di un organo che rappresenti i lavoratori. Nelle imprese con più di 500 lavoratori, è sufficiente che la votazione sia richiesta da cento lavoratori.

<sup>2</sup> L'elezione è organizzata se la maggioranza dei votanti si pronuncia in favore della formazione di una simile rappresentanza.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro e i lavoratori organizzano in comune la votazione e l'elezione.

**Art. 6 Principi dell'elezione**

---

I rappresentanti dei lavoratori sono designati da un'elezione generale e libera. Essa si svolge a voto segreto, se un quinto dei lavoratori che vi partecipano ne fa richiesta.

**Art. 7 Numero dei rappresentanti**

---

<sup>1</sup> Il datore di lavoro e i lavoratori determinano congiuntamente il numero dei componenti della rappresentanza dei lavoratori. La dimensione e la struttura dell'impresa devono essere adeguatamente tenute in considerazione.

<sup>2</sup> La rappresentanza dei lavoratori è composta di tre membri almeno.

**Art. 8 Mandato**

---

La rappresentanza dei lavoratori difende, nei confronti del datore di lavoro, gli interessi comuni dei lavoratori. Essa li informa regolarmente sulla sua attività.

**Sezione 3: Diritti di partecipazione****Art. 9 Diritto all'informazione**

---

<sup>1</sup> La rappresentanza dei lavoratori ha diritto di essere informata in tempo utile e in modo completo su tutti gli affari la cui conoscenza le è necessaria per svolgere adeguatamente i suoi compiti.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro è tenuto ad informare, almeno una volta all'anno, la rappresentanza dei lavoratori sulle conseguenze, per l'impiego e per i lavoratori stessi, del corso degli affari.

**Art. 10 Speciali diritti di partecipazione**

---

La rappresentanza dei lavoratori, giusta la pertinente normativa, ha diritti di partecipazione negli ambiti seguenti:

- a.<sup>3</sup> sicurezza durante il lavoro ai sensi dell'articolo 82 della legge del 20 marzo 1981<sup>4</sup> sull'assicurazione contro gli infortuni e protezione del lavoratore ai sensi dell'articolo 48 della legge del 13 marzo 1964<sup>5</sup> sul lavoro;
- b. trasferimento dell'impresa ai sensi degli articoli 333 e 333a del Codice delle obbligazioni<sup>6</sup>;
- c. licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 335d–335g del Codice delle obbligazioni;
- d.<sup>7</sup> affiliazione a un'istituzione della previdenza professionale e scioglimento di un contratto d'affiliazione.

#### Sezione 4: Collaborazione

##### Art. 11 Principio

- <sup>1</sup> Il datore di lavoro e la rappresentanza dei lavoratori collaborano negli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, rispettando il principio della buona fede.
- <sup>2</sup> Il datore di lavoro è tenuto ad aiutare la rappresentanza dei lavoratori nell'esercizio della sua attività e a mettere a disposizione i locali, i mezzi materiali e i servizi amministrativi necessari.

##### Art. 12 Tutela dei rappresentanti dei lavoratori

- <sup>1</sup> Il datore di lavoro non ha il diritto di impedire ai rappresentanti dei lavoratori di esercitare il loro mandato.

<sup>2</sup> Egli non deve sfavorire i rappresentanti dei lavoratori, né durante né dopo il loro mandato, a motivo dell'esercizio di questa attività. Questa protezione spetta anche ai lavoratori che si presentano candidati all'elezione in una rappresentanza dei lavoratori.

##### Art. 13 Esercizio del mandato durante il tempo di lavoro

I rappresentanti dei lavoratori possono esercitare la loro attività durante il tempo di lavoro purché il loro mandato lo esiga e il loro lavoro professionale lo consenta.

<sup>3</sup> Nuovo testo giusta l'art. 64 della LF del 13 mar. 1964 nel testo della LF del 20 mar. 1998, in vigore dal 1° ago. 2000 (RU 2000 1569; FF 1998 978).

<sup>4</sup> RS 832.20

<sup>5</sup> RS 822.11

<sup>6</sup> RS 220

<sup>7</sup> Introdotta dal n. 5 dell'all. alla LF del 3 ott. 2003 (1ª revisione della LPP), in vigore dal 1° apr. 2004 (RU 2004 1677; FF 2000 2431).

**Art. 14 Obbligo di discrezione**

---

- <sup>1</sup> I rappresentanti dei lavoratori sono tenuti ad osservare il segreto sugli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, di cui sono venuti a conoscenza nel quadro del loro mandato, nei confronti delle persone estranee all'impresa, in quanto ad esse non sia affidata la tutela degli interessi dei lavoratori.
- <sup>2</sup> Il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori sono tenuti ad osservare il segreto nei confronti di chiunque, per quanto riguarda:
  - a. gli affari per i quali ciò sia richiesto espressamente, sulla base di interessi legittimi, dal datore di lavoro o dai rappresentanti dei lavoratori;
  - b. gli affari personali dei lavoratori.
- <sup>3</sup> I lavoratori che non hanno una propria rappresentanza nell'impresa e che, in virtù dell'articolo 4, esercitano direttamente il diritto all'informazione e il diritto d'essere consultati, nonché le persone estranee all'impresa che possono venire informate nell'ambito del capoverso 1 sono tenuti analogamente all'obbligo di discrezione.
- <sup>4</sup> Sono altresì tenuti all'obbligo di discrezione i lavoratori che hanno ottenuto informazioni dalla rappresentanza dei lavoratori, in virtù dell'articolo 8.
- <sup>5</sup> L'obbligo di discrezione sussiste per i rappresentanti dei lavoratori anche dopo la cessazione del mandato.

**Sezione 5: Contenzioso**

**Art. 15**

---

- <sup>1</sup> Le controversie derivanti dall'applicazione della presente legge o di un disciplinamento contrattuale in materia di partecipazione sottostanno alla giurisdizione delle autorità competenti per statuire sulle controversie derivanti da rapporti di lavoro, fatta salva la competenza accordata ad organi contrattuali di conciliazione e d'arbitrato.
- <sup>2</sup> Sono legittimati ad agire i datori di lavoro, i lavoratori interessati e le loro associazioni. In quest'ultimo caso, è ammissibile unicamente l'azione di accertamento.
- <sup>3</sup> ...8

Nuovo testo giusta il n. II 27 dell'all. 1 al codice di procedura civile del 19 dic. 2008, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2010 1739; FF 2006 6593).

## Sezione 6: Disposizioni finali

### Art. 16

---

<sup>1</sup> La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

<sup>2</sup> Il Consiglio federale ne determina l'entrata in vigore.

Data dell'entrata in vigore: 1° maggio 1994<sup>9</sup>

<sup>8</sup> DCF dell'8 apr. 1994

## Appendice 4

### **Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO) –Licenziamento collettivo + piano sociale**

Art. 333

---

1 Se il datore di lavoro trasferisce l'azienda o una parte di essa a un terzo, il rapporto di lavoro passa con tutti i diritti e gli obblighi all'acquirente al momento del trasferimento dell'azienda, in quanto il lavoratore non vi si opponga.<sup>1)</sup>

1bis Se al rapporto di lavoro oggetto del trasferimento è applicabile un contratto collettivo, l'acquirente è tenuto ad osservarlo per un anno, sempreché non cessi prima per scadenza o disdetta.<sup>2)</sup>

Art. 333a)<sup>2)</sup>

---

Il datore di lavoro che trasferisce l'azienda o una parte di essa a un terzo è tenuto ad informare tempestivamente la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi, prima del trasferimento, su:

il motivo del trasferimento;

le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori.

Se, in seguito al trasferimento, sono previste misure che concernono i lavoratori, la rappresentanza di quest'ultimi o, in mancanza, i lavoratori medesimi devono essere consultati tempestivamente prima che tali misure siano decise.

Art. 335d)<sup>2)</sup>

---

Per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro entro un periodo di 30 giorni, per motivi non inerenti alla persona del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è:

almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;

---

<sup>1)</sup> Nuovo testo giusta il n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

<sup>2)</sup> Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

almeno pari al 10 per cento del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;  
almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

#### Art. 335e)<sup>1)</sup>

---

Le disposizioni relative al licenziamento collettivo si applicano anche ai rapporti di lavoro di durata determinata, qualora essi cessino prima del decorso della durata pattuita.

Esse non si applicano in caso di cessazione dell'attività dell'azienda a seguito di decisione giudiziaria nonché in caso di licenziamenti collettivi a seguito di un fallimento o di un concordato con abbandono dell'attivo.<sup>2)</sup>

#### Art. 335f)<sup>1)</sup>

---

Il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi. Egli dà loro almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.

Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi tutte le informazioni utili e a comunicarle loro in ogni caso, per scritto:

i motivi del licenziamento collettivo;

il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati;

il numero dei lavoratori abitualmente occupati;

il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti.

Il datore di lavoro trasmette all'ufficio cantonale del lavoro copia della comunicazione prevista dal capoverso 3.

#### Art. 335g)<sup>1)</sup>

---

Il datore di lavoro è tenuto a notificare per scritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo

---

<sup>1)</sup> Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

<sup>2)</sup> Nuovo testo l'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4111; FF 2010 5667).

e a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai

lavoratori medesimi copia di detta notifica.

La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'articolo 335f nonché tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo.

L'ufficio cantonale del lavoro cerca di trovare soluzioni ai problemi posti dal licenziamento collettivo prospettato. La rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi possono presentargli proprie osservazioni.

Se il rapporto di lavoro è stato disdetto nel quadro di un licenziamento collettivo, esso cessa 30 giorni dopo la notifica all'ufficio cantonale del lavoro del progetto di licenziamento collettivo, a meno che, secondo le disposizioni contrattuali o legali, la disdetta non abbia effetto a una data successiva.

### **Art. 335h)<sup>1)</sup>**

---

Il piano sociale è un accordo nel quale il datore di lavoro e i lavoratori convengono le misure atte a evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.

Il piano sociale non deve compromettere la sopravvivenza dell'azienda.

### **Art. 335i)<sup>1)</sup>**

---

Il datore di lavoro è tenuto a condurre trattative con i lavoratori al fine di elaborare un piano sociale se:

occupa abitualmente almeno 250 lavoratori; e

intende licenziare almeno 30 lavoratori sull'arco di 30 giorni, per motivi non inerenti alla loro persona.

I licenziamenti differiti nel tempo, ma fondati sulla medesima decisione, sono sommati.

Il datore di lavoro intavola trattative:

se ha aderito a un contratto collettivo di lavoro, con le associazioni dei lavoratori che l'hanno firmato;

con i rappresentanti dei lavoratori; o

direttamente con i lavoratori, se questi non hanno rappresentanti.

Le associazioni dei lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori o i lavoratori stessi possono far capo a periti durante le trattative. I periti sono tenuti al segreto nei confronti di persone estranee all'azienda.

---

<sup>1)</sup> Introdotto dall'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4111; FF 2010 5667).

Art. 335j<sup>1)</sup>

---

Qualora le parti non riescano ad accordarsi su un piano sociale, si istituisce un tribunale arbitrale.

Il tribunale arbitrale stabilisce un piano sociale mediante l'odvincolante.

Art. 335k<sup>1)</sup>

---

Le disposizioni sul piano sociale (art. 335h–335j) non si applicano ai licenziamenti collettivi operati durante un fallimento o una procedura concordataria conclusa con un concordato.

Art. 336 cpv. 2 lett. c e cpv. 3

---

La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:

c)<sup>2)</sup> nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f). Nei casi previsti dal capoverso 2 lettera b, la tutela dei rappresentanti dei lavoratori il cui mandato sia cessato in seguito al trasferimento del rapporto di lavoro (art. 333) continua fino al momento in cui il mandato sarebbe cessato se non fosse sopravvenuto il trasferimento del rapporto di lavoro.<sup>2)</sup>

Art. 336a cpv. 3

---

3 Se la disdetta è abusiva perché data nel quadro di un licenziamento collettivo (art. 336 cpv. 2 lett. c), l'indennità non può superare l'equivalente di due mesi di salario del lavoratore.<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Introdotto dall'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4111; FF 2010 5667).

<sup>2)</sup> Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 1609).

# Appendice 5.1

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

del 16 dicembre 2013

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

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

*decreta:*

### **Art. 1**

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

### **Art. 2**

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

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

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

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

<sup>1</sup> RS 221.215.311

Contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione.  
DCF

---

Sono altresì esclusi:

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

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

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

### Art. 3

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione (art. 20) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro del SECO un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla Direzione del lavoro e protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze od altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. La Direzione del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

### Art. 4

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

<sup>2</sup> RS 823.20

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

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

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

16 dicembre 2013                      In nome del Consiglio federale svizzero:  
Il presidente della Confederazione, Ueli Maurer  
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

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

concluso il 1° luglio 2013 tra

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

*da una parte*

e

il il Sindacato Unia e il Sindacato Syna,

*dall'altra parte*

---

**Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale**

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

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

**Art. 6** Accordi aziendali

6.1 Le aziende che hanno una rappresentanza del personale eletta dai dipendenti

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

a) Servizio di picchetto (art. 43 CCL)

b) ...

c) ...

d) Indennità per lavoro fuori sede/trasferta (art. ... 44 CCL)

e) ...

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

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

9.4 All'interno di un'azienda

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

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

10.2 Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i compiti seguenti:

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

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

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

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

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

- 11.1 Per l'esecuzione del CCL, ... le parti contraenti nominano una Commissione Paritetica Nazionale (CPN) avente forma giuridica di associazione, ai sensi degli articoli 60 ss. CC e 357b CO, con sede a Berna.
- 11.4 La CPN ha quali compiti:
- a) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL;
  - b) ...
  - c) di promuovere il perfezionamento professionale;
  - d) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL. La CPN può delegare questo compito alla CP;
  - e) ...
  - f) ...
  - g) di designare la cassa incaricata dell'incasso e della fatturazione (ovvero riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi alle spese d'applicazione e dei contributi base;
  - h) di decidere, nei casi particolari, in merito al mancato rispetto delle regole riguardanti i salari minimi secondo l'articolo 39.2 CCL;
  - i) di emanare le istruzioni organizzative ed amministrative per le commissioni paritetiche relative alla tassazione dei contributi alle spese d'esecuzione e dei contributi base;
  - k) ...
  - l) di determinare e di incassare i costi di controllo, ..., i costi processuali e le sanzioni contrattuali;
  - m) di giudicare in materia di assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione;
  - n) ...
  - o) ...
- 11.5 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, in caso di sospetti fondati, controlli presso i datori di lavoro in merito all'applicazione della Convenzione.
- 11.7 La decisione relativa
- a) all'esecuzione di controlli dei libri paga e alla valutazione dell'esito di questi controlli, nonché la decisione in merito al ripristino della conformità con la convenzione,
  - b) all'assoggettamento di un datore di lavoro alla CCL e alla Dichiarazione di obbligatorietà generale, spetta al Consiglio della CPN, composto da 1 rappresentante dei datori di lavoro e 1 rappresentante dei lavoratori, eletti dalla CPN.

