



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

Proroga e modifica del 20 giugno 2022

Il Consiglio federale svizzero

decreta:

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 15 aprile 2014, del 5 marzo 2015, del 7 dicembre 2016, del 19 marzo 2019, del 11 marzo 2020, del 17 dicembre 2020 e del 7 dicembre 2021¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore svizzero dell'isolazione, è prorogata.

II

I decreti del Consiglio federale del 15 aprile 2014 e del 7 dicembre 2016² menzionati alla cifra I sono modificati come segue (modifica del campo d'applicazione):

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

² Le disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale del contratto collettivo di lavoro (CCL) valgono per tutti i datori di lavoro che eseguono i seguenti lavori d'isolazione nei settori del caldo, del freddo, dell'acustica e delle installazioni di protezione antincendio:

- a. isolazione di impianti tecnici in edifici e fabbricati, tubature, armature, apparecchi, contenitori e canali contro il caldo, il freddo e il rumore nell'industria e nel settore della tecnica dell'abitazione, sia nell'edilizia convenzionale che in quella a elementi prefabbricati;
- b. costruzione ed installazione di camere frigorifere e di surgelamento, compreso il montaggio delle relative porte e barriere; protezione contro il surgelamento e compensazione di pressione;
- c. montaggio di equipaggiamenti antirumore nel campo della tecnica dell'industria e dell'abitazione;

¹ FF 2014 3127; 2015 2137; 2016 8001; 2019 2561; 2020 1977, 8861; 2021 2883

² FF 2014 3127; 2016 8001

- d. realizzazione e montaggio di protezioni antincendio passivi e di sistemi di protezione antincendio passivi di ogni genere; isolamento di pareti, soffitti e travi in acciaio di ogni genere, nonché montaggio di porte antincendio;
- e. insufflaggio in cavità.

³ Le disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale del CCL valgono per tutti i lavoratori delle imprese secondo il capoverso 2. Per gli apprendisti, sono applicabili gli articoli 22, 28, 29, 32, 33, 34, 38, 42, 46 e 47 del CCL.

Sono esclusi:

- a. Amministratore dell'impresa;
- b. il personale commerciale;
- c. I lavoratori che svolgono almeno al 50 % un'attività nell'ambito della pianificazione tecnica, della progettazione e/o del calcolo.

III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore svizzero dell'isolazione, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

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

- 13.1 Nelle aziende sottoposte al campo d'applicazione di questa CCL è necessario effettuare, sulla base di richieste ben motivate, controlli in merito all'applicazione della CCL, della DFO. Questi controlli verranno effettuati dagli organi di controllo delle parti contraenti nominati dalla CPN, risp. dalla CP. Le aziende presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente tutti i documenti richiesti decisivi per l'esecuzione dei controlli ed entro 30 giorni tutti gli altri documenti necessari. Ciò in particolare con riferimento agli elenchi del personale, alle distinte dei salari, ai conteggi del tempo di lavoro, ecc.
- 13.2 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati all'articolo 13.1 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni.
- 13.3 Se dai controlli dei libri paga non emergono contestazioni, all'azienda non verrà addebitato alcun costo. Se invece risultano motivi di reclamo, l'azienda dovrà pagare in ogni caso le seguenti spese:
 - a. le spese di controllo e processuali che sono state generate;
 - b. se le infrazioni di valore monetario sono considerate «lievi» e non risultano «infrazioni di valore non monetario», la CPN o la CP possono disporre una riduzione delle spese di controllo. In tutti gli altri casi le spese di controllo vanno inflitte integralmente all'azienda inadempiente.

13.4 Multe convenzionali

Sia le CPN che le CP possono infliggere una multa convenzionale ai datori di lavoro che non rispettano gli obblighi derivanti dal Contratto collettivo di lavoro.

