

Convenzione collettiva di lavoro 2025 – 2028

**per il settore svizzero
dell'isolazione**



**PLK
CPN**

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

Indirizzo postale

Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16
Telefono: 031 350 22 65
isoliergewerbe@plk.ch
www.cpn-isolazione.ch

Il nostro ufficio

Jupiterstrasse 15, 3015 Bern

UNIA

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

Segretariato centrale

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

**ISOL
SUISSE**

ISOLSUISSE

**Verband Schweizerischer Isolierfirmen für
Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz
Association suisse des entreprises de l'isolation pour
la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie
Associazione svizzera delle aziende dell'isolazione per la
protezione contro il caldo, il freddo, il rumore e l'incendio**

Segretariato

Auf der Mauer 11, Postfach, 8021 Zürich
Téléphone: 043 244 73 95
info@isolsuisse.ch
www.isolsuisse.ch

Indice

Principio	8
I Disposizioni costitutive d'obbligazioni	9
Campo d'applicazione	9
Art. 1 Parti contraenti	9
Art. 2 Scopo della Convenzione.....	9
Art. 3 Campo d'applicazione.....	9
Disposizioni generali.....	12
Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace	12
Art. 5 Libertà di associazione	14
Art. 6 Contratti complementari.....	14
Art. 7 Contributo professionale regionale.....	14
Art. 8 Contratti di adesione/tasse	15
Art. 9 Divergenze d'opinione/procedura di conciliazione	16
Art. 10 Commissione Paritetica (CP)	17
Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale (CPN).....	18
Art. 12 Tribunale arbitrale	20
Art. 13 Rispetto del contratto, violazione del contratto, sanzioni contrattuali	22
Art.14 Trasgressioni da parte del datore di lavoro.....	24
Art. 15 Trasgressioni da parte dei lavoratori	25
Art. 16 Partecipazione nell'azienda/commissione d'azienda	25
Art. 17 Modifiche e pubblicazione della convenzione collettiva	27
Art. 18 Finanziamento di compiti speciali.....	27
Art. 19 Conto di risparmio per il pensionamento anticipato	28
Art. 20 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO).....	28
Art. 21 Durata della Convenzione	28
Contributi, cauzione	29
Art. 22 Contributo di applicazione, contributo di base, contributo di formazione	29
Art. 23 Cauzione.....	31
II Disposizioni normative	36
Diritti e doveri, perfezionamento	36
Art. 24 Obblighi del datore di lavoro	36
Art. 25 Obblighi del lavoratore	40
Art. 26 Perfezionamento professionale personale	43
Art. 27 Perfezionamento particolare.....	44
Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile	45
Art. 28 Durata del lavoro	45
Art. 29 Observation de la durée du travail	47
Art. 30 Lavoro di recupero	48
Art. 31 Lavoro straordinario.....	48
Art. 32 Vacanze	48

Art. 33 Riduzione del diritto e periodo delle vacanze, salario durante le vacanze.....	49
Art. 34 Giorni festivi.....	50
Art. 35 Indennità per giorni festivi.....	51
Art. Pensionamento flessibile.....	52
Art. 37 Compte épargne pour retraite anticipée.....	53
Art. 38 Indennità per assenze giustificate.....	55
Art. 39 Impedimento in caso di adempimento di una funzione pubblica o di un obbligo legale.....	56
Salari, indennità.....	57
Art. 40 Salario.....	57
Art. 41 Salari minimi.....	57
Art. 42 Indennità di fine anno (13 ^{esima} mensilità).....	58
Art. 43 Trattative salariali.....	59
Art. 44 Indennità per lavoro straordinario.....	60
Art. 45 Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi.....	61
Art. 46 Rimborso delle spese per lavoro fuori sede ³¹⁾	61
Art. 47 Indennità per l'utilizzo di un veicolo privato.....	62
Art. 48 Pagamento del salario.....	63
Prestazioni sociali.....	64
Art. 49 Assegni familiari.....	64
Art. 50 Obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del lavoratore.....	64
Art. 51 Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia.....	64
Art. 52 Condizioni di assicurazione.....	65
Art. 53 Assicurazione malattia nel ramo professionale.....	66
Art. 54 Impedimento per infortunio.....	67
Art. 55 Assicurazione infortuni professionali, premi.....	67
Art. 56 Assicurazione infortuni non professionali, premi.....	67
Art. 57 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile.....	68
Art. 58 Lavoro ad orario ridotto.....	68
Art. 59 Morte del lavoratore.....	68
Art. 60 Morte del datore di lavoro.....	69
Art. 61 Previdenza professionale (2° pilastro).....	69
Disdetta.....	70
Art. 62 Disdetta in generale.....	70
Art. 63 Disdetta durante il periodo di prova.....	70
Art. 64 Disdetta dopo il periodo di prova.....	70
Art. 65 Protezione dalla disdetta.....	71
Art. 66 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro.....	72
Art. 67 Interdiction de résiliation pour le travailleur.....	73
Art. 68 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro.....	73
Art. 69 Disdetta ingiustificata.....	74