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

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

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

### **Contributo di spese di applicazione**

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

a) Contributo alle spese di applicazione e contributo di base

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

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

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

20.3 ...

a) Contributi dei dipendenti

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

b) Contributi dei datori di lavoro

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

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

c) b) Cauzione

20.8 Principi

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

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

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

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

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

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

20.11 Utilizzazione della cauzione

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

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

20.12 Utilizzo della cauzione

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

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

- 20.13 Quando le condizioni ai sensi dell'articolo 20.12 CCL sono rispettate, la CPN è senz'altro autorizzata a chiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (in dipendenza dell'ammontare della sanzione convenzionale oltre alle spese di controllo e di procedura e/o l'ammontare del contributo alle spese di applicazione e contributo di base) o di chiedere l'accreditamento corrispondente dalla cauzione in contanti.
- 20.14 Dopo che la cauzione è stata utilizzata dalla CPN, quest'ultima informa il datore di lavoro per scritto, entro 10 giorni, relativamente alla data del prelevamento e dell'ammontare prelevato. Al contempo, in un rapporto scritto, la CPN informa il datore di lavoro sui motivi per cui è stata utilizzata la cauzione e come sia definito il suo ammontare.
- 20.15 Nel caso di utilizzo della cauzione la CPN ha l'obbligo di segnalare per iscritto al datore di lavoro che contro l'utilizzazione della cauzione può essere fatta causa presso il tribunale competente alla sede della CPN. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.
- 20.16 Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto  
Entro 30 giorni o prima di iniziare un nuovo lavoro nel campo d'applicazione geografico dichiarato d'obbligatorietà generale, il datore di lavoro deve riportare la somma della cauzione nuovamente al suo valore iniziale.
- 20.17 Liberazione della cauzione  
I datori di lavoro che hanno versato una cauzione ne possono chiedere la liberazione presso la CPN nei casi seguenti e dopo aver presentato proposta scritta per la liberazione di detta cauzione:
- a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione geografico della CCL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo della tecnica della costruzione.
  - b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione geografico della CCL dichiarato di obbligatorietà generale al più presto sei mesi dopo il compimento del contratto d'appalto.
- Nei casi menzionati sopra, tutte le condizioni seguenti devono inoltre essere soddisfatte obbligatoriamente e in modo cumulativo:
- a) Le pretese legate alla CCL come le sanzioni convenzionali, i costi di controllo e di procedura, il contributo alle spese di applicazione e i contributi di base sono pagati regolarmente e
  - b) La CPN non ha constatato alcuna violazione delle disposizioni normative della CCL e tutti i procedimenti di controllo sono terminati.

- 20.18 **Multe nel caso di cauzione non versata**  
Quando un datore di lavoro, nonostante intimazione avvenuta, non versa la cauzione, questa infrazione viene punita conformemente all'articolo 13 CCL con una sanzione convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta più le relative spese di procedura. Il pagamento di detta sanzione non libera il datore di lavoro dall'obbligo di versare una cauzione.
- 20.19 **Gestione della cauzione**  
La CPN può delegare parzialmente o totalmente la gestione della cauzione.
- 20.20 **Foro giuridico**  
Nel caso di lite sono competenti i tribunali alla sede della CPN nel ramo svizzero della tecnica della costruzione. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

### **Diritti e doveri, perfezionamento**

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

- a) **Obblighi del datore di lavoro**
- 22.1 **Rapporto di lavoro**  
...
- b) Il datore di lavoro consegna al lavoratore un contratto di lavoro in versione cartacea. Oltre al nome del lavoratore, nel contratto di lavoro devono essere indicati la data d'inizio dell'attività, la funzione del lavoratore, il salario ed eventuali indennità salariali, nonché la durata del lavoro settimanale ... .
- 22.3 **Collaborazione con i dipendenti**  
Il datore di lavoro informa chiaramente il dipendente sui lavori da eseguire. Per salvaguardare la sua salute da una parte e per determinare chiaramente le responsabilità dall'altra, egli tiene conto dell'età, dell'esperienza e delle capacità professionali del dipendente, nonché della sua posizione nell'azienda.
- 22.4 **Igiene e prevenzione degli infortuni**  
Il datore di lavoro adotta nell'azienda e sui cantieri tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del dipendente.
- 22.5 **Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da preservare i dipendenti dagli infortuni, dalle malattie e dall'affaticamento eccessivo.**
- 22.6 **Datore di lavoro e dipendente applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni. Il datore di lavoro è tenuto ad informare i dipendenti sulle misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni.**

- 22.8 Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni  
Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del dipendente:  
a) il materiale necessario  
b) le istruzioni di lavoro appropriate  
c) gli attrezzi adeguati e in buono stato. L'attrezzatura deve poter essere conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.
- 22.9 Il dipendente deve disporre durante l'orario normale di lavoro del tempo necessario per riordinare il proprio posto di lavoro e i suoi attrezzi.
- 22.12 Divieto del lavoro nero  
L'assunzione di lavoratori da parte del datore di lavoro non deve in alcun caso comportare una trasgressione all'articolo 321a capoverso 3 CO.
- b) Obblighi del dipendente
- 22.13 Diligenza e fedeltà  
Il dipendente deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro. Egli eviterà le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero pregiudicare le sue capacità lavorative.
- 22.14 Cura del materiale e dell'attrezzatura  
Il dipendente utilizza e mantiene le macchine, gli attrezzi e i veicoli, conformemente alle istruzioni ricevute. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.
- 22.15 Se il dipendente deve utilizzare macchine, attrezzi o veicoli per cui non ha ancora ricevuto istruzioni, egli stesso chiederà di essere istruito.
- 22.16 Il dipendente è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni o incidenti particolari.
- 22.17 Igiene e prevenzione degli infortuni  
Il dipendente asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.
- 22.18 Egli utilizza conformemente alle istruzioni le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.
- 22.19 Divieto del lavoro nero  
Per la durata del suo contratto, il dipendente non svolgerà alcun lavoro professionale remunerato per conto di terzi.
- 22.20 Obbligo di restituzione  
Al termine di un lavoro o di un rapporto di lavoro, il dipendente deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti ad esso relativi.

- 22.21 ... servizio di picchetto  
... Per assicurare il servizio di riparazione, il dipendente può essere assegnato al servizio di picchetto.
- 22.22 Osservanza delle istruzioni  
Il dipendente è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro per l'esecuzione del lavoro. In particolare egli deve:
- a) compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;
  - b) comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;
  - c) astenersi dal fumare e dal consumare bibite alcoliche ed altre sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
  - d) avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;
  - e) prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.

**Art. 23** Promozione del perfezionamento professionale

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

**Art. 24** Perfezionamento particolare

- 24.1 A complemento della promozione del perfezionamento continuo definito in base all'articolo 23 CCL, il personale che esegue funzioni nell'ambito delle attività sotto elencate ha diritto ad un giorno di lavoro supplementare pagato per il perfezionamento professionale, secondo le lettere a)–e):
- a) esperti/e professionali;
  - b) membri di commissioni di vigilanza nel campo della formazione professionale;
  - c) dipendenti che accessoriamente sono occupati quali istruttori d'apprendisti;
  - d) dipendenti che detengono una funzione accessoria presso una delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CCL, per partecipare all'conferenza del settore;
  - e) dipendenti che nella loro ditta, trattano questioni relative alla salute, alla sicurezza e alla protezione dell'ambiente.

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

**Art. 25** Durata del lavoro

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

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

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

**Art. 27** Lavoro di recupero

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

**Art. 29** Vacanze

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

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

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

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

29.4 In caso di malattia o infortunio durante le vacanze all'estero, il dipendente deve dimostrare la sua totale incapacità al lavoro con un certificato medico rilasciatoogli da un ospedale.

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

30.1 Se il dipendente è impedito di lavorare, senza sua colpa, per motivi come malattia, infortunio, servizio militare, adempimento di un obbligo legale o di una funzione pubblica, la durata delle vacanze non sarà ridotta se la durata complessiva delle assenze è inferiore a tre mesi per anno civile. In caso d'impedimento di lunga durata, le vacanze possono essere ridotte di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese completo di assenza. I due primi mesi di assenza non saranno presi in considerazione.

30.2 Per assenze prolungate dovute ad una gravidanza, le vacanze possono essereridotte di  $\frac{1}{12}$  a partire dal terzo mese completo d'impedimento. I due primi mesi di assenza non saranno presi in considerazione.

30.3 Non sono considerati come impedimento i corsi di ripetizione e quindi non comportano una riduzione delle vacanze.

30.4 Se nel corso di un anno di servizio, il dipendente è impedito di lavorare per sua colpa per più di un mese complessivamente, il datore di lavoro ha il diritto di ridurre la durata delle vacanze di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese completo di assenza (i decimali sono arrotondati alla mezza giornata).

- 30.8 Salario durante le vacanze  
... Se il rapporto di lavoro viene disdetto e il dipendente non ha potuto godere delle sue ferie, esse gli devono essere pagate assieme alla parte di tredicesima (8.33 %).
- 30.9 Se il rapporto di lavoro cessa e il dipendente ha già usufruito delle sue vacanze per l'anno in corso, il datore di lavoro ha il diritto di dedurre dall'ultimo salario l'importo corrispondente alle vacanze pagate in eccedenza.

**Art. 31** Giorni festivi

- 31.1 Al massimo 9 giorni festivi federali o cantonali all'anno sono indennizzabili, purché cadano in un giorno lavorativo.
- 31.2 I 9 giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali.
- 31.3 Altri giorni festivi o di riposo federali, cantonali o pubblici devono essere compensati anticipatamente o posticipatamente; questi giorni non vengono quindi indennizzati. ...

**Art. 32** Indennità per giorni festivi

- 32.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario giornaliero normale di lavoro a salario normale.
- 32.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.
- 32.3 I giorni festivi che cadono su una domenica o un sabato non lavorativi non possono essere sostituiti. Tale disposizione si applica pure ai giorni festivi che cadono su giorni di malattia, d'infortunio, di servizio militare e di assenze non retribuite.
- 32.4 L'indennità per giorni festivi non sarà versata al dipendente se quest'ultimo non si presenta al lavoro, senza motivo valido, il giorno prima o il giorno dopo quello festivo.

**Art. 33** Pensionamento flessibile

- 33.1 Allo scopo di proteggere i dipendenti più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da sovraccarichi fisici, il dipendente e il datore di lavoro possono prendere accordi, basandosi su questo CCL, per un pensionamento flessibile.
- 33.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:
- a) Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 58° anno d'età.

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

**Art. 34** Indennità per assenze giustificate

- 34.1 I dipendenti hanno diritto all'indennizzo delle seguenti assenze:
- a) in caso di matrimonio del dipendente 2 giorni
  - b) in caso di matrimonio di un figlio, per partecipare all'avvenimento 1 giorno
  - c) in caso di nascita di un figlio del dipendente 1 giorno
  - d) in caso di decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori del/della dipendente 3 giorni
  - e) in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella del/della dipendente
    - se vivevano nella stessa economia domestica 3 giorni
    - se non vivevano nella stessa economia domestica 1 giorno
  - f) in caso di riforma militare 1 giorno
  - g) in caso di giornata d'informazione per l'arruolamento 1 giorno
  - h) in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno 1 giorno
  - i) per la cura di membri malati della famiglia per i quali sussiste un obbligo legale di assistenza, che vivono nella stessa economia domestica, quando la cura non possa venir organizzata altrimenti ... fino a 3 giorni
- 34.3 Non viene concesso alcun indennizzo se un giorno di assenza secondo l'articolo 34.1 CCL cade su un giorno non lavorativo, oppure se il dipendente riceve già per questo giorno una prestazione sostitutiva.

## **Salari, indennità**

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

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

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

- 37.1 Il salario viene normalmente fissato come salario mensile. Il pagamento del salario avviene in moneta legale, in modo regolare, indipendentemente dalle fluttuazioni della durata del lavoro.
- 37.2 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.
- 37.3 Il datore di lavoro deve organizzarsi, affinché mensilmente sia preparato il saldo delle ore lavorative e dei giorni di vacanza.
- 37.4 Se un dipendente lascia l'azienda durante l'anno corrente, viene compilato un conteggio finale relativo al periodo dal 1° gennaio al momento dell'uscita.
- 37.5 Qualora il conteggio indichi un deficit di ore per il dipendente, esso può essere compensato durante il periodo di disdetta, altrimenti è possibile effettuare una trattenuta sul salario.
- 37.6 Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del dipendente, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).

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

- 38.1 Il salario è versato al dipendente in moneta legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese, o versato puntualmente prima della fine del mese sul suo conto corrente bancario o postale.
- 38.2 Al dipendente deve essere consegnato un conteggio del salario dettagliato in cui siano specificati mensilmente il salario, le indennità e tutte le deduzioni. Oltre a ciò, il datore di lavoro prepara periodicamente un conteggio dei saldi delle ore che indichi in particolare i crediti e debiti di ore anticipate, ore straordinarie, ferie ed ore supplementari, ecc. in base all'articolo 25.1 CCL.

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

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

39.3 Categorie di dipendenti:

a) Montatore 1

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

b) Montatore 2a

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

c) Montatore 2b

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

d) Montatore 2c

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

**Art. 40** Indennità di fine anno

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

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

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

40.4 Se il dipendente, per un motivo qualsiasi – tranne che in seguito ad infortunio o a malattia per la quale percepisce le prestazioni d'indennità giornaliera

– è impedito a fornire la sua prestazione lavorativa per più di un mese complessivo nel corso di un anno di servizio, l'indennità di fine anno può esser ridotta di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese completo di impedimento.

**Art. 42** Indennità per lavoro straordinario

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

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

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

- a) numero dei giorni lavorativi prestati (incl. le vacanze e i giorni festivi) moltiplicati per 8 ore, oppure;
  - b) numero delle settimane lavorative prestate (incl. le vacanze e i giorni festivi) moltiplicato per 40 ore.
- 42.3 Se dipendenti a tempo parziale ed ausiliari effettuano ore in più, esse devono normalmente venir compensate. Nel caso in cui ciò non fosse possibile, tali ore vengono pagate secondo la tariffa oraria normale fino al raggiungimento della durata normale del lavoro dell'azienda fissata dal CCL. Si ha diritto all'indennità per lavoro straordinario solo per quelle ore di lavoro effettuate oltre tale limite. L'articolo 22.1 lettera b) CCL dev'essere adeguatamente rispettato.
- 42.4 Il lavoro effettuato dopo le ore 17.00 di un giorno lavorativo che ne precede uno festivo ufficiale è considerato lavoro straordinario, indipendentemente dal calcolo annuale.

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

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

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

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

- 43.4 In caso di servizio di riparazione (servizio di picchetto), purchè il dipendente non debba tenersi a disposizione all'interno dell'azienda, le indennità versate

... per il lavoro straordinario effettuato sono le seguenti:

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

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

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

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

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

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

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

**Prestazioni sociali**

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

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

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

**Art. 50** Condizioni di assicurazione

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

- 50.3 Per quanto concerne le disposizioni relative ai diritti degli assicurati che hanno raggiunto i 65 risp. 64 anni di età, il datore di lavoro prende contatto con la sua compagnia di assicurazione ed informa i dipendenti al riguardo.
- 50.4 Per le riserve già esistenti, il datore di lavoro deve garantire almeno la copertura prevista dall'articolo 324a CO.

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

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

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

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

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

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

**Disdetta**

**Art. 59** Disdetta in generale

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

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

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

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

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

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

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

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

*Appendice 2*

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

---

**Art. 1** Principio

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

**Art. 2** Contributi dei dipendenti

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

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

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

**Art. 4** Ricevuta dei contributi

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

**Art. 6** Organi di esecuzione

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

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

### Montatore 1

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

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

### Montatore 2a

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

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

### Montatore 2b

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

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

Montatore 2c

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

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

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

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

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

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

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

– ...

dalla sede dell'azienda/luogo di assunzione.