- a. La multa convenzionale va stabilita innanzitutto in modo da impedire ai datori di lavoro o ai lavoratori già colpevoli di commettere ulteriori violazioni del Contratto collettivo di lavoro. In alcuni casi la multa può superare la somma delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori.
- b. L'importo viene inoltre stabilito in modo cumulativo in base ai seguenti criteri:
 1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
 2. violazione delle disposizioni non 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 da una parte contrattuale, 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, o che prevedono di farli valere in un futuro prossimo.
- c. Chi non tiene una contabilità delle ore di lavoro nell'impresa secondo l'articolo 28.2 CCL viene punito con una multa convenzionale fino a un massimo di 8000 franchi per ogni lavoratore interessato. Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è giustificato ma non conforme a tutte condizioni del CCL, la multa convenzionale può essere adeguatamente ridotta.
- d. Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 13.1 e 13.2 CCL durante 5 anni viene punito con una multa convenzionale fino a un massimo di 30 000 franchi.
- e. Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza e per iscritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'articolo 13.1 CCL e perciò rende impossibile un controllo regolare viene punito con una multa convenzionale fino a un massimo di 30 000 franchi.
- f. (...)
- g. (...)
- h. Chi non versa la cauzione o chi non la versa in modo conforme ai sensi dell'articolo 23 CCL, malgrado diffida avvenuta, viene punito con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta.

- i. Il pagamento della multa convenzionale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le restanti disposizioni del presente CCL.

13.5 (...)

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

Art. 14, 14.1 (Trasgressioni da parte del datore di lavoro)

- 14.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni della CCL verranno obbligati dall'organo di controllo ad effettuare i pagamenti degli arretrati. Saranno inoltre sanzionati con i costi secondo gli articoli 13.3. lettere a., b. e 13.4 CCL.

Art. 23, 23.1, 23.6, e 23.7. (Cauzione)

23.1 Principi

Per assicurare i contributi di applicazione, i contributi di base e il contributo di formazione, come anche le pretese relative al CCL della commissione paritetica nazionale (detta qui di seguito CPN), ogni datore di lavoro che effettua lavori nel campo d'applicazione dichiarate d'obbligatorietà generale di questo CCL, è tenuto a depositare una cauzione fino all'ammontare di 10 000 franchi o della somma equivalente in Euro a favore della CPN prima di iniziare l'attività professionale.

23.6 Utilizzo della cauzione

Se la CPN accerta che il datore di lavoro non ha osservato le prescrizioni di cui la cauzione è una garanzia, gli comunica la somma da versare alla CPN, motivandone la richiesta e fissando una scadenza di 10 giorni per la presa di posizione. Scaduto questo termine, la CPN comunica al datore di lavoro la propria decisione motivata ed emette la fattura con un termine di pagamento di 15 giorni civili. Se il pagamento non avviene entro il termine fissato di 15 giorni la CPN può esigere la cauzione.

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

Art. 28 Durata del lavoro

- 28.1 La ripartizione della durata del lavoro (determinazione della durata del lavoro quotidiana, risp. settimanale) è di competenza del datore di lavoro. I lavoratori partecipano per tempo alle discussioni per prendere la relativa decisione. Re-

stano riservate le disposizioni della legge federale sul lavoro. Nel caso di lavoro retribuito a salario orario, il grado di occupazione concordato può subire una riduzione massima del 15 % alla settimana

28.2 Controllo dell'orario di lavoro

Nelle imprese e sulla base dei rapporti di lavoro si deve tenere una contabilità precisa delle ore lavorative. A tale scopo va utilizzato l'apposito modulo messo a disposizione dalla CPN (cfr. appendici al Contratto collettivo di lavoro) o, in sostituzione, un sistema equivalente sotto tutti i punti di vista. Alle imprese che infrangono queste disposizioni verrà comminata una multa convenzionale ai sensi dell'articolo 13.4 lettera c CCL. Alla fine dell'anno e alla fine del rapporto di lavoro il conteggio delle ore di lavoro va consegnato al lavoratore. In qualsiasi momento il lavoratore ha diritto di prendere visione del conteggio relativo all'orario di lavoro.

28.3 La durata del lavoro settimanale è pari in media a 40 ore. Una giornata lavorativa è pari a 8 ore di lavoro. Per il conteggio dell'indennità sostitutiva (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) si utilizza come base di calcolo una durata quotidiana media di 8 ore. La durata del lavoro annuale è definita all'Appendice 10 in considerazione dell'articolo 28.3. Va osservata la durata massima del lavoro stabilita per legge.