Art. 70 Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego ...74	
Art. 71 Disposizioni finali.....75	
Appendice 176	
Appendice 283	
Regolamento relativo al finanziamento di compiti speciali secondo gli articoli 18 e 22 della CCL 83	
Appendice 385	
Regolamento relativo al contributo per le spese di applicazione, al contributo di base e al contributo per spese di formazione secondo l'art. 22 della CCL..... 85	
Appendice 489	
Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese..... 89	
Appendice 593	
Appendice 698	
Esempio di regolamento per le rappresentanze del personale 98	
Appendice 7108	
Accordo per gli apprendisti 108	
Appendice 8.1110	
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione 110	
del 15 aprile 2014 110	
Appendice 10132	
Appendice 8.2134	
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione 134	
Appendice 8.3136	
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione 136	
Proroga e modifica del 7 dicembre 2016..... 136	
Appendice 10141	
Appendice 8.4142	
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione 142	
Modifica del 19 marzo 2019 142	
Appendice 10142	
Appendice 8.5144	
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione 144	
Modifica dell'11 marzo 2020 144	

Appendice 10	145
Appendice 8.6	148
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione	148
Rimessa in vigore e modifica del 17 dicembre 2020	148
Appendice 10	149
Appendice 8.7	150
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione	150
Proroga e modifica del 7 dicembre 2021	150
Appendice 10	151
Appendice 8.8	152
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione	152
Proroga e modifica del 20 giugno 2022	152
Appendice 10.1	167
Convenzione collettiva di lavoro (CCL) per il settore svizzero dell'isolazione 2022–2024	167
Accordo dal 1° gennaio 2022	167
Appendice 10.2	171
Convenzione collettiva di lavoro (CCL) per il settore svizzero dell'isolazione 2017 - 2019	171
Accordo dal 1° gennaio 2021	171
Appendice 10.3	175
Convenzione collettiva di lavoro (CCL) per il settore svizzero dell'isolazione 2017 - 2019	175
Accordo dal 1° gennaio 2021	175
Appendice 11	179
Indice testi di legge	182

Abbreviazioni

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

Principio

Le parti contraenti sono convinte che per poter risolvere al meglio i problemi che si porranno nel settore dell'isolazione, dovranno agire insieme, applicando il principio di un vero partenariato. A tale scopo, e nell'intento di mantenere un'occupazione a tempo pieno nel suddetto settore, così come di salvaguardare la pace del lavoro, essi 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 o tramite la Commissione Paritetica Nazionale, caso per caso, tutte le questioni relative al settore dell'isolazione che necessitano chiarimenti secondo l'opinione del padronato da un lato o dei lavoratori dall'altro. Esse terranno in debita considerazione le limitazioni fissate da questa convenzione -collettiva di lavoro e si impegneranno per raggiungere una soluzione appropriata.

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

I Disposizioni costitutive d'obbligazioni

Campo d'applicazione

Art. 1 Parti contraenti

- 1.1 La presente Convenzione collettiva di lavoro (in seguito abbreviata in CCL) viene stipulata tra:
- ISOLSUISSE, Associazione svizzera delle aziende dell'isolazione per la protezione contro il caldo, il freddo, il rumore e l'incendio
- da una parte e
- Il Sindacato Unia
- dall'altra.

Art. 2 Scopo della Convenzione

- 2.1 La presente CCL ha quale scopo:
- a) la realizzazione di condizioni di lavoro moderne in grado di soddisfare tutte le parti contraenti e quindi di garantire la pace del lavoro;
 - b) di sviluppare ulteriormente la buona collaborazione fra le parti contraenti e le persone sottoposte alla convenzione nell'intero settore svizzero dell'isolazione e di applicare in comune la presente CCL ai sensi dell'art. 357b CO.
- 2.2 La presente CCL costituisce la base per la conclusione di contratti di adesione o complementari secondo gli articoli 6 e 8 CCL. Per essere validi, tali contratti devono essere approvati da tutte le parti firmatarie la CCL.