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

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

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

## Appendice 5.2

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

**Modifica del 30 gennaio 2015**

---

*Il Consiglio federale svizzero decreta:*

I

I decreti del Consiglio federale del 16 dicembre 2013 e del 20 febbraio 2014, che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, sono modificati come segue:

#### **Art. 3**

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi alle spese di applicazione e contributi per il perfezionamento professionale (art. 20 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo preventivo per l'anno successivo al conteggio. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che in singoli casi la SECO richiede. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre chiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

II

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, allegato ai decreti del Consiglio federale del 16 dicembre 2013 e del 20 febbraio 2014<sup>1</sup>, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

<sup>1</sup> FF 2014 679 2127

**Art. 20.3** Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento professionale

...

a) Contributi dei dipendenti

Tutti i dipendenti sottoposti ... versano un contributo alle spese di applicazione di 20 franchi e un contributo per il perfezionamento professionale di 5 franchi, per un totale di 25 franchi al mese. La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente sul conteggio del salario.

b) Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro sottoposti ... versano a loro volta, per ogni dipendente assoggettato ..., un contributo alle spese d'applicazione di 20 franchi e un contributo per il perfezionamento professionale di 5 franchi, per un totale di 25 franchi al mese. Oltre al contributo alle spese d'applicazione, i datori di lavoro versano un contributo base forfetario di 240 franchi l'anno o 20 franchi al mese. La frazione di un mese viene calcolata come un mese intero. Questi contributi, così come quelli pagati dai dipendenti, vanno versati periodicamente secondo il conteggio dell'ufficio della CPN.

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° marzo 2015 e ha effetto sino al 30 giugno 2018.

30 gennaio 2015

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Simonetta Sommaruga  
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

## Appendice 5.3

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

#### **Proroga e modifica del 20 dicembre 2018**

---

*Il Consiglio federale svizzero decreta:*

#### I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 16 dicembre 2013, del 20 febbraio 2014, del 30 gennaio 2015, del 28 marzo 2017 e del 7 giugno 2018<sup>1</sup> che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, è prorogata.

#### II

Il decreto del Consiglio federale del 16 dicembre 2013 menzionato alla cifra I è inoltre modificato come segue (modifica del campo d'applicazione):

*Art. 2 cpv. 2*

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

- a) lattoneria/involucro degli edifici;
- b) impianti sanitari incluse tubazioni e condotte d'opera; escluso il drenaggio all'esterno dell'edificio;
- c) riscaldamento;
- d) climatizzazione/raffreddamento;
- e) ventilazione;
- f) installazioni di impianti fotovoltaici nella tecnica della costruzione (inclusa tubatura/allacciamento senza installazione 230 V dei singoli elementi tra lo-

<sup>1</sup> FF 2014 679 2127, 2015 1499, 2017 2817, 2018 2951

ro, condutture a livello del tetto e all'/ nell'edificio fino all'allacciamento agli altri impianti tecnici della costruzione per gli impianti fotovoltaici).

Sono escluse le 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.

Sono altresì esclusi:

- a) i familiari dei titolari di aziende;
- b) i quadri di grado superiore, dal livello dei capi reparto e capi montaggio, cuisottostà del personale o che svolgono funzioni dirigenziali;
- c) il personale commerciale;
- d) i dipendenti che svolgono prevalentemente attività nell'ambito della pianificazione tecnica, della progettazione o della calcolazione.

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

### III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel CCL nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, allegate ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra T, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

*Art. 13, 13.1 e 13.8* (Infrazioni al CCL: rispetto/violazione della convenzione/sanzioni contrattuali)

- a) **Trasgressioni da parte del datore di lavoro**
  - 13.1 Se sussistono effrazioni al CCL risultanti dai controlli dei libri paga, l'azienda dovrà pagare, in base alla risoluzione del Consiglio della CPN, rispettivamente della CP, i costi di controllo, le spese processuali e una sanzione contrattuale.
    - a) La sanzione contrattuale va stabilita innanzitutto in modo da impedire ai datori di lavoro o ai lavoratori inadempienti 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 inadempiente, messo in mora, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
  4. violazione unica o ripetuta delle singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro e 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 inadempiente.
    - c) A chi viola il divieto di lavorare in nero, viene inflitta 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 condizioni del CCL, la sanzione contrattuale può essere adeguatamente ridotta.
    - e) Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 13.7 e 13.8 CCL per 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.

13.8 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati all'articolo 13.7 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni. .

*Art. 23, 23.2* (Promozione del perfezionamento professionale)

23.2 I lavoratori hanno diritto a 5 giorni di lavoro remunerati all'anno per il perfezionamento professionale -

*Art. 24* (Perfezionamento particolare)

*Abrogato*

*Art. 25, 25.7* (Durata del lavoro)

---

25.7 Il datore di lavoro stabilisce un periodo di conteggio di 12 mesi alla fine di un trimestre. Alla fine di tale periodo possono essere di volta in volta riportate al periodo di conteggio successivo al massimo 120 ore in più o in meno escluse il lavoro di recupero o le ferie godute in precedenza su richiesta dell' lavoratore - calcolate sulla base della durata annuale del lavoro secondo l'articolo 25.2 CCL. I saldi negativi delle ore che superano questo limite massimo 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 essere remunerate con un'indennità di salario del +25 % (= in tutto 125 %). Un eventuale ammanco di ore, causato da una disposizione del datore di lavoro, che non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore va a carico del datore di lavoro.

*Art. 28, 28.3* (Lavoro straordinario)

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.

*Art. 34a, 34a.1 e 34a.2* (Congedo di maternità e di paternità)

34a.1 Dopo il parto la lavoratrice ha diritto a un congedo di maternità di 16 settimane. L'indennità di maternità prescritta per legge e a carico del datore di lavoro per le settimane 15 e 16.

34a.2 Oltre al giorno della nascita di cui all'articolo 34.1 lett. c, il lavoratore ha diritto a tre giorni di congedo di paternità pagati, da fruire entro dodici mesi dalla nascita del figlio.

*Art. 39, 39.3* (Salari minimi)

39.3 Categorie di lavoratori:

a) Installatore 1

Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.

b) Installatore 2

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.

c) Installatore 3

Dipendenti senza attestato di capacità che hanno compiuto i 20 anni di età.

*Art. 42, 42.1 e 42.2* (Indennità per lavoro straordinario)

- 42.1 Il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata nel corso del periodo di conteggio definito all'articolo 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 in denaro senza indennità. Le restanti ore di straordinario vanno pagate con un'indennità del 25 %.
- 42.2 Le indennità per lavoro straordinario si calcolano come segue:
- a) per i lavoratori assunti con salario mensile: salario lordo orario più quota 13<sup>a</sup> mensilità (senza considerare il supplemento per le vacanze e i giorni festivi).
  - b) per i lavoratori assunti con salario orario: salario lordo orario più quota 13<sup>a</sup> mensilità più supplemento per le vacanze e i giorni festivi.

*Art. 43, 43.4* (Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, servizio di picchetto)

- 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 180 franchi.

*Art. 50, 50.1 e 50.3* (Condizioni di assicurazione)

- 50.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:
- a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'80 % del salario 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);
  - b) la durata della copertura assicurativa nello spazio di 900 giorni deve ammontare a 720 e comprendere una o più malattie;
  - c) le indennità giornaliera da versare sono calcolate proporzionalmente al grado di incapacità lavorativa;
  - d) in caso di riduzione delle indennità giornaliera in seguito a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto all'ammontare corrispondente a 720 giorni completi;

- 
- e) eventuali riserve devono essere comunicate per scritto all'assicurato all'inizio dell'assicurazione e sono valide al massimo per una durata di 5 anni;
  - f) le prestazioni di maternità prescritte dalla LAMal<sup>2</sup> vengono versate in aggiunta all'assicurazione maternità a livello federale;
  - g) l'assicurato deve essere informato al momento dell'uscita da un'assicurazione collettiva in merito al suo diritto di passare a un'assicurazione individuale. Il passaggio deve avvenire secondo le regole della LAMal (nessuna nuova riserva, tariffa unica, periodi di carenza) e dev'essere così garantito anche in caso di una soluzione LCA<sup>3</sup> secondo le regole della LAMal;
  - h) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva;
  - i) in caso di partecipazione ad eccedenze, i lavoratori hanno diritto almeno al 50 %;
  - j) l'indennità giornaliera deve essere erogata e quindi capitalizzata per i 720 giorni interi.

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.

<sup>2</sup> Legge federale sull'assicurazione malattie (LAMal, RS 832.10)

<sup>3</sup> Legge sul contratto di assicurazione, LCA; RS 221.229.1

Contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione.  
FF 2019 DCF

### 3. Salari minimi (art. 39 CCL)

*Appendice 8*

Conformemente all'articolo 37.2 CCL, il calcolo del salario a ore avviene sulla base di un divisore di 173.3 del salario mensile. Installatore 1  
Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.

Categoria	al mese	all'ora
- Il 1° anno dopo l'apprendistato	4100.-	23.66
- Il 3° anno dopo l'apprendistato	4400.-	25.39
- Il 5° anno dopo l'apprendistato	4900.-	28.27
- Il 7° anno dopo l'apprendistato	5100.-	29.43

#### Installatore 2

Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo o dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CPF) nel ramo della tecnica della costruzione.

Categoria	al mese	all'ora
- Il 1° anno dopo l'apprendistato	3800.-	21.93
- Il 2° anno dopo l'apprendistato	3900.-	22.50
- Il 3° anno dopo l'apprendistato	4100.-	23.66
- Il 4° anno dopo l'apprendistato	4300.-	24.81

#### Installatore 3

Dipendenti senza attestato di capacità che hanno compiuto i 20 anni di età.

Categoria	al mese	all'ora
- Il 1° anno di assunzione	3700.-	21.35
- Il 2° anno di assunzione	3750.-	21.64
- Il 3° anno di assunzione	3800.-	21.93
- Il 4° anno di assunzione	4000.-	23.08

**4. Rimborso spese per lavoro fuori sede (art. 44)**

Ai sensi dell'art. . 44. 2 CCL sussiste un diritto a un'indennità per le spese derivanti dal lavoro fuori sede, se il luogo di lavoro esterno dista oltre 10 km (solo andata) dalla sede dell'azienda / luogo di assunzione.

In base all'art. 44.3 CCL, l'indennità per il pranzo ammonta a 15 franchi al giorno.

**5. Rimborso spese per l'utilizzo di un veicolo privato (art. 45)**

In base all'art. 45.2 CCL, l'indennità per l'uso dell'auto privata ammonta a 0.70 franchi/km.

IV

Il presente decreto entra in vigore il 1° febbraio 2019 e ha effetto sino al 30 giugno 2023.

20 dicembre 2018

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Alain Berset

Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

## Appendice 5.4

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

Proroga e modifica del 16 agosto 2022

*Il Consiglio federale svizzero  
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 16 dicembre 2013, del 20 febbraio 2014, del 30 gennaio 2015, del 28 marzo 2017, del 7 giugno 2018, del 20 dicembre 2018, del 19 marzo 2019 e del 24 marzo 2020<sup>1</sup> che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, è prorogata.

II

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel CCL nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, allegate ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

*Art. 34, 34.1 lett. c* (Indennità per assenze giustificate)  
*34.1.c Abrogato*

*Art. 34a, 34a.2* (Congedo di paternità)

34a.2 Tutti i lavoratori assoggettati ... hanno diritto a 10 giorni di congedo di paternità ai sensi dell'articolo 329g CO, 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.

<sup>1</sup> FF 2014 679, 2127; 2015 1499; 2017 2817; 2018 2951, 985; 2019 2503; 2020 2304  
FF 2022 2113

*Art. 49, 49.1, 49.3, 49.4 e 49.7* (Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione)

- 49.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente presso ... i dipendenti sottoposti ... 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).
- 49.3 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 il 90 % del salario durante il periodo di differimento.
- 49.4 I premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono per metà a carico del dipendente e per metà a carico del datore di lavoro.
- 49.7 Per ogni caso di malattia decade l'obbligo di pagamento continuato del salario nella misura di un giorno (carenza non pagata).

*Art. 50, 50.1 lett.a* (Condizioni di assicurazione)

- 50.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:
- a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'90 % del salario lordo in caso di malattia (senza spese);

**1. Durata del lavoro (Art. 25)**

In virtù dell'art. 25.2 CCL, per il 2022 la durata annuale lorda del lavoro (tutti i giorni della settimana, inclusi i giorni festivi, ma senza sabati e domeniche) ammonta a 2080 ore.

**2. Adeguamenti salariali (Art. 41)**

Tutte le imprese sottomesse ... concedono a tutti i dipendenti assoggettati ..., con giorno di riferimento 1 gennaio 2022, un aumento salariale generale di 60 franchi al mese. Non vengono considerati i dipendenti assunti a partire dal 1 luglio 2021. Altri aumenti salariali già concessi dal 1 luglio 2021 possono essere dedotti dai 60 franchi dovuti. Gli adeguamenti dei minimi delle classi salariali sono considerati quale aumento salariale.

La restante parte dell'allegato rimane invariata.

**III**

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° luglio 2021, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 8 del CCL.

**IV**

Il presente decreto entra in vigore il 1° ottobre 2022 e ha effetto sino al 30 giugno 2024.

16 agosto 2022

In nome del Consiglio federale svizzero:  
Il presidente della Confederazione, Ignazio Cassis  
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

# Appendice 5.5

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

Proroga e modifica del 5 febbraio 2024

*Il Consiglio federale svizzero,  
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 16 dicembre 2013, del 20 febbraio 2014, del 30 gennaio 2015, del 28 marzo 2017, del 7 giugno 2018, del 20 dicembre 2018, del 19 marzo 2019, del 24 marzo 2020, del 16 agosto 2022 e dell'11 maggio 2023<sup>1</sup> che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, è prorogata con effetto fino al 30 giugno 2025.

II

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Appendice 8

### **1. Durata del lavoro (art. 25 CCL)**

In virtù dell'articolo 25.2 CCL, per il 2024 le parti contraenti fissano la durata annuale lorda del lavoro (tutti i giorni della settimana, inclusi i giorni festivi, ma senza sabati e domeniche) a 2096 ore.

1 FF 2014 679, 2127; 2015 1499; 2017 2817; 2018 2951, 985; 2019 2503; 2020 2304; 2022 2113; 2023 1201  
FF 2024 310

## 2. Adeguamenti salariali (art. 41 CCL)

Tutte le imprese concedono a tutti i dipendenti assoggettati al CCL, con giorno di riferimento 1° gennaio 2024, un aumento salariale generale di 120 franchi al mese. Fatta salva l'osservanza delle disposizioni di cui sopra, gli adeguamenti delle scale salariali minime sono considerati come un aumento salariale.

Questo non si applica ai dipendenti assunti dal 1° ottobre 2023. Gli aumenti salariali concessi dal 1° ottobre 2023 saranno conteggiati ai fini del calcolo.

Questo non si applica alle società di pianificazione in tutta la Svizzera e a tutte le società nei cantoni di GE, VD e VS.

## 3. Salari minimi (art. 39 CCL)<sup>2</sup>

Aumentati i salari minimi per installatore 1 e 2. Conformemente all'articolo 37.2 CCL, il calcolo del salario a ore avviene sulla base di un divisore di 173.3 del salario mensile.

### Installatore 1

Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.

Categoria	al mese	all'ora
– Il 1° anno dopo l'apprendistato	4500.–	25.97
– Il 3° anno dopo l'apprendistato	4800.–	27.70
– Il 5° anno dopo l'apprendistato	5100.–	29.43
– Il 7° anno dopo l'apprendistato	5400.–	31.16

### Installatore 2

Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo o dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.

Categoria	al mese	all'ora
– Il 1° anno dopo l'apprendistato	3900.–	22.50
– Il 2° anno dopo l'apprendistato	4000.–	23.08
– Il 3° anno dopo l'apprendistato	4200.–	24.24
– Il 4° anno dopo l'apprendistato	4400.–	25.39

<sup>2</sup> Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi cantonale neuchâtoise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

### Installatore 3

Dipendenti senza attestato di capacità che hanno compiuto i 20 anni di età.