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

28.5 (...)

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

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

Su esplicita richiesta scritta del lavoratore, la CPN o la CP possono autorizzare delle deroghe. Il lavoratore inoltra la sua domanda motivata al più tardi nell'ultimo trimestre dell'anno civile.

Se un eventuale ammanco di ore, causato da una disposizione del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso va a carico del datore di lavoro

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

Art. 31 Lavoro straordinario

- 31.1 E considerato lavoro straordinario regolare il tempo di lavoro che supera il tempo di lavoro annuale secondo l'appendice 10 CCL.

Art. 32 Vacanze

- 32.1 Il saldo delle vacanze si applica dal 1° gennaio dell'anno civile in cui il lavoratore compie l'anno d'età corrispondente.
- 32.2 La durata delle vacanze è pari a:

Categoria	numero di giorni
Apprendisti/e fino al compimento del 20° anno d'età	30
giovani lavoratori fino al compimento del 20° anno d'età	25
dopo il compimento del 20° anno d'età	25
dopo il compimento del 50° anno d'età	27
dopo il compimento del 60° anno d'età	30

Art. 37, 37.3, 37.6, 37.7 e 37.8 (Conto di risparmio per il pensionamento anticipato)

- 37.3 Il datore di lavoro e il lavoratore alimentano il conto di risparmio nella maniera seguente:
- versamento obbligatorio pari all'1 % del salario annuo AVS lordo da parte del datore di lavoro;
 - versamento obbligatorio pari all'1 % del salario annuo AVS lordo da parte del lavoratore;
 - oltre a ciò, il lavoratore può effettuare versamenti facoltativi sul proprio conto di risparmio personale, p. es. relativi alle ore di straordinario conformemente all'articolo 28.6 lettera c. CCL

Il datore di lavoro deduce il contributo obbligatorio del lavoratore dal suo salario e versa ogni mese l'intero importo contributivo (quello del datore di lavoro e quello del lavoratore per un totale del 2 %) alla Spida Assicurazioni sociali.

Il contributo obbligatorio comprende il contributo di risparmio e il contributo di rischio. Inoltre può essere riscosso un contributo alle spese amministrative e anche un contributo al risanamento in caso di copertura insufficiente. Il Consiglio di fondazione composto pariteticamente decide in merito alla ripartizione di questi due contributi.

- 37.6 Il versamento del capitale risparmiato è previsto al momento del pensionamento tra l'età minima per il pensionamento ai sensi dell'articolo 36.2 e il 65° anno d'età. Il capitale risparmiato può essere utilizzato per:

- a. un investimento nella cassa pensione del datore di lavoro al fine di migliorarne le prestazioni, a patto che questo sia previsto dal regolamento della cassa pensione;
 - b. misure volte ad accompagnare o facilitare il pensionamento anticipato o flessibile conformemente all'articolo 36 CCL;
 - c. un versamento in capitale.
- 37.7 Un versamento prima del raggiungimento dell'età pensionabile può essere richiesto nei seguenti casi:
- d. partenza definitiva dalla Svizzera;
 - e. decesso del lavoratore;
 - f. invalidità duratura completa o parziale;
 - g. avviamento di un'attività in proprio;
 - h. prelevamento anticipato nel quadro della promozione della proprietà di abitazioni.
- 37.8 Esonero

Le ditte che dispongono di una previdenza professionale estesa e adempiono già alle disposizioni complementari in materia di contributi e prestazioni possono presentare una domanda di esonero per i contributi di risparmio. Il datore di lavoro deve confermare ogni anno che i presupposti per l'esonero siano soddisfatti. Per esempio attraverso una dichiarazione del Consiglio di fondazione della cassa pensione. Della valutazione della domanda è responsabile il comitato della CPN. In caso di dubbi esso ha la facoltà di ricorrere alla Spida Assicurazioni sociali o un perito esterno per una consulenza in materia.