Art. 3 Campo d'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 dei cantoni Ginevra, Vallese e Vaud.

3.2 Campo di applicazione per le aziende

3.2.1 La CCL si applica a tutti i datori di lavoro contemplati dal campo d'applicazione della CCL, che eseguono lavori d'isolazione nei settori del caldo, del freddo, dell'acustica e delle installazioni di protezione antincendio.

I lavori comprendono i settori seguenti:

- 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.
- Costruzione ed isolazione di camere frigorifere e di surgelamento, compreso il montaggio di porte e barriere relative; protezione contro il surgelamento e compensazione di pressione.
- Montaggio di equipaggiamenti antirumore nel campo della tecnica dell'industria e dell'abitazione.
- Realizzazione e montaggio di protezioni antincendio passivi e di sistemi di protezione antincendio passivi di ogni genere; isolazione di pareti, soffitti e travi in acciaio di ogni genere, nonché montaggio di porte antincendio.
- Insufflaggio in cavità

3.2.2 Conformemente all'articolo 3.2.4 CCL, la CCL si applica pure a tutte le attività svolte da datori di lavoro membri di ISOLSUISSE che non sottostanno ad un'altra CCL.

3.2.3 La CCL vale anche per i datori di lavoro che hanno concluso un contratto di affiliazione conformemente all'art. 8 CCL.

3.2.4 Se diverse CCL sono in vigore in un'azienda che esegue lavori d'isolazione, l'azienda stessa, dopo essersi consultata con i lavoratori e con la commissione paritetica competente, rispettivamente con l'istanza contrattuale delle altre Convenzioni collettive di lavoro, può impegnarsi ad applicare una determinata CCL a cui è affiliata la maggior parte del personale.

3.2.5 In conformità all'art. 2 della Legge sui lavoratori distaccati (LDist), il campo di applicazione aziendale si applica anche ai datori di lavoro stranieri che svolgono dei lavori in Svizzera ai sensi dell'art. 3.2.1. Esso è altresì vincolante per i prestatori di personale (art. 20 della Legge federale sul collocamento e sul prestito di personale (LC) e per i subappaltatori (art. 5 della Legge sui lavoratori distaccati (LDist) che impiegano personale nel campo di applicazione.

3.3 Campo di applicazione personale

3.3.1 La CCL si applica a tutti i lavoratori e le lavoratrici, compresi quelli occupati a tempo parziale, in seguito detti lavoratori, occupati presso un datore di lavoro vincolato alla CCL, indipendentemente dal loro lavoro e dalla loro retribuzione. Agli apprendisti ed alle apprendiste si applicano gli articoli 22, 28, 29, 32, 33, 34, 38, 42, 46 e 47 della CCL.

3.3.2 I termini utilizzati in questa CCL che si riferiscono al personale (collaboratore, dipendente, impiegato, lavoratore, ecc.) si intendono sempre riferiti ad entrambi i sessi.

3.4 Lavoratori non sottoposti alla CCL

3.4.1 Amministratore dell'impresa.

3.4.2 Il personale commerciale.

3.4.3 I lavoratori che svolgono almeno al 50% un'attività nell'ambito della pianificazione tecnica, della progettazione e/o del calcolo.

Disposizioni generali

Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace

- 4.1 Per realizzare gli obiettivi fissati nella presente CCL, le parti contraenti collaboreranno lealmente e rispetteranno rigorosamente le disposizioni della stessa.
- 4.2 Le parti contraenti si impegnano a rispettare la pace assoluta del lavoro.
- 4.3 I principi indicati agli articoli 4.1 e 4.2 CCL valgono per tutte le parti interessate, quindi anche per le sezioni delle parti firmatarie.
- 4.4 Le parti contraenti promuovono la collaborazione aziendale fra i datori di lavoro ed i lavoratori ai sensi della presente CCL.
- 4.5 Le parti contraenti riconoscono le competenze descritte nell'art. 16 CCL sulla collaborazione della commissione d'azienda in materia di soluzione dei problemi aziendali interni, che hanno conseguenze sui rapporti di lavoro.
- 4.6 Le parti contraenti la CCL sostengono la formazione e il perfezionamento permanenti (in particolare quello professionale) dei lavoratori. Esse promuovono, ai sensi degli art. 26 e 27 CCL, congiuntamente, gli sforzi nel campo della formazione e del perfezionamento nel settore dell'isolazione. I datori di lavoro incoraggiano i lavoratori a partecipare alle occasioni formative e agevolano la loro partecipazione.
- 4.7 Le parti contraenti si impegnano congiuntamente nell'interesse della sicurezza, dell'igiene e dell'ordine sui posti di lavoro.