Categoria	al mese	all'ora
– Il 1° anno di assunzione	3700.–	21.35
– Il 2° anno di assunzione	3750.–	21.64
– Il 3° anno di assunzione	3800.–	21.93
– Il 4° anno di assunzione	4000.–	23.08

Se i salari minimi sopra indicati non possono essere pagati poiché sussiste una situazione particolare e per motivi legati alla persona del lavoratore, bisogna sottoporre alla CPN, rispettivamente alla CP, una richiesta motivata per il pagamento di un salario inferiore al salario minimo, ai sensi dell'articolo 10.2 lettera l) CCL, rispettivamente articolo 11.4 lettera h) CCL. La CPN deciderà in merito tenendo conto degli aspetti della promozione dell'integrazione e della tolleranza sociale. Il formulario per la domanda può essere richiesto alla segreteria della CPN oppure scaricato dal sito della CPN.

*La restante parte dell'allegato rimane invariata.*

### III

Il presente decreto entra in vigore il 1° marzo 2024 e ha effetto fino al 30 giugno 2025.

5 febbraio 2024

In nome del Consiglio federale svizzero:  
La presidente della Confederazione, Viola Amherd  
Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi

## Appendice 5.6

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

Proroga e modifica del 9 maggio 2025

*Il Consiglio federale svizzero,  
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 16 dicembre 2013, del 20 febbraio 2014, del 30 gennaio 2015, del 28 marzo 2017, del 7 giugno 2018, del 20 dicembre 2018, del 19 marzo 2019, del 24 marzo 2020, del 16 agosto 2022, del 11 maggio 2023 e del 5 febbraio 2024<sup>1</sup> che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, è prorogata con effetto fino al 31 dicembre 2029.

II

I decreti del Consiglio federale del 16 dicembre 2013 e del 20 dicembre 2018<sup>2</sup> menzionati alla cifra I sono modificati come segue (modifica del campo d'applicazione):

*Art. 2 cpv. 2*

<sup>2</sup> Le disposizioni del contratto collettivo dichiarate di obbligatorietà generale si applicano a tutti i datori di lavoro (aziende e reparti aziendali) e a tutti i dipendenti delle aziende di installazione e prefabbricazione, di riparazione e di servizio che operano all'interno degli edifici o all'involucro degli edifici nei rami professionali seguenti:

- a) lattoneria/involucro degli edifici;
- b) impianti sanitari incl. tubazioni e condotte d'opera; escluso il drenaggio all'esterno dell'edificio;
- c) riscaldamento;
- d) climatizzazione/raffreddamento;
- e) ventilazione;

<sup>1</sup> FF 2014 679, 2127; 2015 1499; 2017 2817; 2018 2951, 985; 2019 2503; 2020 2304, 2022 2113; 2023 1201; 2024 310

<sup>2</sup> FF 2014 679; 2019 985FF 2025 1537

- f) installazioni di impianti fotovoltaici nella tecnica della costruzione inclusa tubatura / allacciamento (senza installazione 230 V) dei singoli elementi tra loro, condutture a livello del tetto e all' / nell'edificio fino all'allacciamento agli altri impianti tecnici della costruzione per gli impianti fotovoltaici.

Sono escluse le 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.

Sono altresì esclusi:

- a) Il titolare e i suoi familiari;
- b) 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;
- c) I dipendenti che svolgono prevalentemente attività nell'ambito della pianificazione tecnica, cioè più del 50 %, della progettazione o della calcolazione.

Per le persone in formazione si applicano i seguenti articoli del CCL: articolo 25 (durata del lavoro, tempo di viaggio), articolo 31 (giorni festivi), articolo 34 (assenze giustificate), articolo 40 (13° mensilità) e articolo 44 (rimborso spese per lavoro fuori sede).

### III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

*Art. 6* Accordi aziendali  
*Abrogato*

*Art. 10, 10.2 e 10.5*

(Commissione Paritetica (CP))

10.2 Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i compiti seguenti:

[...]

- b) 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;

[...]

- e) esecuzione di controlli aziendali (controlli dei libri paga), inclusi i rapporti di controllo, secondo le istruzioni della CPN;
- f) garanzia dell'esecuzione della CCL secondo le istruzioni della CPN;
- g) In caso di non conformità, determinazione ed incasso di costi di controllo, ... , di spese processuali e di sanzioni contrattuali;

[...]

- i) promozione del perfezionamento professionale;
- j) applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro;
- k) Abrogato

[...]

[...]

*Art. 11, 11.4, 11.5 e 11.7*

(Commissione Paritetica Nazionale (CPN))

## 11.4 La CPN ha quali compiti:

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

[...]

- k) di determinare e di incassare i costi di controllo, ..., i costi processuali e le sanzioni contrattuali;
- l) di giudicare in materia di assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione;

[...]

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

## 11.7 La decisione relativa

- a) all'esecuzione di controlli dei libri paga e alla valutazione dell'esito di questi controlli, nonché la decisione in merito al ripristino della conformità con la convenzione,
- b) all'assoggettamento di un datore di lavoro alla CCL e alla Dichiarazione di obbligatorietà generale, sono sottoposte a una procedura a due livelli [...]. Resta salvo il ricorso alle vie legali ordinarie.

*Art. 13, 13.1, 13.3, 13.5 e 13.10*

(Infrazioni al CCL: rispetto/violazione della convenzione/sanzioni contrattuali)

- a) Trasgressioni da parte del datore di lavoro
- 13.1 [...] Se sussistono effrazioni al CCL risultanti dai controlli dei libri paga, l'azienda dovrà pagare, in base alla risoluzione del Consiglio della CPN, rispettivamente della CP, i costi di controllo, le spese processuali (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. La sanzione può ammontare fino a 120 000 franchi svizzeri. Se la somma delle prestazioni in denaro non corrisposte è superiore a 120 000 franchi svizzeri, la CPN o il CP sono autorizzati a imporre una sanzione ancora più elevata (massimo 110% della somma delle prestazioni in denaro non corrisposte).
- 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 da fino a 10 000 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 da fino a 8 000 franchi svizzeri. Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è comprensibile ma non conforme a tutte condizioni del CCL, la sanzione contrattuale può essere adeguatamente ridotta.
- e) Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 13.7 e 13.8 CCL durante 5 anni viene punito con una sanzione contrattuale da fino a 20 000 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 o rifiuti l'accesso all'organo di controllo e perciò rende impossibile un controllo regolare viene punito con una sanzione contrattuale da fino a 20'000 franchi svizzeri.

- 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'articolo 20 CCL sarà soggetto a una sanzione contrattuale da fino a 20 000 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 da fino a 20 000 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 soggetto a una sanzione contrattuale da fino a 20 000 franchi svizzeri.

13.3 Abrogato

13.5 Abrogato

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.

*Art. 20, 20.17*

(Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento e contributo di base, cauzione)

20.17 Liberazione della cauzione

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

- a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione della CCL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo della tecnica della costruzione.
- b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione della CCL dichiarato di obbligatorietà generale, non prima di sei mesi dalla conclusione della propria attività in Svizzera.

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

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

*Art. 22, 22.1, 22.3, 22.8 e 22.13-16*

(Obblighi di datori di lavoro e dipendenti)

- a) Obblighi del datore di lavoro
- 22.1 Rapporto di lavoro
- [...]
- b) Il datore di lavoro consegna al lavoratore un contratto di lavoro in versione cartacea. Oltre al nome del lavoratore, nel contratto di lavoro devono essere indicati la data d'inizio dell'attività, la funzione del lavoratore, il 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), il salario ed eventuali indennità salariali, nonché la durata del lavoro settimanale [...].
- 22.3 Collaborazione con i dipendenti
- Abrogato*
- 22.8 Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioniIl datore di lavoro mette per tempo a disposizione del dipendente:
  - a) il materiale necessario
  - b) le istruzioni di lavoro appropriate
  - c) gli attrezzi adeguati e in buono stato.
- 22.13 Diligenza e fedeltà
- Abrogato*
- 22.14 Cura del materiale e dell'attrezzatura
- Abrogato*
- 22.15 *Abrogato*
- 22.16 *Abrogato*

*Art. 25 Durata del lavoro, tempo di viaggio*

- 25.1 La ripartizione delle ore di lavoro (determinazione della durata quotidiana o settimanale del lavoro) è di competenza del datore di lavoro. I dipendenti partecipano per tempo alle discussioni per prendere una decisione. [...]Il datore di lavoro deve organizzarsi, affinché mensilmente sia preparato il saldo delle ore lavorative e dei giorni di vacanza. Di regola vale la settimana di 5 giorni (da lunedì a venerdì); in via eccezionale si può venir meno a questo principio. La regolare ripartizione della durata del lavoro settimanale massima su 6 giorni non è ammissibile. Il lavoro del sabato è un'eccezione.
- 25.2 La durata annuale determinante del lavoro è calcolata su una media di 40 ore settimanali, rispettivamente 2080 ore in media all'anno. La durata annuale determinante del lavoro per anno civile è fissata di volta in volta all'appendice 8

CCL. Le indennità salariali sono calcolate sulla base di una giornata lavorativa media di 8 ore. Per i dipendenti occupati a tempo parziale essa è ridotta in percentuale.

- 25.3 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.
- 25.4 È considerato tempo di lavoro quello in cui il dipendente è a disposizione del datore di lavoro.
- 25.5 Il tragitto tra il domicilio del dipendente e la sede di lavoro contrattuale non è considerato orario di lavoro retribuito.
- 25.6 I viaggi tra la sede di lavoro contrattuale e il luogo di lavoro sono considerati orario di lavoro retribuito.
- 25.7 Il tempo di viaggio tra sedi o cantieri diversi sono considerati orario di lavoro retribuito.
- 25.8 Per il tragitto diretto tra il domicilio del dipendente e il luogo di lavoro, si applica la seguente soluzione.  
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. [...]
- 25.9 I viaggi considerati come orario di lavoro retribuito devono essere registrati come orario di lavoro ai sensi dell'articolo 26.1 del CCL.
- 25.10 Il lavoro straordinario è dato quando l'orario di lavoro supera il limite settimanale di 40 ore (tempo pieno).  
Il lavoro straordinario deve essere regolato in conformità all'art. 28 del 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: Numero di settimane lavorative (comprese le ferie e i giorni festivi) moltiplicato per 40 ore.

*Art. 26, 26.1 e 26.4*

(Osservanza della durata del lavoro)

- 26.1 Il dipendente deve osservare la durata del lavoro dell'azienda e registrare le sue ore di presenza almeno una volta alla settimana sul foglio di lavoro o sul rapporto quotidiano.
- 26.4 Nel caso di una sola assenza di breve durata, ai sensi dell'articolo 329 cpv 3 del CO 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.

## Art. 28 Lavoro straordinario

28.1 È considerato lavoro straordinario quello che, conformemente l'articolo 25.2 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.

Il lavoro straordinario è compensato solo nella misura in cui è ordinato o successivamente vistato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante.

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.

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).

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.

28.2 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.

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.

Lo stesso sistema si applica al lavoro a tempo parziale.

28.3 I saldi dei due conteggi delle ore di lavoro straordinario A e B devono essere indicati ogni mese.

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).

- 28.4 Le indennità per lavoro straordinario sono calcolate come segue:
- 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).
  - 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, 29.1, 29.2 e 29.4*

(Vacanze)

- 29.1 La durata delle vacanze (giorni lavorativi all'anno) è pari a:
- |                      |           |
|----------------------|-----------|
| Fino a 20 compleanno | 27 giorni |
| Dai 21–49 compleanno | 25 giorni |
| Dai 50–54 compleanno | 27 giorni |
| Dai 55–60 compleanno | 28 giorni |
| Dai 61–65 compleanno | 30 giorni |
- 29.2 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dall'anno solare in cui cade il compleanno.
- 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).

*Art. 30, 30.1, 30.2 e 30.4*

(Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze)

- 30.1 Se il dipendente è impedito di lavorare, senza sua colpa, per motivi come malattia, infortunio, servizio militare, adempimento di un obbligo legale o di una funzione pubblica, la durata delle vacanze non sarà ridotta se la durata complessiva delle assenze è inferiore a tre mesi per anno civile. In caso d'impedimento di lunga durata, le vacanze possono essere ridotte di 1/12 per ogni mese completo di assenza.
- 30.2 Per assenze prolungate dovute ad una gravidanza, le vacanze possono essere ridotte di 1/12 a partire dal terzo mese di assenza completo d'impedimento. I primi due mesi di assenza non saranno presi in considerazione.
- 30.4 Se nel corso di un anno di servizio, il dipendente è impedito di lavorare per sua colpa per più di un mese di assenza complessivamente, il datore di lavoro

ha il diritto di ridurre la durata delle vacanze di 1/12 per ogni mese di assenza completo di assenza (i decimali sono arrotondati alla mezza giornata).

*Art. 33 Pensionamento flessibile*

*Abrogato*

*Art. 34 Indennità per assenze giustificate*

- 34.1 I dipendenti hanno diritto all'indennizzo delle seguenti assenze:
- |  |          |
|--|----------|
| a) in caso di matrimonio del dipendente  | 2 giorni |
| b) in caso di matrimonio di un figlio, per partecipare all'avvenimento   | 1 giorno |
| c) in caso di decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori del/della dipendente  | 3 giorni |
| d) in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella del/della dipendente  |          |
| – se vivevano nella stessa economia domestica  | 3 giorni |
| – se non vivevano nella stessa economia domestica  | 1 giorno |
| e) in caso di riforma militare   | 1 giorno |
| f) in caso di giornata di orientamento per l'arruolamento  | 1 giorno |
| g) in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno  | 1 giorno |
| 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 [...]fino a | 3 giorni |
| i) in caso di infortunio (giorni di carenza SUVA 80% del salario giornaliero) fino a   | 3 giorni |
- 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.
- 34.3 Non viene concesso alcun indennizzo se un giorno di assenza secondo l'articolo 34.1 CCL cade su un giorno non lavorativo, oppure se il dipendente riceve già per questo giorno una prestazione sostitutiva.

*Art. 37 Pagamento dei salari*

- 37.1 Il salario viene normalmente fissato come salario mensile. La retribuzione oraria è consentita solo in casi eccezionali. Il pagamento del salario avviene in moneta legale, in modo regolare, indipendentemente dalle fluttuazioni della durata del lavoro.

37.2 *Abrogato*

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

37.4 *Abrogato*

37.5 *Abrogato*

37.6 *Abrogato*

*Art. 39* Salari minimi<sup>3</sup>

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

39.3 Categorie di lavoratori:

a) Installatore AFC

Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.

b) Installatore CFP

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.

c) Installatore senza certificato

Dipendenti senza attestato di capacità che hanno compiuto i 20 anni di età.

*Art. 40* 13° mensilità

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

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

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

40.4 Se il dipendente, per un motivo qualsiasi – tranne che in seguito ad infortunio o a malattia per la quale percepisce le prestazioni d'indennità 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.

<sup>3</sup> Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili,

purché siano superiori al salario minimo cantonale previsto dalla Loi cantonale neuchâtoise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

FF 2025 1537

*Art. 42* Indennità per lavoro straordinario

*Abrogato*

*Art. 44, 44.3*

(Rimborso spese per lavoro fuori sede)

44.3 In mancanza di regolamentazioni particolari in merito alle indennità oppure ad altre posizioni [...], si applicano le indennità previste dall'appendice 8 CCL.

*Art. 46* Rimborso spese per circostanze particolari

*Abrogato*

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

49.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente [...] i dipendenti sottoposti [...] per un'indennità pari all'80 % del salario perso a causa di una malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. Tale assicurazione deve includere l'indennità di fine anno (senza spese).

49.2 Per il calcolo delle prestazioni d'indennità salariali si considera una durata media del lavoro di 8 ore al giorno per un lavoro a tempo pieno.

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 il 80 % 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.

49.6 Il datore di lavoro può richiedere che il certificato medico venga rilasciato da un medico di fiducia di sua scelta. Tale medico deve essere domiciliato in Svizzera. Se il medico di fiducia constata un abuso, il datore di lavoro può pretendere dal dipendente la restituzione delle indennità che gli sono già state versate.