Art. 38, 38.1 e 38.4 (Indennità per assenze giustificate)

- 38.1 I lavoratori hanno diritto all'indennizzo delle assenze seguenti, purché non cadano in un giorno non lavorativo:
- a. in caso di matrimonio del lavoratore 2 giorni di lavoro
 - b. in caso di decesso del coniuge, di figli propri e dei genitori 3 giorni di lavoro
 - c. in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella se vivevano nella stessa economia domestica del lavoratore 3 giorni di lavoro
altrimenti 1 giorno di lavoro
 - d. in caso di giornata informativa scuola reclute
Il tempo supplementare viene pagato dall'IPG 1 giorno di lavoro
 - e. In caso di congedo dal servizio militare 1 giorno di lavoro
 - f. in caso di fondazione della propria economia domestica o di trasloco, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno 1 giorno di lavoro

- 38.4 Tutti i lavoratori assoggettati alla CCL hanno diritto a un congedo di paternità di 10 giorni retribuito al 100 % (da fruire nel corso dei 6 mesi successivi alla nascita del figlio). Ai datori di lavoro spetta la corrispondente indennità IPG. In questo modo l'intero diritto a giorni di congedo in relazione alla nascita di un figlio è compensato

Art 42, 42.1 e 42.4 (Indennità di fine anno (13^{esima} mensilità)

- 42.1 Il lavoratore riceve un'indennità pari al 100 % del salario mensile medio calcolato sulla base della durata annuale del lavoro giusta l'articolo 28.3 risp. l'Appendice 10 CCL.
- 42.4 Se il lavoratore, per un motivo qualsiasi (eccetto a seguito di malattia o infortunio), è impedito a fornire la sua prestazione lavorativa per più di due mesi complessivi nel corso di un anno civile, l'indennità di fine anno può essere ridotta di $\frac{1}{12}$ per ogni ulteriore mese intero (ovvero a partire dal terzo mese) di impedimento.

Art. 44, 44.1 e 44.2 (Indennità per lavoro straordinario)

- 44.1 Sono considerate lavoro straordinario le ore di lavoro effettuate entro i limiti dell'orario giornaliero di lavoro (dalle ore 06.00 alle 20.00) secondo l'articolo 10 capoverso 1 LL, risp. 50 ore alla settimana secondo l'articolo 9 capoverso 1 lettera b LL e che superano la durata annuale del lavoro secondo l'Appendice 10 CCL. Le disposizioni della LL circa la durata massima del lavoro (tempo di lavoro e tempo di viaggio) devono essere rispettate.
- 44.2 Il lavoro straordinario deve essere compensato mediante tempo libero di uguale durata. Se una compensazione non è possibile per motivi inerenti all'azienda, il lavoro straordinario deve essere indennizzato con un supplemento in denaro del 25 %. Gli averi riguardanti il lavoro straordinario possono essere riportati al periodo successivo ai sensi dell'articolo 28.6 CCL.

Art. 45, 45.2 (Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi)

- 45.2 Il lavoro effettuato di notte, di domenica e nei giorni festivi deve essere compensato in primo luogo con un supplemento di tempo (secondo l'art. 45.1 CCL) e conformemente all' articolo 28.6. Se una compensazione non è realizzabile, esso deve essere retribuito con un'indennità di salario (art. 45.1 CCL). Se il lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi viene compensato con tempo libero di uguale durata, l'indennità di salario (secondo l'art. 45.1 CCL) deve essere comunque versata al lavoratore.

Art. 51, 51.1 (Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia)

- 51.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente i lavoratori per un'indennità giornaliera di malattia pari al 80 % del salario assicurato, perso durante la malattia, inclusa l'indennità di fine anno, tenuto conto della durata contrattuale normale del lavoro. I premi dell'assicurazione collettiva d'indennità

giornaliera sono a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura del 50 % ciascuno. Il lavoratore versa tuttavia una quota del premio pari al massimo all'1,75 % del suo salario AVS.

Art. 57, 57.2 (Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile)

57.2 Il salario è fissato come segue:

durante la scuola reclute come recluta

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

durante gli altri periodi di servizio obbligatorio

fino a quattro settimane per anno civile 100 % del salario

Per gli ulteriori periodi di servizio

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

IV

Il presente decreto entra in vigore il 1° agosto e ha effetto sino al 31 dicembre 2024.

20 giugno 2022

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Ignazio Cassis
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