- 4.8 Le parti contraenti combattono il lavoro nero e la concorrenza sleale. Per questo motivo si impegnano ad intervenire, attraverso la Commissione paritetica nazionale (CPN), rispettivamente la commissione paritetica (CP), ovunque si venga a conoscenza di tali situazioni illecite e ad esortare sia i datori di lavoro che i lavoratori a comportamenti conformi alla Convenzione.
- 4.9 Le parti contraenti la CCL vogliono collaborare anche in altri -campi specifici, economicamente rilevanti per il settore, definire congiuntamente obiettivi, e trovare soluzioni praticabili.
- 4.10 Le parti contraenti si impegnano a far rispettare dai loro membri le disposizioni della CCL.
- 4.11 Le parti contraenti concordano, ai sensi dell'articolo 357 b CO, che hanno entrambe il diritto di esigere l'adempimento della CCL da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati. Tale diritto verrà esercitato, in qualità di rappresentanti, dalla CPN e dagli -organi da essa nominati.
- 4.12 Le parti contraenti si impegnano affinché le prestazioni fornite dai partners sociali siano debitamente riconosciute anche nel campo degli appalti pubblici. Nel limite del possibile, esse si impegnano a partecipare all'elaborazione e all'applicazione di moderne prescrizioni relative agli appalti. In tal senso, le parti contraenti cooperano allo sviluppo di una politica d'appalto che tenga conto unicamente delle aziende impegnate a rispettare la presente CCL e le eventuali disposizioni complementari cantonali, regionali e locali.
- 4.13 Per principio non bisogna diffondere il lavoro temporaneo. Tuttavia le parti contraenti sono consapevoli che talune attività temporanee possono essere economicamente indispensabili in caso di sovraccarico di lavoro. In questo caso vengono applicate per analogia le disposizioni della presente CCL.

Art. 5 Libertà di associazione

- 5.1 Le parti contraenti rispettano la libertà di associazione. La libertà di associazione non deve essere lesa dall'esecuzione di questa CCL (libertà di aderire o meno ad un'organizzazione professionale firmataria).

Art. 6 Contratti complementari

- 6.1 La presente CCL può essere completata mediante disposizioni -locali, cantonali o regionali. Tali contratti complementari costituiscono parte integrante della presente CCL.
- 6.2 I contratti complementari vengono conclusi tra le sezioni/regioni delle parti firmatarie la CCL e contengono regolamentazioni speciali che completano la CCL stessa (per esempio rimborso delle spese per lavoro fuori sede, indennità, giorni festivi, contributi professionali, ecc.).
- 6.3 I contratti complementari non possono essere in contraddizione con la presente CCL, altrimenti sono nulli.
- 6.4 I contratti complementari possono migliorare il contenuto materiale della CCL. La loro presentazione nonché la numerazione -degli articoli devono però corrispondere alla CCL.
- 6.5 I contratti complementari devono essere approvati dalla Commissione Paritetica Nazionale. Essi formano parte integrante -della CCL nella sezione/regione.
- 6.6 In caso di mancato rinnovo della CCL, le parti contraenti partecipanti ai contratti complementari hanno la facoltà di mantenere le disposizioni complementari e quindi di considerarle come contratti autonomi.
- 6.7 I contratti complementari possono essere conclusi per una durata fissa oppure prevedere un termine di disdetta.

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. 6 CCL possono prevedere un sistema speciale di contributi professionali.
- 7.2 I dettagli concernenti tali contributi sono descritti in un regolamento separato, che costituisce però parte integrante del contratto complementare.

Art. 8 Contratti di adesione/tasse

- 8.1 Le parti contraenti si impegnano ad operare in comune presso le aziende non associate affinché queste ultime firmino un contratto di adesione.
- 8.2 I contratti di adesione devono essere sottoposti all'approvazione delle parti contraenti. Firmando un contratto di adesione le aziende non associate si impegnano a riconoscere sia la CCL che i contratti complementari locali, cantonali o regionali che le riguardano.
- 8.3 I contratti di adesione devono prevedere un termine di disdetta di tre mesi e vanno conclusi per la durata complessiva di questa CCL. La disdetta di un contratto di adesione non ha alcun effetto sulla durata della CCL.
- 8.4 Per il pagamento delle spese sopportate dalle parti contraenti per i contratti di adesione, le aziende che vi aderiscono devono versare, oltre al contributo alle spese di applicazione, al contributo di formazione e al contributo di base, periodiche previste dall'art. 22 CCL, una tassa annuale calcolata in base della tabella seguente:

– montante dei salari fino a CHF 100 000.–	tassa di adesione	CHF 300.–
– da CHF 100'000.– a CHF 500 000.–	tassa di adesione	CHF 600.–
– da CHF 500'000.– a CHF 1 000 000.–	tassa di adesione	CHF 1000.–
– oltre CHF 1 000 000.–	tassa di adesione	CHF 1200.–

- 8.5 Come prova bisogna presentare alla Commissione Paritetica Nazionale, oppure all'ufficio da questa designato, il regolamento definitivo dei premi della SUVA. I contratti di adesione entrano in vigore solo dopo la presentazione di tutti i documenti e dopo aver ottenuto l'autorizzazione da parte della CPN.

- 8.6 Le aziende firmatarie dei contratti di adesione versano inoltre, una volta all'anno, un contributo di spese di applicazione, un contributo di base e uno di formazione per ogni lavoratore e per ogni mese, secondo le disposizioni dell'art. 22 CCL.

Art. 9 Divergenze 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 la 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 CPN entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione. La CPN si pronuncia in modo definitivo.

All'interno di un'azienda

- 9.4 In caso di controversie o divergenze di opinione collettive all'interno di un'azienda, la questione deve essere sottoposta per conciliazione alla Commissione paritetica. In caso di mancato accordo

si può fare ricorso alla Commissione Paritetica Nazionale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione. La CPN si pronuncia in modo definitivo.

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 I compiti particolari della Commissione Paritetica sono:

- a) la cura delle buone relazioni fra le parti contraenti;
- b) la tassazione (cioè riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi per le spese di applicazione, di base e di formazione, secondo le istruzioni della CPN;
- c) in caso di necessità, l'organizzazione di manifestazioni comuni;
- d) l'esame delle questioni che le vengono presentate:
 - dalle parti contraenti
 - dalle sezioni
 - dalla CPN;
- e) l'esecuzione di controlli dei libri paga e dei cantieri, incluso il rapporto di controllo, conformemente all'art. 11.5 let. a della CCL e secondo le istruzioni della CPN;
- f) di assicurare l'esecuzione della presente CCL in base alle istruzioni della Commissione Paritetica Nazionale;
- g) di presentare domanda alla CPN circa l'esecuzione di controlli dei libri paga;
- h) di promuovere il perfezionamento professionale;
- i) la messa in atto di misure nell'ambito della sicurezza del lavoro.

ro;

j) per la CP sono inoltre applicabili per analogia gli statuti della CPN;

k) se in un cantone o in una regione non esiste una CP, compete alla CPN assumerne le funzioni.

10.3 Si può inoltre far ricorso alla CP per la conciliazione in caso di controversie relative al contratto individuale di lavoro. Le domande di conciliazione devono essere inviate in forma scritta e con l'indicazione delle motivazioni al presidente, rispettivamente al segretariato della CP.

Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

11.1 Le parti contraenti assicurano l'esecuzione costante della CCL ai sensi dell'art. 357b CO. Per l'esecuzione della CCL viene nominata una «Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione» (CPN), avente forma giuridica di associazione, ai sensi degli articoli 60 ss. CC con sede a Berna.

11.2 Gli statuti dell'associazione formano l'appendice 1, «Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione», della CCL.

11.3 La CPN è composta da 4 rappresentanti dell'associazione padronale e da 4 rappresentanti dell'organizzazione dei lavoratori firmataria.

11.4 Le disposizioni dettagliate relative all'organizzazione e all'amministrazione della CPN, così come ad un'eventuale commissione, sono fissate negli statuti dell'associazione (appendice 1 CCL).

11.5 La CPN ha quali compiti:

a) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questa CCL (in particolare l'esecuzione di controlli dei libri paga e dei cantieri e il perseguimento delle infrazioni alla presente CCL);

b) di promuovere la collaborazione fra le parti;