*Art. 50, 50.1* (Condizioni di assicurazione)

50.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:

- a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'80 % del salario lordo in caso di malattia (senza spese);
- b) la durata della copertura assicurativa nello spazio di 900 giorni deve ammontare a 720 giorni e comprendere una o più malattie;
- c) le indennità giornaliere da versare sono calcolate proporzionalmente al grado di incapacità lavorativa;

- d) in caso di riduzione delle indennità giornaliera in seguito a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto all'ammontare corrispondente a 720 giorni completi;
- e) eventuali riserve devono essere comunicate per scritto all'assicurato all'inizio dell'assicurazione e sono valide al massimo per una durata di 5 anni. Se la persona assicurata passa da un'assicurazione collettiva svizzera di indennità giornaliera per malattia a un'assicurazione individuale di indennità giornaliera con un'interruzione non superiore a tre mesi, non sono ammesse nuove riserve o esclusioni relative all'ambito delle prestazioni precedentemente assicurate;
- f) le prestazioni di maternità prescritte dalla LAMal4 vengono versate in aggiunta all'assicurazione maternità a livello federale;
- g) l'assicurato deve essere informato al momento dell'uscita da un'assicurazione collettiva in merito al suo diritto di passare a un'assicurazione individuale. Il passaggio deve avvenire secondo le regole della LAMal (nessuna nuova riserva, tariffa unica, periodi di carenza) e dev'essere così garantito anche in caso di una soluzione LCA5 secondo le regole della LAMal. 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;
- h) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva;
- i) in caso di partecipazione ad eccedenze, i lavoratori hanno diritto almeno al 50 %;
- j) l'indennità giornaliera deve essere erogata e quindi capitalizzata per i 720 giorni interi.

*Art. 60, 60.3* (Disdetta durante il periodo di prova)  
 60.3 *Abrogato*

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

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. [...]

<sup>4</sup> Legge federale sull'assicurazione malattie (LAMal, RS 832.10)

<sup>5</sup> Legge sul contratto di assicurazione, LCA; RS 221.229.1.

**1. Durata del lavoro** (art. 25)

In virtù dell'articolo 25.2 CCL, [...] la durata annuale lorda del lavoro (tutti i giorni della settimana, inclusi i giorni festivi, ma senza sabati e domeniche) ammonta a 2088 ore.

**2. Adeguamenti salariali** (art. 41)

Tutte le aziende [...] concedono a tutti i dipendenti soggetti [...], con giorno di riferimento 1° gennaio 2025, un aumento salariale generale di 50 franchi al mese dall'entrata in vigore del conferimento d'obbligatorietà. Inoltre, l'1% della massa salariale AVS dei dipendenti soggetti [...] l'anno 2024 (data di riferimento: 31 dicembre 2024) deve essere utilizzato per adeguamenti salariali individuali dall'entrata in vigore del conferimento d'obbligatorietà generale. A condizione che vengano rispettate le disposizioni di cui sopra, gli adeguamenti dei salari minimi sono considerati come aumenti salariali.

Ciò non si applica ai dipendenti con un nuovo rapporto di lavoro indeterminato è iniziato il 1° ottobre 2024. Si tiene conto degli aumenti salariali concessi dal 1° ottobre 2024.

Questo non si applica alle società di pianificazione in tutta la Svizzera e a tutte le società nei cantoni di GE, VD e VS.

**3. Salari minimi<sup>6</sup>** (Art. 39 CCL)

[...] Conformemente all'art. 37.2 CCL, il calcolo del salario a ore avviene sulla base di un divisore di 173.3 del salario mensile.

Installatore AFC

Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.

Categoria	2025	2026	2027	2028
– Dalla fine dell'apprendistato	4600.–	4600.–	4700.–	4700.–
– il 3° anno dopo l'apprendistato	5100.–	5100.–	5200.–	5200.–
– il 5° anno dopo l'apprendistato	5300.–	5300.–	5400.–	5400.–

L'anno inizia sempre il 1° gennaio. Il periodo che va dalla fine dell'apprendistato alla fine dell'anno conta ancora come primo anno (1° anno = generalmente 17 mesi).

<sup>6</sup> Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo cantonale previsto dalla Loi cantonale neuchâtoise sur l'emploi.

**Installatore CFP**

Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo o dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CPF) nel ramo della tecnica della costruzione.

Categoria	2025	2026	2027	2028
– Dalla fine dell'apprendistato	4100.–	4100.–	4200.–	4200.–
– il 3° anno dopo l'apprendistato	4300.–	4300.–	4400.–	4400.–
– il 5° anno dopo l'apprendistato	4500.–	4500.–	4600.–	4600.–

L'anno inizia sempre il 1° gennaio. Il periodo che va dalla fine dell'apprendistato alla fine dell'anno conta ancora come primo anno (1° anno = generalmente 17 mesi).

**Installatore senza certificato**

Dipendenti senza attestato di capacità che hanno compiuto i 20 anni di età.

Categoria	2025	2026	2027	2028
– 1° anno di lavoro	4000.–	4000.–	4100.–	4100.–
– Dal 3° anno di lavoro	4100.–	4100.–	4200.–	4200.–
– Dal 5° anno di lavoro	4300.–	4300.–	4400.–	4400.–

Se i salari minimi sopra indicati non possono essere pagati poiché sussiste una situazione particolare e per motivi legati alla persona del lavoratore, bisogna sottoporre alla CPN, una richiesta motivata per il pagamento di un salario inferiore al salario minimo, ai sensi dell'art. 11.4 lett. h) CCL. La CPN deciderà in merito tenendo conto degli aspetti della promozione dell'integrazione e della tolleranza sociale. Il formulario per la domanda può essere richiesto alla segreteria della CPN oppure scaricato dal sito della CPN.

**4. Rimborso spese per lavoro fuori sede (Art. 44)**

Ai sensi dell'articolo ... 44. 2 CCL sussiste un diritto ad un'indennità per le spese derivanti dal lavoro fuori sede di 17 franchi al giorno. Questo importo è dovuto se il datore di lavoro non richiede espressamente al dipendente di tornare in azienda (sede di lavoro contrattuale) durante l'orario di lavoro.

*La restante parte dell'allegato rimane invariata.*

**IV**

Il presente decreto entra in vigore il 1° giugno 2025 e ha effetto fino al 31 dicembre 2029.

9 maggio 2025

In nome del Consiglio federale svizzero:  
La presidente della Confederazione, Karin Keller-Sutter  
Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi

## Appendice 6

### Regolamento per la Commissione per il perfezionamento professionale

#### I Aspetti generali

##### **Art. 1 Organo responsabile**

---

- 1.1 In virtù degli art. 11.3 e 11.4 lit. c) CCL nonché dell'art. 4.2 Appendice 1 CCL, la CPN istituisce una «Commissione per il perfezionamento professionale».

##### **Art. 2 Scopo**

---

- 2.1 Nel quadro degli obiettivi di perfezionamento professionale di cui agli art. 2.1 lit. g) e n) CCL e art. 23 e 24 CCL, la «Commissione per il perfezionamento professionale» nominata dalla CPN ha il compito di impiegare o utilizzare in modo ottimale i mezzi finanziari messi a disposizione dalla CPN a favore dei dipendenti del ramo svizzero della tecnica della costruzione sottoposti al CCL/ alla DFO.

#### II Campo d'applicazione

##### **Art. 3 Istituzioni**

---

- 3.1 Le agevolazioni valgono per le offerte di perfezionamento professionale organizzate da suissetec nei suoi centri di formazione nazionale, cioè a Lostorf (SO), Colombier (NE) e Gordola (TI), nonché per le offerte di perfezionamento professionale proposte nell'ambito della tecnica della costruzione dalla Schweizerische Technische Fachschule Winterthur (STF) e dai sindacati Unia e Syna.

#### **Art. 4 Offerte di perfezionamento professionale**

---

- 4.1 Le agevolazioni devono essere limitate alle offerte di perfezionamento professionale che rientrano nello scopo formulato nell'art. 2.1 lit. n) CCL e che promuovono lo sviluppo professionale dei partecipanti nell'ambito del ramo della tecnica della costruzione.

#### **Art. 5 Partecipanti**

---

- 5.1 Solo i dipendenti sottoposti al CCL o alla DFO beneficiano della riduzione dei costi.

### **III Organizzazione**

#### **Art. 6 «Commissione per il perfezionamento professionale»**

---

- 6.1 La CPN nomina una «Commissione per il perfezionamento professionale» formata da 4 –7 membri, che non deve essere costituita secondo un principio paritetico. La commissione resta in carica 4 anni ed è ammessa la rielezione.

#### **Art. 7 Compiti della «Commissione per il perfezionamento professionale»**

---

- 7.1 La «Commissione per il perfezionamento professionale» ha i seguenti compiti:
- definizione dei criteri di fruizione delle agevolazioni;
  - accreditamento delle singole offerte di perfezionamento professionale per l'agevolazione;
  - determinazione delle agevolazioni per ogni offerta di perfezionamento professionale;
  - amministrazione dei fondi a disposizione;
  - rapporto annuale e rendiconto alla CPN.
- 7.2 Le decisioni della «Commissione per il perfezionamento» che riguardano le domande trasmesse da scuole/ centri di formazione sono definitive.
- 7.3 La «Commissione per il perfezionamento» affida al segretariato centrale di suissetec l'incarico della gestione.

## **IV Disposizioni attuative**

### **Art. 8 Domande di accreditamento**

---

8.1 Due volte l'anno, a fine marzo e a fine settembre, i centri di formazione elencati all'art. 3 trasmettono alla «Commissione per il perfezionamento» le domande per le offerte di perfezionamento cui accordare le agevolazioni.

Per ogni offerta di perfezionamento va trasmessa un'apposita domanda. Tale domanda deve indicare:

1. la sede della formazione
2. la denominazione dell'offerta di perfezionamento professionale
3. una breve descrizione del contenuto
4. l'obiettivo
5. il target
6. i costi della formazione
7. l'agevolazione richiesta

### **Art. 9 Rispetto delle disposizioni della DFO**

---

9.1 I centri di formazione interessati garantiscono il rispetto del CCL e delle disposizioni della DFO ai sensi dell'art. 20 CCL. Tali disposizioni sono le seguenti:

1. l'importo dell'agevolazione deve figurare espressamente sul conteggio per il partecipante;
2. il centro di formazione controlla tramite misure appropriate (incaso di dubbio conferma della CPN) l'assoggettamento di ogni partecipante al CCL/ alla DFO.

### **Art. 10 Conteggi**

---

10.1 I centri di formazione allestiscono i conteggi secondo le direttive di *suissetec*. I conteggi vengono allestiti per ogni offerta di formazione e devono indicare:

1. la sede della formazione
2. la denominazione dell'offerta di perfezionamento professionale
3. i costi della formazione
4. l'agevolazione autorizzata
5. le date della formazione da/ a
6. l'elenco dei partecipanti

## **Art. 11 Entrata in vigore**

---

11.1 Il presente regolamento entra in vigore con l'entrata in vigore del CCL nel 2004 e rimane valido anche con l'entrata in vigore del CCL nel 2014.

Per la Commissione CPN Perfezionamento

Il presidente  
Georg Gallati

Il vice-presidente  
Rolf Frehner

Approvato dalla CPN in data 2.7.2004 a Lucerna.

## Appendice 7

### Esempio di contratto di lavoro individuale per i/ le dipendenti

Tra la ditta

*quale datore di lavoro* \_

---

e il/ la signor/ signora/ signorina

*quale dipendente* \_

---

si stipula:

1. *Competenze / Tasso di occupazione*

Il/ La dipendente è assunto/ a in qualità di \_

---

2. *Il rapporto di lavoro inizia il*  
\_\_\_\_\_

3. *L'elenco delle competenze ed il regolamento sul comportamento in azienda sono vincolanti. Il tempo di prova è di*  
\_\_\_\_\_mesi.

4. La retribuzione è stabilita come segue:

*Salario lordo CHF*\_\_\_\_\_mensili oppure

*Salario di base CHF*\_\_\_\_\_all'ora (supplementi esclusi)

#### **Composizione e indennità per il salario orario**

*Il divisore per il salario orario ammonta a 173.3 del salario mensile.*

#### **Indennità in base all'art. 29 Vacanze**

---

25 giorni:	10.64%
27 giorni:	11.59%
28 giorni:	12.07%
30 giorni:	13.04%

### Art. 31 Giorni festivi

1 giorno = 0.39%	11 giorni = 4.42%	21 giorni = 8.79%	31 giorni = 13.54%
2 giorni = 0.78%	12 giorni = 4.84%	22 giorni = 9.24%	32 giorni = 14.04%
3 giorni = 1.17%	13 giorni = 5.26%	23 giorni = 9.70%	33 giorni = 14.54%
4 giorni = 1.56%	14 giorni = 5.69%	24 giorni = 10.17%	34 giorni = 15.04%
5 giorni = 1.96%	15 giorni = 6.12%	25 giorni = 10.64%	35 giorni = 15.56%
6 giorni = 2.36%	16 giorni = 6.56%	26 giorni = 11.11%	36 giorni = 16.07%
7 giorni = 2.77%	17 giorni = 7.00%	27 giorni = 11.59%	37 giorni = 16.59%
8 giorni = 3.17%	18 giorni = 7.44%	28 giorni = 12.07%	38 giorni = 17.12%
9 giorni = 3.59%	19 giorni = 7.88%	29 giorni = 12.55%	39 giorni = 17.65%
10 giorni = 4.00%	20 giorni = 8.33%	30 giorni = 13.04%	40 giorni = 18.18%

### Art. 42 e 43 Lavoro straordinario, notturno, domenicale e nei giorni festivi

a) ore straordinarie normali	25%
b) domeniche e giorni festivi	100%
c) lavoro notturno	50%

### Composizione del salario orario

<b>Salario di base</b>	CHF:
+ indennità del x% sul salario di base secondo l'art. 29 CCL	+ CHF:
Vacanze	+ CHF:
+ indennità del x% sul salario di base secondo l'art. 31 CCL	= CHF:
Giorni festivi	
<b>= Totale intermedio (Totale 1)</b>	
+ indennità dell'8.33% sul totale intermedio	+ CHF:
<b>= Salario orario (Total 2)</b>	= CHF:

5. *Il/ La dipendente ha preso visione della rispettiva Convenzione collettiva di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione e la accetta come vincolante. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare eventuali cambiamenti; a tale scopo è sufficiente l'esposizione in azienda di un esemplare con la relativa indicazione.*

6. *Fondazione di previdenza professionale:* il/ la dipendente dichiara la sua adesione alla fondazione di previdenza professionale aziendale del datore di lavoro. Egli/ ella ne riconosce i relativi regolamenti e le condizioni d'assicurazione.
7. *Disposizioni particolari*

Luogo e data:

Il datore di lavoro:  
(azienda, firma)

Il/ La dipendente:  
(firma)

Redatto in due esemplari:

# Appendice 8.1

## Accordo salariale 2025 e Salari minimi

Le parti contraenti, conformemente alle disposizioni della CCL, stabiliscono quanto segue:

### 1. Art. 25 Durata del lavoro

---

In virtù dell'art. 25.2 CCL, le parti contraenti fissano la durata annuale lorda del lavoro (tutti i giorni della settimana, inclusi i giorni festivi, ma senza sabati e domeniche) a 2088 ore.

### 2. Aumento salariale

---

Tutte le aziende affiliate al CCL concedono a tutti i dipendenti soggetti al CCL un aumento salariale generale di CHF 50 al mese a partire dal 1° gennaio 2025. Inoltre, l'1% della massa salariale AVS dei dipendenti soggetti al CCL per la tecnica degli edifici per l'anno 2024 (data di riferimento: 31 dicembre 2024) deve essere utilizzato per adeguamenti salariali individuali con effetto dal 1° gennaio 2025. A condizione che vengano rispettate le disposizioni di cui sopra, gli adeguamenti dei salari minimi sono considerati come aumenti salariali.