- c) di occuparsi delle trattative salariali in base agli articoli 41 e 43 CCL;
- d) di occuparsi delle trattative per la CCL;
- e) di promuovere il perfezionamento professionale;
- f) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione della CCL. La CPN può delegare questo compito alle CP;
- g) di emanare le istruzioni organizzative e amministrative necessarie alle CP per la tassazione dei contributi per le spese di applicazione, di base e di formazione conformemente all'art. 22 CCL;
- h) di designare la cassa incaricata dell'incasso dei contributi per le spese di applicazione, di base e di formazione conformemente all'art. 22 CCL;
- i) di giudicare e decidere in caso di divergenze di opinione e di controversie tra le parti, risp. tra le loro sezioni, riguardanti l'applicazione e l'interpretazione di disposizioni della presente CCL o di una delle appendici che ne sono parte integrante;
- j) di pronunciare e di incassare i costi derivanti dai controlli, dai procedimenti, dalle pretese suppletive e dalle pene convenzionali;
- k) di decidere in materia di assoggettamento di un datore di lavoro alla convenzione;
- l) di trattare i problemi sottoposti dalle commissioni paritetiche purchè essi
 - escano dall'ambito dell'azienda,
 - si riferiscano all'interpretazione della CCL,
 - siano di interesse generale;
- m) di occuparsi di qualsiasi altro problema o compito che le venga sottoposto;
- n) di sviluppare soluzioni nell'ambito del pensionamento anticipa-

to e dei conti di capitale tempo di lunga durata, secondo l'art. 37 CCL.

11.6 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, in caso di sospetti fondati, controlli presso i datori di lavoro in merito all'applicazione della CCL.

11.7 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, in caso di sospetti fondati, controlli presso i datori di lavoro in merito all'applicazione dei contratti complementari.

11.8 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 CCL;

come anche

b) all'assoggettamento di un datore di lavoro alla CCL o alla DFO; spetta alla commissione della CPN, composto di un rappresentante dei datori di lavoro e un rappresentante dei lavoratori, eletti dalla CPN. Ricorsi contro le decisioni del Consiglio della CPN vanno sottoposti al Comitato direttore della CPN, composto di due rappresentanti dei datori di lavoro e due rappresentanti dei lavoratori, eletti dalla CPN. Il Comitato direttore della CPN è l'istanza di ricorso. Per ricorrere contro le sue decisioni occorre avviare la via legale ordinaria.

Art. 12 Tribunale arbitrale

12.1 Il tribunale arbitrale è composto da un giudice come presidente e da due membri. Il presidente viene designato di comune accordo dalle parti contraenti ed è nominato per un periodo limitato. Gli altri due membri vengono nominati dalle parti contraenti coinvolte nella procedura: uno da parte dei datori di lavoro ed uno da parte dei lavoratori. Se tale designazione non viene effettuata entro il termine stabilito dal presidente, la nomina compete al presidente stesso.

- 12.2 Se la designazione del presidente del Tribunale arbitrale da parte delle parti contraenti non ha luogo, la nomina del presidente compete al presidente del Tribunale federale svizzero.
- 12.3 Qualora le parti non si accordino diversamente nei singoli casi, il foro del Tribunale arbitrale è a Berna. Per la procedura si applica il codice federale di procedura civile.
- 12.4 I costi processuali devono essere sostenuti per metà da ciascuna delle parti contraenti, indipendentemente dall'esito della procedura.
- 12.5 Nell'ambito della competenza del Tribunale arbitrale rientrano, a seconda delle controversie che gli vengono sottoposte in base all'art. 9 CCL sopracitato:
- a) l'interpretazione della presente CCL e delle disposizioni complementari;
 - b) di giudicare in caso di controversie tra le parti, purchè non si sia giunti ad una deliberazione da parte della CPN;
 - c) di decidere in merito ai ricorsi contro le decisioni delle commissioni paritetiche, purchè nelle disposizioni complementari sia prevista la possibilità di far ricorso al Tribunale arbitrale;
 - d) di giudicare in caso di controversie all'interno di un'azienda, purchè la procedura di conciliazione prevista in questi casi sia stata esaurita.
- 12.6 Il tribunale arbitrale delibera in assenza delle parti. La sentenza è comunicata per iscritto, con allegata la descrizione delle motivazioni, ed inviata alle parti con lettera raccomandata.
- 12.7 Il tribunale arbitrale può fare una proposta di conciliazione prima di decidere in merito. Il Tribunale arbitrale si pronuncia in modo definitivo.

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 o della LC. Questi controlli verranno effettuati dagli organi di controllo delle parti contraenti nominati dalla CPN, risp. dalla CP. Le aziende presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito, tutti i documenti richiesti decisivi per l'esecuzione dei controlli ed entro 30 giorni tutti gli -altri documenti necessari. Ciò in particolare con riferimento agli elenchi del personale, alle distinte dei salari, ai conteggi del tempo di lavoro, ecc.
- 13.2 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati all'art. 13.1 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.
- 13.3 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.

Multe convenzionali

- 13.4 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'art. 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'art. 13.1 e 13.2 CCL durante 5 anni viene punito con una multa convenzionale

fino a un massimo di CHF 30000.–.

- e) Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza e per iscritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'art. 13.1 CCL e perciò rende impossibile un controllo regolare viene punito con una multa convenzionale fino a un massimo di CHF 30000.–.
- f) Chi non osserva l'art. 24.12 circa il divieto di lavoro nero viene punito con una multa convenzionale fino a un massimo di CHF 20'000.– per ogni lavoratore impiegato in nero.
- g) Chi non osserva le disposizioni dell'art. 24 lett. f) CCL sul lavoro su chiamata viene punito con una multa convenzionale fino a un massimo di CHF 8000.– per ogni lavoratore interessato.
- 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.
- j) **Chiunque violi le disposizioni di cui all'articolo 24.13 o all'articolo 24.14 CCL è punito con una sanzione contrattuale fino a CHF 20'000.**

13.5 Le organizzazioni firmatarie vengono autorizzate dai datori di lavoro e dai lavoratori coinvolti ad introdurre, tramite la CPN, l'azione legale in merito alle prestazioni che nascono dai controlli effettuati.

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 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. lett a), b) e 13.4 CCL.

14.2 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.

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

Art. 15 Trasgressioni da parte dei lavoratori

15.1 I lavoratori che contravvengono alle disposizioni della CCL verranno condannati al pagamento di una multa convenzionale pari ad un massimo di CHF 5'000.-, oltre alle spese di procedura.

15.2 I lavoratori che rinunciano, espressamente o meno, alle prestazioni cui avevano diritto si rendono complici di una violazione della CCL e verranno condannati al pagamento di una sanzione contrattuale il cui ammontare sarà pari a quello delle prestazioni cui hanno rinunciato. Il datore di lavoro è obbligato a pagare gli arretrati relativi a queste prestazioni.

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

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

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

- 16.1 Nell'ambito aziendale i lavoratori oppure, dove esistono, le loro rappresentanze, possono applicare il diritto all'informazione e alla consultazione, secondo gli articoli 9 e 10 della legge sulla partecipazione. Il datore di lavoro deve inoltre favorire la partecipazione dei lavoratori ai sensi delle raccomandazioni contenute nell'appendice 4. Per la costituzione di una rappresentanza dei lavoratori si applicano le relative disposizioni della legge sulla partecipazione (art. 3, 5 e 6). Su domanda dei lavoratori, una commissione d'azienda (CA), eletta dal personale sottoposto alla CCL, verrà istituita nell'azienda. La commissione d'azienda si occupa di rafforzare ed applicare la CCL.

Vedasi appendice 4 CCL

Legge federale sull'informazione e la consultazione
dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)

Vedasi appendice 5 CCL

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

Vedasi appendice 6 CCL

Esempio di regolamento per le rappresentanze del personale

- 16.2 I membri della commissione d'azienda devono essere eletti tra i lavoratori dell'azienda sottoposti alla CCL. I membri della CA eletti sono legittimati a rappresentare gli interessi dei lavoratori sottoposti alla CCL presso la direzione dell'azienda. Essi controllano che la presente CCL venga rispettata e si occupano dei problemi dell'azienda che vengono loro sottoposti sia dai lavoratori che dalla direzione dell'azienda. I dettagli relativi a questo principio devono essere fissati in un regolamento della CA.

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

- 16.4 I membri delle CA devono rispettare, nel loro comportamento,

il principio della buona fede. D'altra parte, non devono subire alcuno svantaggio a causa dell'esercizio del loro mandato.

Art. 17 Modifiche e pubblicazione della convenzione collettiva

- 17.1 Nel periodo di validità della presente CCL, ognuna delle parti è autorizzata a proporre adeguamenti di singole disposizioni della parte normativa e la regolamentazione di altri punti del contratto.
- 17.2 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.
- 17.3 Le parti contraenti accertano che tutte le disposizioni contrattuali da osservare siano fatte pervenire alle aziende assoggettate al contratto ed ai loro dipendenti assoggettati.

Art. 18 Finanziamento di compiti speciali

Compiti speciali

- 18.1 Al fine di realizzare gli obiettivi prefissi dalla CCL e di finanziare i compiti della CPN, le parti contraenti costituiscono un Fondo amministrato pariteticamente e gli mettono a disposizione i mezzi necessari.

Il finanziamento di questo fondo avviene tramite:

- a) le spese di applicazione;
- b) il contributo di base;
- c) il contributo di formazione;
- d) le tasse provenienti da i contratti di adesione;
- e) altri proventi.