Ciò non si applica ai dipendenti con un nuovo rapporto di lavoro indeterminato è iniziato il 1° ottobre 2024. Si tiene conto degli aumenti salariali concessi dal 1° ottobre 2024.

Questo non si applica alle società di pianificazione in tutta la Svizzera e a tutte le società nei cantoni di GE, VD e VS.

### 3. Art. 39 Salari minimi

---

I salari minimi vengono aumentati ogni anno come segue. Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di un divisore di 173.3 del salario mensile

### **Installatore AFC**

Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.

<b>Categoria</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Dalla fine dell'apprendistato	4'600	4'600	4'700	4'700
il 3° anno dopo l'apprendistato	5'100	5'100	5'200	5'200
il 5° anno dopo l'apprendistato	5'300	5'300	5'400	5'400

L'anno inizia sempre il 1° gennaio. Il periodo che va dalla fine dell'apprendistato alla fine dell'anno conta ancora come primo anno (1° anno = generalmente 17 mesi).

### **Installatore CFP**

Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo o dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.

<b>Categoria</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Dalla fine dell'apprendistato	4'100	4'100	4'200	4'200
il 3° anno dopo l'apprendistato	4'300	4'300	4'400	4'400
il 5° anno dopo l'apprendistato	4'500	4'500	4'600	4'600

L'anno inizia sempre il 1° gennaio. Il periodo che va dalla fine dell'apprendistato alla fine dell'anno conta ancora come primo anno (1° anno = generalmente 17 mesi).

### **Installatore senza certificato**

Dipendenti senza attestato di capacità che hanno compiuto i 20 anni di età.

<b>Categoria</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
1° anno di lavoro	4'000	4'000	4'100	4'100
Dal 3° anno di lavoro	4'100	4'100	4'200	4'200
Dal 5° anno di lavoro	4'300	4'300	4'400	4'400

Se i salari minimi sopra indicati non possono essere pagati poiché sussiste una situazione particolare e per motivi legati alla persona del lavoratore, bisogna sottoporre alla CPN, una richiesta motivata per il pagamento di un salario inferiore al salario minimo, ai sensi dell'art. 11.4 lett. h) CCL. La CPN deciderà in merito tenendo conto degli aspetti della promozione dell'integrazione e della tolleranza sociale. Il formulario per la domanda può essere richiesto alla segreteria della CPN oppure scaricato dal sito della CPN.

#### **4. Art. 44 Rimborso spese per lavoro fuori sede**

Ai sensi dell'art 44.1 e 2 CCL sussiste un diritto ad un'indennità per le spese derivanti dal lavoro fuori sede di CHF 17 al giorno. Questo importo è dovuto se il datore di lavoro non richiede espressamente al dipendente di tornare in azienda (sede di lavoro contrattuale) durante l'orario di lavoro.

#### **5. Art. 45 Rimborso spese per l'uso di un veicolo privato**

In base all'art. 45.2 CCL, l'indennità per l'uso dell'auto privata ammonta a CHF 0.70/ km.

#### **6. Art. 20.3 Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento professionale**

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 e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5, per un totale di CHF 25 al mese. 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 e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5, per un totale di CHF 25 al mese. 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.

Berna, Olten, Zurigo, 01.01.2025

## **Le parti contraenti**

---

### **Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)**

Il presidente  
Daniel Huser

Il direttore  
Christoph Schaer

### **Sindacato Unia**

La presidente  
Vania Alleva

membro del CD  
Bruna Campanello

### **Sindacato SYNA**

Presidente CD  
Nora Picchi

La responsabile del ramo  
Susanna Sabbadini

## Appendice 8.2

### Accordo salariale 2024

Le parti contraenti, conformemente alle disposizioni della CCL, stabiliscono quanto segue:

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

---

In virtù dell'art. 25.2 CCL, per il 2024 le parti contraenti fissano la durata annuale lorda del lavoro (tutti i giorni della settimana, inclusi i giorni festivi, ma senza sabati e domeniche) a 2'096 ore.

#### **2. Art Aumento salariale**

---

Tutte le imprese concedono a tutti i dipendenti assoggettati al CCL, con giorno di riferimento 01.01.2024, un aumento salariale generale di CHF 120 al mese. Fatta salva l'osservanza delle disposizioni di cui sopra, gli adeguamenti delle scale salariali minime sono considerati come un aumento salariale.

Questo non si applica ai dipendenti assunti dal 01.10.2023. Gli aumenti salariali concessi dal 01.10.2023 saranno conteggiati ai fini del calcolo.

Questo non si applica alle società di pianificazione in tutta la Svizzera e a tutte le società nei cantoni di GE, VD e VS.

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

---

Aumentati i salari minimi per installatore 1 e 2. Conformemente all'art. 37.2 CCL, il calcolo del salario a ore avviene sulla base di un divisore di 173.3 del salario mensile

### Installatore 1

Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.

Categoria	al mese	all'ora
il 1° anno dopo l'apprendistato	4'500	25.97
il 3° anno dopo l'apprendistato	4'800	27.70
il 5° anno dopo l'apprendistato	5'100	29.43
il 7° anno dopo l'apprendistato	5'400	31.16

### Installatore 2

Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo o dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.

Categoria	al mese	all'ora
il 1° anno dopo l'apprendistato	3'900	22.50
il 2° anno dopo l'apprendistato	4'000	23.08
il 3° anno dopo l'apprendistato	4'200	24.24
il 4° anno dopo l'apprendistato	4'400	25.39

### Installatore 3

Dipendenti senza attestato di capacità che hanno compiuto i 20 anni di età.

Categoria	al mese	all'ora
il 1° anno di assunzione	3'700	21.35
il 2° anno di assunzione	3'750	21.64
il 3° anno di assunzione	3'800	21.93
il 4° anno di assunzione	4'000	23.08

Se i salari minimi sopra indicati non possono essere pagati poiché sussiste una situazione particolare e per motivi legati alla persona del lavoratore, bisogna sottoporre alla CPN, rispettivamente alla CP, una richiesta motivata per il pagamento di un salario inferiore al salario minimo, ai sensi dell'art. 10.2 lett. l) CCL, rispettivamente art. 11.4 lett. h) CCL. La CPN deciderà in merito tenendo conto degli aspetti della promozione dell'integrazione e della tolleranza sociale. Il formulario per la domanda può essere richiesto alla segreteria della CPN oppure scaricato dal sito della CPN.

#### **4. Art. 44 Rimborso spese per lavoro fuori sede**

---

Ai sensi dell'art 44.1 e 2 CCL sussiste un diritto ad un'indennità per le spese derivanti dal lavoro fuori sede, se il luogo di lavoro esterno dista oltre 10 km (un tragitto) dalla sede dell'azienda/ luogo di assunzione.

In base all'art. 44.3 CCL, l'indennità per il pranzo ammonta a CHF 15 al giorno.

#### **5. Art. 45 Rimborso spese per l'uso di un veicolo privato**

---

In base all'art. 45.2 CCL, l'indennità per l'uso dell'auto privata ammonta a CHF 0.70/ km.

#### **6. Art. 20.3 Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento professionale**

---

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 e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5, per un totale di CHF 25 al mese. 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 e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5, per un totale di CHF 25 al mese. 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.

Berna, Olten, Zurigo, ottobre 2023

**Le parti contraenti**

**Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione  
(suissetec)**

Il presidente  
Daniel Huser

Il direttore  
Christoph Schaer

**Sindacato Unia**

La presidente  
Vania Alleva

membro del CD  
Bruna Campanello

**Sindacato SYNA**

Presidente CD  
Johann Tscherrig

La responsabile del ramo  
Susanna Sabbadini

## Appendice 8.3

### Accordo salariale 2023

Le parti contraenti, conformemente alle disposizioni della CCL, stabiliscono quanto segue:

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

---

In virtù dell'art. 25.2 CCL, per il 2023 le parti contraenti fissano la durata annuale lorda del lavoro (tutti i giorni della settimana, inclusi i giorni festivi, ma senza sabati e domeniche) a 2080 ore.

#### **2. Aumento salariale**

---

Tutte le imprese che aderiscono al CCL, concedono a tutti i dipendenti assoggettati al CCL, con giorno di riferimento 01.01.2023, un aumento salariale generale di CHF 100 al mese. Inoltre, l'1% del salario totale AVS dei dipendenti assoggettati al CCL Servizi per l'edilizia per il 2022 (data di riferimento 31.12.2022) sarà utilizzato per gli adeguamenti salariali individuali a partire dal 01.01.2023. Fatta salva l'osservanza delle disposizioni di cui sopra, gli adeguamenti delle scale salariali minime sono considerati come un aumento salariale.

Questo non si applica ai dipendenti assunti dal 01.10.2022. Gli aumenti salariali concessi dal 01.10.2022 saranno conteggiati ai fini del calcolo.

Questo non si applica alle società di pianificazione in tutta la Svizzera e a tutte le società nei cantoni di GE, VD e VS.

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

---

I salari minimi 2023 rimangono invariati rispetto al 2022. Conformemente all'art. 37.2 CCL, il calcolo del salario a ore avviene sulla base di un divisore di 173.3 del salario mensile

### **Installatore 1**

Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.

<b>Categoria</b>	<b>al mese</b>	<b>all'ora</b>
il 1° anno dopo l'apprendistato	4'100	23.66
il 3° anno dopo l'apprendistato	4'400	25.39
il 5° anno dopo l'apprendistato	4'900	28.27
il 7° anno dopo l'apprendistato	5'100	29.43

### **Installatore 2**

Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo o dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.

<b>Categoria</b>	<b>al mese</b>	<b>all'ora</b>
il 1° anno dopo l'apprendistato	3'800	21.93
il 2° anno dopo l'apprendistato	3'900	22.50
il 3° anno dopo l'apprendistato	4'100	23.66
il 4° anno dopo l'apprendistato	4'300	24.81

### **Installatore 3**

Dipendenti senza attestato di capacità che hanno compiuto i 20 anni di età.

<b>Categoria</b>	<b>al mese</b>	<b>all'ora</b>
il 1° anno di assunzione	3'700	21.35
il 2° anno di assunzione	3'750	21.64
il 3° anno di assunzione	3'800	21.93
il 4° anno di assunzione	4'000	23.08

Se i salari minimi sopra indicati non possono essere pagati poiché sussiste una situazione particolare e per motivi legati alla persona del lavoratore, bisogna sottoporre alla CPN, rispettivamente alla CP, una richiesta motivata per il pagamento di un salario inferiore al salario minimo, ai sensi dell'art. 10.2 lett. l) CCL, rispettivamente art. 11.4 lett. h) CCL. La CPN deciderà in merito tenendo conto degli aspetti della promozione dell'integrazione e della tolleranza sociale. Il formulario per la domanda

può essere richiesto alla segreteria della CPN oppure scaricato dal sito della CPN.

#### **4. Art. 44 Rimborso spese per lavoro fuori sede**

---

Ai sensi dell'art 44.1 e 2 CCL sussiste un diritto ad un'indennità per le spese derivanti dal lavoro fuori sede, se il luogo di lavoro esterno dista oltre 10 km (un tragitto) dalla sede dell'azienda/ luogo di assunzione.

In base all'art. 44.3 CCL, l'indennità per il pranzo ammonta a CHF 15 al giorno.

#### **5. Art. 45 Rimborso spese per l'uso di un veicolo privato**

---

In base all'art. 45.2 CCL, l'indennità per l'uso dell'auto privata ammonta a CHF 0.70/ km.

#### **6. Art. 20.3 Contributo alle spese di applicazione, contributo per il perfezionamento professionale**

---

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 e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5, per un totale di CHF 25 al mese. 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 e un contributo per il perfezionamento professionale di CHF 5, per un totale di CHF 25 al mese. 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.

Berna, Olten, Zurigo, ottobre 2022

**Le parti contraenti**

**Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione  
(suissetec)**

Il presidente  
Daniel Huser

Il direttore  
Christoph Schaer

**Sindacato Unia**

La presidente  
Vania Alleva

membro del CD  
Bruna Campanello

**Sindacato SYNA**

La vicepresidente  
Johann Tscherrig

La responsabile del ramo  
Susanna Sabbadini

## Appendice 9

### Cassa di compensazione assegni familiari Spida (estratto)

#### Art. 1 Principio

---

- 1.1 Per permettere di realizzare nel mondo migliore la compensazione delle prestazioni del datore di lavoro, esiste la «Cassa di compensazione assegni familiari Spida» di Zurigo (Spida CCAF), avente forma giuridica di unione cooperativa.

#### Art. 2 Catalogo delle prestazioni

---

- 2.1 Vengono corrisposte le seguenti prestazioni:
- a) assegni per i figli e per la formazione conformemente alla legge federale (LAFam) e alle leggi cantonali;
  - b) indennità per nascita, nei cantoni con disposizioni relative;
  - c) indennità per il servizio militare, il servizio civile e il servizio di protezione civile conformemente alle aliquote legali IPG.
- 2.2 Conformemente alla decisione del Consiglio di fondazione del Fondo sociale suisse tec del 31.08.2009, vengono inoltre corrisposte le seguenti prestazioni di fondo sociale previste dal CCL:
- a) esercizio di una funzione politica in qualità di consigliere eletto nel Consiglio municipale, comunale, distrettuale o di Stato (esecutivo e legislativo). Massimo 10 giorni lavorativi l'anno;
  - b) attività a titolo accessorio di esperto negli esami di fine tirocinio (EFT). Massimo 10 giorni lavorativi l'anno; L'indennità viene accordata solo dietro presentazione dell'attestazione EFT/ del conteggio delle autorità cantonali con menzione dell'attività d'esperto agli esami e dei lavori di preparazione e di valutazione, qualora tale menzione figurì nella suddetta attestazione.
- 2.3 Le prestazioni di fondo sociale previste dal CCL vengono corrisposte fino al salario massimo SUVA per una durata settimanale del lavoro di 40 ore.

Se i giorni da indennizzare non coincidono con un giorno lavorativo, le prestazioni vengono calcolate come segue:

Salario mensile x 13 : 260 giorni = 100% dell'aliquota giornaliera

Salario mensile x 8,0 ore x 5 giorni x 52 settimane + 13<sup>esima</sup> mensilità :  
260 = 100% dell'aliquota giornaliera

- 2.4 Le prestazioni compensative del presente catalogo che vengono richieste dal datore di lavoro possono essere conteggiate con i contributi dovuti alla Cassa di compensazione Spida.
- 2.5 Eventuali modifiche apportate al presente catalogo delle prestazioni vengono rese note dalle parti contraenti nell'Appendice 8, sempre con effetto al 1° gennaio. In caso di divergenze di opinione fa fede il catalogo delle prestazioni della Cassa di compensazione per assegni familiari Spida.

### **Art. 3 Rapporto con il contratto collettivo di lavoro (CCL)**

---

- 3.1 I regolamenti della Cassa di compensazione per assegni familiari Spida e del Fondo sociale suissetec formano parte integrante del contratto collettivo di lavoro.

### **Art. 4 Obbligo di conteggio**

---

- 4.1 Le aziende associate all'USIE sono tenute ad effettuare il conteggio dei contributi e dei crediti con la CCAF Spida conformemente alle istruzioni della Cassa di compensazione assegnifamiliari Spida ed in base all'ammontare dei salari soggetti all' AVS.
- 4.2 L'obbligo di eseguire il conteggio con la CCAF Spida non vale per le aziende situate in cantoni che hanno un regolamento collettivo equivalente con un'altra cassa di compensazione assegni familiari, purché quest'ultima sia stata accettata dalla CPN. In particolare, ciò riguarda i datori di lavoro con sede sociale nei cantoni di Basilea Campagna, Ginevra, Neuchâtel, Vaud e nella parte francofona del cantone Vallese.

## **Art. 5 Contabilità/ Incasso delle quote**

---

- 5.1 La Cassa di compensazione assegni familiari Spida è autorizzata ad incassare le quote CCAF, quelle dell'Assicurazione malattia paritetica (APA), nonché eventuali multe convenzionali (in base all'art. 6 appendice CCL). Il rendiconto viene effettuato di volta in volta assieme a quello relativo alle quote salariali AVS.

## **Art. 6 Controlli delle prestazioni padronali**

---

- 6.1 La CPN rispettivamente la CP competente, può controllare se datori di lavoro rispettano i loro obblighi nei riguardi dei dipendenti.
- 6.2 Se la Cassa di compensazione, rispettivamente la CCAF Spida, oppure la CPN, rispettivamente la CP, constatano che il datore di lavoro non versa ai dipendenti le prestazioni dovute o che non consegna le eccedenze provenienti dalla compensazione, questi dovrà pagare immediatamente il totale delle quote dovute. Inoltre, in caso di colpa propria, il datore di lavoro dovrà versare, a titolo di multa convenzionale, un quarto del totale dei contributi dovuti alla Cassa di compensazione a favore della fondazione «Fondo sociale».

Berna, Olten, Zurigo, 1° luglio 2013

**Le parti contraenti**

**Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione  
(suissetec)**

Il presidente  
Peter Schilliger

Il direttore  
Hans-Peter Kaufmann

**Sindacato Unia**

Il co-presidente  
Renzo Ambrosetti

Un membro del Comitato direttore/  
Il responsabile del ramo  
Aldo Ferrari

**Sindacato Syna**

Il presidente  
Kurt Regotz

Il responsabile del ramo  
Nicola Tamburrino

## Appendice 10

### Regolamentazione del modello di pensionamento anticipato (MPA)

In virtù dell'art. 33 del CCL del ramo svizzero della tecnica della costruzione, le parti convengono i seguenti principi per la redazione del contratto collettivo di lavoro per la regolamentazione del pensionamento anticipato nel ramo svizzero della tecnica della costruzione (CCL MPA-TC):

#### Prestazioni

---

1. Pensionamento anticipato a partire dall'età di 62,5 anni (2,5 anni prima dell'età di riferimento AVS ordinaria).
2. Possibilità di pensionamento anticipato a partire dall'età di 60 anni (5 anni prima dell'età di riferimento AVS ordinaria). In tal caso la rendita viene ridotta proporzionalmente e corrisponde all'importo massimo della rendita ai sensi del punto 1.
3. La rendita corrisponde al 72% del salario annuo medio degli ultimi tre anni; il suo importo massimo ammonta tuttavia a 3,25 volte la rendita AVS annuale massima (individuale).
4. È inoltre previsto il versamento di accrediti di vecchiaia nella cassa pensioni della persona beneficiaria per un importo pari al 18% della rendita versata.
5. Il requisito che dà diritto a una rendita è un periodo di contribuzione di almeno 15 anni, di cui gli ultimi 7 prima del pensionamento anticipato con una copertura ininterrotta.

#### Principi del finanziamento

---

6. In linea di principio la rendita deve essere finanziata da un contributo dello 0,85% del salario AVS a carico del datore di lavoro e dello 0,5% a carico del collaboratore o della collaboratrice.
7. L'importo definitivo del contributo viene determinato sulla base dei dati individuali delle collaboratrici e dei collaboratori che sottostanno al CCL, rilevati presso le aziende associate a suissetec nel primo trimestre del 2025.
8. Sulla base dei dati di cui al punto 7, il perito designato dalle parti contraenti redige una perizia attuariale che stabilisce quanto segue:
  - a. il contributo necessario al finanziamento del pensionamento anticipato al più tardi a partire dal 1° gennaio 2027, al fine di garantire un finanziamento sufficiente sull'arco di 15 anni (grado di copertura del 100 %) e
  - b. la data del versamento della prima rendita di vecchiaia anticipata.

9. Se il contributo totale di cui al punto 6 non è sufficiente a garantire il finanziamento, il Consiglio di fondazione può deliberare un adeguamento delle prestazioni e/ o del contributo necessario.
10. Al momento dell'introduzione del modello di pensionamento anticipato, che avverrà al più tardi il 1° gennaio 2027, il contributo totale non potrà superare il 2,5%.

#### **Attuazione e redazione del CCL MPA-TC**

---

11. Le parti contraenti sono responsabili della redazione del contratto collettivo di lavoro per la regolamentazione del pensionamento anticipato nel ramo svizzero della tecnica della costruzione conformemente ai principi della presente appendice, che costituisce parte integrante del CCL.
12. Le parti contraenti istituiscono una fondazione ad hoc e istituiscono un Consiglio di fondazione a composizione paritetica.
13. Le parti contraenti si adoperano per garantire il libero passaggio con le fondazioni per il pensionamento anticipato esistenti negli altri rami professionali dell'artigianato.
14. Per la fase introduttiva, il Consiglio di fondazione definisce le disposizioni transitorie volte a disciplinare in particolare le prestazioni per i contribuenti che non soddisfano i requisiti che danno diritto alle prestazioni ai sensi del punto 5.

Berna, Olten, Zurigo, 01.01.2025

### **Le parti contraenti**

#### **Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)**

Il presidente centrale  
Daniel Huser

Il direttore  
Christoph Schaer

#### **Sindacato Unia**

Presidente  
Vania Alleva

Membro del CD  
Bruna Campanello

#### **Sindacato Syna**

Politico sindacale,  
Diritto e politica,  
Membro del CD  
Nora Picchi

Responsabile del ramo  
Susanna Sabbadini

# Appendice 11

## Foglio informativo Esecuzione CCL per la tecnica della costruzione dal 1° gennaio 2025

La versione più aggiornata di questo foglio informativo è disponibile sul sito [www.cpn-tecnicaldellaconstruzione.ch](http://www.cpn-tecnicaldellaconstruzione.ch).

### Ore di lavoro (art. 25.1 e 25.2)

---

8 ore per giorno lavorativo (dal lunedì al venerdì), corrispondenti a una settimana lavorativa di 40 ore. La durata annuale del lavoro è di 2080 ore in media all'anno. Il lavoro il sabato è ammesso in via eccezionale, ma non è consentito a livello generalizzato.

### Lavoro di recupero (art. 27)

---

All'inizio di ogni anno è possibile determinare le ore di lavoro che devono essere recuperate (ad esempio i ponti tra Natale e Capodanno). Parallelamente devono essere definiti i giorni in cui recuperare queste ore di lavoro. Se viene concordato un lavoro di recupero, il tempo di lavoro giornaliero ammonterà a 8 ore più una quota del lavoro di recupero. Il lavoro di recupero settimanale definito deve corrispondere ai giorni (8 ore al giorno) che devono essere compensati durante l'anno.

Esempio di calcolo del lavoro di recupero:

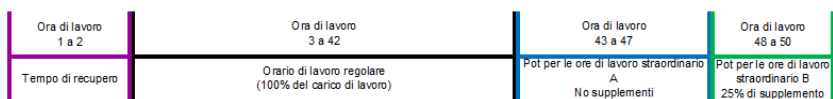
- $(\text{giorni da compensare} \times 8 \text{ ore}) / 47 \text{ settimane lavorative medie}$   
= Lavoro di recupero settimanale in ore
- Esempio di ponte natalizio:
  - o ad esempio 27.12, 28.12, 29.12, 30.12, 31.12. = 5 giorni  $\times$  8 ore  
= 40 ore
  - o Calcolo Lavoro di recupero settimanale:  $40 \text{ ore} / 47 \text{ settimane lavorative} = 0,85 \text{ ore}$

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.

Per il calcolo delle ore (straordinarie) settimanali, il lavoro di recupero non viene preso in considerazione. Non è consentito compensare le fluttuazioni stagionali con il lavoro di recupero, ai sensi dell'art. 27 CCL.

Il lavoro di recupero deve essere definito in un accordo scritto all'inizio dell'anno (date dei giorni compensati + lavoro di recupero settimanale). Al dipendente deve essere fornito ogni mese il saldo del lavoro di recupero.

### Schema lavoro di recupero a tempo pieno



## Compensazione in tempo e retribuzione delle ore straordinarie

Conto	Nel corso dell'anno			A fine anno		
	Compensazione in tempo	Retribuzione	Condizioni	Compensazione in tempo	Retribuzione	Condizioni
Contatore delle ore straordinarie A	1:1	Non possibile	Il datore di lavoro può ordinare la compensazione in tempo durante l'anno.	1:1 (nel corso dell'anno seguente)	1:1	Accordo tra datore di lavoro e lavoratore su retribuzione e/o compensazione in tempo.  In caso di mancato accordo: datore di lavoro e lavoratore decidono come smaltire le ore straordinarie, ognuno per il 50%.  L'accordo deve essere definito per iscritto.
Contatore delle ore straordinarie B	Non possibile	+25% Supplemento (solo su richiesta del lavoratore)	Se il lavoratore lo richiede, le ore straordinarie B devono essere retribuite a intervalli settimanali. Se il datore di lavoro è d'accordo, possono essere retribuite anche a intervalli più ravvicinati.	Supplemento in tempo del 25% (solo su richiesta del lavoratore)	+25% Supplemento	A fine anno le ore straordinarie B devono essere retribuite con un supplemento del 25%.  Se il lavoratore lo richiede, le ore straordinarie B possono anche essere compensate con tempo libero con un supplemento in tempo del 25%. La data della compensazione può essere concordata tra il datore di lavoro e il lavoratore (non per forza nell'anno seguente).  L'accordo deve essere definito per iscritto.

## **Ore straordinarie (art. 28)**

---

Sono considerate ore straordinarie tutte le ore di lavoro che superano il normale orario di lavoro a tempo pieno di 40 ore settimanali (lavoro di recupero escluso). In caso di lavoro a tempo parziale le seguenti disposizioni si applicano pro rata temporis.

Esistono due categorie distinte di ore straordinarie:

### **Contatore delle ore straordinarie A**

Il contatore delle ore straordinarie A registra le ore di lavoro settimanali prestate dalla 41a ora fino alla 45a ora compresa. Alla fine di ogni settimana, la differenza tra la somma delle ore di lavoro registrate nel conto e 40 ore (normale orario di lavoro settimanale) viene registrata nel conto annuale delle ore straordinarie. Esempio: 45 ore (massimo) - 40 ore (+ eventuale lavoro di recupero) = +5 ore, che vengono aggiunte al saldo del contatore delle ore straordinarie A della settimana precedente.

Le ore straordinarie A vengono compensate con tempo libero di uguale durata nel corso dell'anno civile corrispondente. Alla fine dell'anno, possono essere riportate all'anno civile successivo. Entro l'anno successivo, d'intesa tra il datore di lavoro e il lavoratore, queste ore straordinarie A devono essere compensate con tempo libero della stessa durata o essere retribuite senza supplemento. Se le parti non raggiungono un accordo, ognuna di esse decide rispettivamente in merito al 50% delle ore straordinarie A (retribuzione, compensazione o soluzione mi-sta). L'accordo deve essere definito per iscritto.

### **Contatore delle ore straordinarie B**

Il contatore delle ore straordinarie B registra le ore di lavoro settimanali prestate dalla 46a ora fino alla 50a ora compresa. Alla fine di ogni settimana, la differenza tra la somma delle ore di lavoro registrate nel conto e 45 ore viene registrata nel contatore annuale delle ore

straordinarie B. Esempio: 48 ore - 45 ore (+ eventuale lavoro di recupero) = +3 ore, che vengono aggiunte al saldo del contatore delle ore straordinarie B.

Le ore straordinarie B vengono retribuite alla fine dell'anno civile o, su richiesta del lavoratore, ogni sei mesi con un supplemento del 25%. Su richiesta del lavoratore, le ore straordinarie B possono essere compensate con tempo libero con un supplemento in tempo del 25%. L'accordo viene registrato per iscritto alla fine dell'anno. La data della compensazione può essere concordata tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Il lavoratore deve ricevere un prospetto mensile con il saldo delle sue ore (in particolare dei contatori delle ore straordinarie A e B) e delle vacanze. Non è consentito utilizzare le ore straordinarie del contatore B per compensare o retribuire le ore straordinarie (o le ore in meno) del contatore A.

### Schema ore straordinarie a tempo pieno

Ora di lavoro 1 a 40	Ora di lavoro 41 a 45	Ora di lavoro 46 a 50
Orario di lavoro regolare (100% del carico di lavoro)	Pot per le ore di lavoro straordinario A No supplementi	Pot per le ore di lavoro straordinario B 25% di supplemento

### Schema ore straordinarie per i dipendenti part-time (esempio 80%)

Ora di lavoro 1 a 32	Ora di lavoro 33 a 37	Ora di lavoro 38 a 50
Orario di lavoro regolare (80% del carico di lavoro)	Pot per le ore di lavoro straordinario A No supplementi	Pot per le ore di lavoro straordinario B 25% di supplemento

### Conteggio delle ore straordinari A e B nel corso del cambio mensile/annuale

*Qui viene presentato un esempio pratico. Sono ammesse anche altre soluzioni conformi alle norme CCL.*

È noto che la fine di un mese non cade sempre alla fine di una settimana. Lo stesso vale per la fine dell'anno. Possibile soluzione pratica/ esempio:

- La contabilità di salari e spese avviene sempre in una data di riferimento, ad esempio il 25 del mese.
- Se la data di riferimento cade in un giorno feriale, è determinante il saldo del contatore delle ore straordinarie A e B della settimana precedente. Le ore di lavoro straordinario

effettuate dopo la data di riferimento vengono quindi liquidate nel mese successivo.

- I saldi dei contatori delle ore straordinarie A e B sono elencati nella contabilità di salari e spese.
- Se la fine dell'anno non cade alla fine di una settimana, viene effettuata una correzione manuale.
- Le dimissioni/ annullamenti sono gestiti con una correzione manuale alla fine del mese.

LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	01	02	03	04	05

Data di riferimento per la contabilità di salari e spese mese	25 del mese
Settimana di riferimento contatori delle ore straordinarie A e B	16-22 del mese (saldo il 22)
Ore di lavoro straordinario liquidate nel mese successivo	A partire dal 23 del mese, incluso il mese successivo

## **Perfezionamento e ore straordinarie**

---

Se un lavoratore desidera seguire un importante perfezionamento sostenendo ad esempio un esame professionale o un esame professionale superiore, e contemporaneamente lavorare al 100%, le ore straordinarie effettuate per recuperare le ore in meno derivanti dal perfezionamento rientrano esclusivamente nel contatore delle ore straordinarie A. In via eccezionale il relativo trasferimento di ore è consentito. A tal fine è necessario un apposito accordo di perfezionamento. Si deve tenere conto del diritto a 5 giorni di lavoro remunerati all'anno per il perfezionamento professionale sancito dal CCL.

L'accordo di formazione continua deve essere presentato alla commissione CPN; qualsiasi de-roga al regolamento sugli straordinari del CCL deve essere approvata dalla commissione CPN.

## **Lavoro straordinario (ai sensi della legge sul lavoro LL)**

---

La legge stabilisce una durata massima della settimana lavorativa di 45 ore (industria, uffici) o di 50 ore (p.es. artigiani). Con poche eccezioni, per i dipendenti di aziende della tecnica della costruzione, incluso il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri, vale la durata massima della

settimana lavorativa di 50 ore (art. 9 cpv. 5 LL). Eccezionalmente, questa durata massima della settimana lavorativa può essere superata, ad esempio in caso di particolare urgenza o se questo è l'unico modo per prevenire disfunzioni d'esercizio (art. 12 cpv. 1 LL). Questo lavoro straordinario non può superare le 140 ore per anno civile. In tale ambito sussiste un'importante limitazione per la tecnica della costruzione: in caso di attività esposte a interruzioni di lavoro dovute a intemperie o nelle aziende con attività sottoposta a notevoli fluttuazioni stagionali, la durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata di 4 ore, purché la durata massima della settimana lavorativa non venga superata nella media semestrale (art. 22 OLL 1). Il lavoro straordinario deve essere retribuito con un supplemento salariale di almeno il 25%. Con il consenso del singolo lavoratore, il lavoro straordinario può essere compensato entro 14 settimane con tempo libero della stessa durata senza supplemento. Previo accordo con il lavoratore questo lasso di tempo può essere prorogato a massimo 12 mesi.

#### **Tempo di viaggio (art. 25.5 - 25.8)**

---

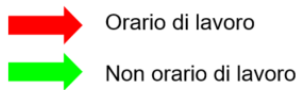
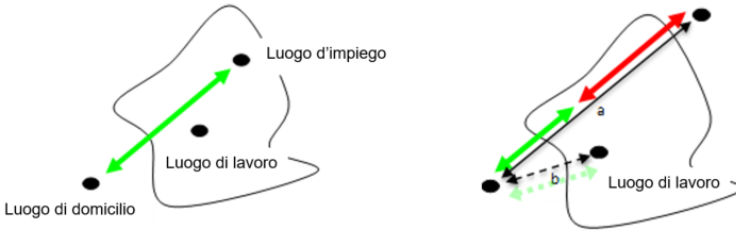
1. Domicilio del lavoratore - azienda: non retribuito (art. 25.5)
2. Azienda - cantiere: orario di lavoro retribuito (art. 25.6)
3. I tragitti tra diverse sedi di lavoro: orario di lavoro retribuito (art. 25.7)
4. Domicilio del lavoratore - cantiere (art. 25.8):
  - a. *il tempo di lavoro eccedente il tempo di tragitto abituale tra il domicilio del dipendente e la sede di lavoro (aziendale) contrattuale è considerato orario di lavoro retribuito;*
  - b. *oppure (solo per le aziende affiliate di suissetec)*  
le aziende definiscono il proprio raggio di tragitto almeno per un anno. Dev'essere una soluzione unica valida per tutti gli interventi!

#### **Attuazione nella pratica:**

---

- A. Se il cantiere è situato nel raggio di 15 minuti dall'azienda (in base alle condizioni del traffico): lo spostamento non è considerato orario di lavoro retribuito.

B. Se il cantiere è situato fuori dal raggio di 15 minuti dall'azienda: sono considerati orario di lavoro retribuito i minuti che superano il tempo di viaggio abituale tra il domicilio del lavoratore e la sede di lavoro contrattuale.



→ i tragitti considerati orario di lavoro retribuito devono essere registrati come orario di lavoro ai sensi dell'art. 26.1 CCL

### Indennità per il pranzo (Appendice 8)

Per ogni cantiere il datore di lavoro può optare per una delle seguenti due soluzioni che figurano qui di seguito:

#### Soluzione A

Al dipendente viene chiesto esplicitamente di rientrare in azienda (posto di lavoro) per la pausa pranzo. Questa richiesta deve essere fatta prima dell'inizio della pausa pranzo e deve essere documentata per iscritto. In pratica, il rientro può essere risolto, ad esempio, con un elenco di cantieri, una regola del minuto, una regola del chilometraggio o un raggio. La soluzione deve essere riportata per iscritto su una bacheca, nel regolamento delle spese o del personale o nel contratto di lavoro.

In questo caso, l'indennità per il pranzo non verrà pagata, ma il viaggio del dipendente dal cantiere all'azienda sì.

Lavoro in cantiere	Spostamento dal cantiere all'azienda	Pausa	Spostamento dall'azienda al cantiere	Lavoro in cantiere
Orario di lavoro retribuito		L'indennità per il pranzo non è dovuta.	Orario di lavoro retribuito	

### **Soluzione B**

---

Il lavoratore non è invitato a rientrare in azienda (sede di lavoro) per il pranzo.

In tal caso viene corrisposta l'indennità per il pranzo (CHF 17 ), ma il dipendente lascia il cantiere all'inizio della pausa e riprende il lavoro alla fine della stessa (un eventuale spostamento è a carico del lavoratore e fa parte della pausa).

In assenza di un accordo scritto ai sensi dell'opzione A, l'indennità per il pranzo è dovuta in tutti i casi.

Lavoro in cantiere	Pausa	Lavoro in cantiere
Orario di lavoro retribuito	Indennità per il pranzo dovuta	Orario di lavoro retribuito

### **Indennità forfettaria per il pranzo**

---

L'azienda è libera di corrispondere un'indennità forfettaria mensile per il pasto di almeno CHF 310.

**V / 06.05.2025**

## Glossario delle disposizioni legislative importanti

legge	SR- Nummer	link
Diritto delle obbligazioni (CO)	220	<a href="#"><u>CO</u></a>
Legge sul lavoro (LL)	822.11	<a href="#"><u>LL</u></a>
Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1)	822.111	<a href="#"><u>OLL 1</u></a>
Ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (OLL 2)	822.112	<a href="#"><u>OLL 2</u></a>
Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 2)	822.113	<a href="#"><u>OLL 3</u></a>
Ordinanza 4 concernente la legge sul lavoro (OLL 2)	822.114	<a href="#"><u>OLL 4</u></a>
Ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro (OLL 2)	822.115	<a href="#"><u>OLL 5</u></a>
Legge sulla partecipazione	822.14	<a href="#"><u>Legge sulla partecipazione</u></a>
Legge federale sull'assicurazione malattie (LAMal)	832.10	<a href="#"><u>LAMal</u></a>
Legge sul contratto d'assicurazione (LCA)	221.229.1	<a href="#"><u>LCA</u></a>
Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF)	832.20	<a href="#"><u>LAINF</u></a>
Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (OPI)	832.30	<a href="#"><u>OPI</u></a>
Legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti 1 (LAVS)	831.10	<a href="#"><u>LAVS</u></a>
Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP)	831.40	<a href="#"><u>LPP</u></a>
Legge sugli assegni familiari, (LAFam)	836.2	<a href="#"><u>LAFam</u></a>

# Indice analitico

---

Si rimanda al rispettivo articolo del CCL.

## 1

**13a mensilità:** 28.4, 30.8, 40

## A

**Adempimento di obblighi legali:** 35

**Apprendisti:** 3, 4, 5

**Assenze:** 3.4.5, 23.4, 26.4, 30.1, 34.1

**Assicurazione collettiva per perdita di guadagno:** 49.3, 49.4, 50.1 h)

**Assicurazione contro gli infortuni:** 53, 54, 63

**Attrezzatura:** 22.8, 22.9, 45.4

## C

**Campo di applicazione:** 3, 20.16, 20.17

**Cassa malati:** 40.4, 49.8

**Certificato medico:** 49.6

**Collaborazione delle parti contraenti:** 4

**Commissione paritetica (CP):** 4.2, 10

**Commissione paritetica nazionale (CPN):** 4.3, 9.3, 9.4, 10.5, 11, 20.1 e),  
Appendice 1

**Condizioni di assicurazione:** 13.1 i), 50

**Contratti di adesione:** 5, 7, 9.3, 10.1, 44.3

**Contributo alle spese di applicazione:** 20, Appendice 2

**Controlli sui libri paga:** 10.2 e), Appendice 1

**Controversie:** 9, 11.4 j)

## D

**Dichiarazione di forza obbligatoria:** 17

**Differimento delle prestazioni:** 49.3

**Diritti del datore di lavoro e del lavoratore:** 21, 22

**Disdetta con effetto immediato del (rapporto di lavoro):** 65

**Disdetta dopo il periodo di prova:** 61

**Disdetta durante il periodo di prova:** 60  
**Disdetta in generale:** 59  
**Disdetta in tempo inopportuno:** 63, 64  
**Disposizioni complementari:** 31.3  
**Divieto di cessione:** 38.4  
**Documenti:** 13.1 e), 13.1 f), 13.7, 13.8, 22.8  
**Doveri del datore di lavoro e del lavoratore:** 21, 22  
**Durata del contratto:** 4.3, 19, Appendice 1

## **E**

**Esercizio di una carica pubblica:** 30.1

## **F**

**Formazione e perfezionamento professionale:** 20.1 d), 23

## **G**

**Giorni festivi:** 25.10, 28.1, 31, 32.2, 32.3  
**Gravidanza:** 30.2

## **I**

**Igiene e prevenzione degli infortuni:** 22.6, 22.17  
**Impedimento a seguito di adempimento di obblighi legali:** 35  
**Impedimento per infortunio:** 52  
**Impedimento per malattia:** 49  
**Indennità:** 34.3, 35.2, 45.2, 45.5, 49.6, 55.3  
**Indennità di fine anno (cfr. 13a mensilità):** 40, 49.1, 50.1 a)  
**Indennità giornaliera in caso di malattia:** 13.1 i), 49.8, 50.1 e), 63  
**Indennità pasti (cfr. rimborso spese):** Appendice 11  
**Indennità per assenze:** 34  
**Indennità per giorni festivi:** 32  
**Indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi:**  
43  
**Indennità per lavoro straordinario - per ore supplementari:** Appendice 11  
**Indennità sostitutive del salario:** 49.2  
**Inabilità al lavoro:** 29.3, 29.4, 49.6, 50.1 c)  
**Infortunio:** 27.2, 29.3, 29.4, 30.1, 32.3, 34.1 i), 40.4, 48.2, 48.3, 52

**Infrazioni al CCL:** 13, Appendice 1

**Interruzione del lavoro (vedi pure pausa di mezzogiorno):** 26.5 b)

## **L**

**Lavoratori non sottoposti:** 3.4

**Lavoro domenicale e nei giorni festivi:** 43

**Lavoro fuori sede:** 44.1

**Lavoro nero:** 2.1 g), 13.1 b), 13.1 c), 22.12, 22.19

**Lavoro notturno:** 43.1, 43.3, 44.4

**Lavoro straordinario:** 22.21, 25.10, 28, 38.2

**Licenziamenti collettivi:** Appendice 4

**Licenziamento del rapporto di lavoro senza preavviso:** 65

**Licenziamento ingiustificato:** 66

## **M**

**Malattia:** 22.5, 27.2, 30.1, 32.3, 40.4, 48.2, 48.3, 49.1, 50.1 a), 50.1 b)

**Mancato inizio o abbandono ingiustificato dell'impiego:** 67

**Mandato politico:** 35.1

**Militare in forma continuata:** 30.1, 32.3

**Militare di servizio lungo:** 55.2 e)

## **O**

**Obbligo di pace:** 4.2

**Obbligo di restituzione:** 22.20

**Occupazione a tempo parziale:** 25.2, 28.2

**Orario di lavoro:** 13.7, 22.9, 22.22 c), 25, 26, 27.2, 28.1, 35.1, 37.1, 38.1, 49.1, 49.2

**Orario di lavoro annuo lordo:** 25.2

**Ore di straordinario:** 38.2, Appendice 11

## **P**

**Pagamento del salario:** 35.2, 37

**Parti contraenti:** 1, 2.1, 3.1.2, 4.1, 4.2, 4.11, 5.6, 9, 10.2 a), 10.2 d), 11.1, 11.4 j), 13.7, 15.2, 16.1, 17.1, 18.1, 19.4, 23.3, 33, 39.1, 41, 68.1, Appendice 1

**Pena convenzionale:** 10.2 g), 11.4 k), 13, 20.11, 20.13

**Pensionamento anticipato:** 33, Appendice 10

**Perfezionamento professionale (cfr. Formazione e perfezionamento):** 20,

## Appendice 2

**Periodi di prova:** 60, 61

**Periodo delle vacanze:** 29

**Periodo di proroga:** 49.3

**Ponti festivi:** 25.10, 28.1, 31, 32.2, 32.3

**Prevenzione degli infortuni:** 22.6, 22.17

**Prevenzione sanitaria:** 22.6, 22.17

**Previdenza professionale:** 58.3

**Protezione civile:** 55

**Protezione dalla disdetta:** 62

## R

**Rayon:** 5.1 c), 25.8, Appendice 11

**Riduzione del diritto alle vacanze (cfr. anche Vacanze, Riduzione delle vacanze):** 30

**Riduzione delle vacanze:** 30

**Rimborso spese:** 44, 45

**Riserve:** 50.1 e), 50.1 g), 50.4

## S

**Salario:** 20.3 a), 20.5, 22.1 b), 22.19, 26.4, 30.7, 32.1, 36.1, 37.1, 38, 48.1, 49.3, 54.2, 54.4, 55.1, 55.2

**Salario a rendimento:** 36

**Salario inferiore a quello minimo previsto:** 39.2, Appendice 8

**Salario mensile:** 3.4.5, 28.4, 30.8, 37.1, 40.1

**Salario minimo:** 11.4 h), 22.1 b), Appendice 8

**Salario orario:** 25.3, 28.4 b), 37.1

**Scopo del contratto:** 2

**Scuola reclute:** 55.2

**Servizio di picchetto:** 5.1 a), 22.21, 43.4

**Servizio militare:** 30.1, 32.3

**Sicurezza sul lavoro:** 10.2 j), 13.1 b) Abs. 2, 13.1 k), 20.1 c), 20.2

**Spese:** 44.1

**Spida:** 58, Appendice 9

**Supplementi:** 44.3

**Supplementi salariali:** 22.1 b), 43.1

## **T**

**Tempo di anticipo:** 27, 38.2, Appendice 11

**Termine di disdetta:** 59.2, 59.3, 61.1, 61.3

**Tribunale arbitrale:** 4.3, 9.2, 12, 15.1, 41.2

## **U**

**Utilizzo di un veicolo privato:** 45

## **V**

**Vacanze:** 29

**Vacanze per chiusura aziendale:** 30.6

**La Spida Fondazione di previdenza** offre soluzioni efficienti per piccole e medie imprese. Chiedete un'offerta non vincolante gratuita e la Spida elaborerà la vostra previdenza professionale a un livello superiore!

- Bassi costi amministrativi e contributi di rischio
- Interessi allettanti
- Assistenza personale da un'unica fonte
- Ampia scelta di piani previdenziali
- Elaborazione digitale efficiente

## La cassa pensione efficiente

spida.



Spida  
Fondazione di previdenza  
Bergstrasse 21  
Casella Postale 8044  
Zurigo  
Telefono 044 265 50 50  
Fax 044 265 53 53  
info@spida.ch  
www.spida.ch

**NOI, I TECNICI  
DELLA COSTRUZIONE**

**TOP SAFETY**

**Una misura che  
allunga la vita**



[www.suissetec.ch/topsafety\\_it](http://www.suissetec.ch/topsafety_it)

 **suissetec**



## La tua bussola nella giungla della formazione

A che punto sei oggi e cosa ti piacerebbe ancora raggiungere in futuro? Hai già le idee chiare o stai ancora cercando? I percorsi e le possibilità nel nostro sistema di formazione sono pressoché infiniti. Il nostro panorama della formazione suissec ti offre una visione d'insieme e ti mostra le prospettive. Filtra in base ai tuoi obiettivi, esplora le tue opzioni partendo dal tuo attuale punto di vista della formazione oppure lasciati semplicemente ispirare per il tuo «viaggio» del tutto personalizzato!



Vai al panorama della formazione  
[formazione.suissec.ch](http://formazione.suissec.ch)

## Benvenuti nel Campus suissec di Gordola

Il Campus suissec di Gordola è il centro di competenza dei tecnici della costruzione della Svizzera di lingua italiana. Giovani e adulti, apprendisti e professionisti possono qui formarsi e aggiornarsi per restare al passo con i tempi. È un luogo di formazione e incontro che unisce professionisti indispensabili per la società.