I dettagli sono fissati nell'appendice 2 CCL.

- 18.2 L'utilizzo di questi mezzi serve in particolare:
- a) per promuovere e sviluppare la formazione e il perfezionamento professionali;

- b) per coprire i costi d'applicazione della CCL;
- c) per assumere le misure necessarie alla sicurezza del lavoro;
- d) per salvaguardare ed approfondire la collaborazione fra le parti contraenti;
- e) per salvaguardare e promuovere gli interessi professionali del settore e l'etica professionale.

Gli statuti dell'associazione della CPN decidono in merito al finanziamento (cfr. appendice 2 CCL).

Art. 19 Conto di risparmio per il pensionamento anticipato

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

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

Art. 20 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)

20.1 Le parti contraenti convengono di chiedere alle competenti autorità la Dichiarazione di forza obbligatoria per la presente CCL o per alcune delle sue disposizioni. Esse richiedono in particolare di sottoporre i lavoratori distaccati di ditte estere attive sul territorio svizzero al campo d'applicazione della CCL.

Art. 21 Durata della Convenzione

21.1 Il presente CCL entra in vigore alla data della dichiarazione di estensione. Sostituisce il Contratto collettivo di lavoro del 1.1.2017.

21.2 Il CCL può essere disdetto da entrambe le parti contraenti con una lettera raccomandata osservando un periodo di disdetta pari a 6 mesi, quindi entro il 30 giugno per il **31 dicembre 2028**. Se nessuna delle parti contraenti lo disdice entro il **31 dicembre 2028**, il CCL viene prorogato di un ulteriore anno.

21.3 Se nessuna delle parti la revoca, la CCL rimane in vigore per un altro anno.

Contributi, cauzione

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

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

a) Contributi dei lavoratori

Tutti i lavoratori versano

- un contributo di spese di applicazione di CHF 20.– mensili
- un contributo di formazione di CHF 15.– mensili.

Totale: CHF 35.– mensili.

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

b) Contributi degli apprendisti

Tutti gli apprendisti versano

- un contributo di formazione di CHF10.– mensili.

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

c) Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro versano

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

Per un totale di CHF 35.– mensili, nonché

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

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

22.2 Conformemente all'art. 22.1 let. a), b) e c) CCL, per i membri delle associazioni contraenti i contributi professionali e di spese di applicazione sono compresi nella quota d'associazione. Ciò significa che i datori di lavoro membri di ISOLSUISSE non devono versare alcun contributo.

Per ragioni tecniche relative alla riscossione, conformemente all'art. 22.1 let. a) e b) CCL a tutti i lavoratori e apprendisti i contributi vengono dedotti dal salario. Ai lavoratori e apprendisti affiliati esso viene rimborsato dal loro sindacato al momento della presentazione del relativo documento giustificativo

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

22.4 Per motivi amministrativi, la Commissione Paritetica Nazionale (CPN) può delegare a singole commissioni paritetiche il compito di riscuotere i contributi di cui all'art. 22.1 let. a), b) e c) CCL in base alle disposizioni dell'art. 10.2 lettera b) CCL. Le commissioni paritetiche versano alla Commissione Paritetica Nazionale la quota che le spetta.

22.5 La CPN può, d'intesa con le parti contraenti ed in considerazione

della situazione finanziaria, modificare i contributi di cui all'art. 22.1 let. a), b) e c) CCL durante il periodo di validità contrattuale.

22.6 La CPN emana un regolamento concernente la riscossione dei contributi di cui all'art. 22.1 let. a), b) e c) CCL (appendice 3 CCL).

22.7 I contributi di cui all'art. 22.1 let. a), b) e c) CCL vengono riscossi per:

- a) coprire i costi amministrativi della CPN;
- b) coprire i costi di applicazione della CCL;
- c) contributi per il perfezionamento professionale;
- d) misure per la promozione della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute;
- e) stampa e invio della CCL e delle sue appendici;
- f) garantire i costi in relazione all'informazione su CCL/DFO;
- g) coprire i costi nell'ambito della formazione agli apprendisti;
- h) rimborso ai datori di lavoro e ai lavoratori affiliati.

22.8 Un'eventuale eccedenza nelle casse della CPN può essere utilizzata anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria di questa CCL solo a favore di attività di formazione e perfezionamento professionale delle parti contraenti, nonché a scopo sociale.

22.9 Le commissioni paritetiche sono libere di decidere se dedurre a loro volta, basandosi sull'art. 7 CCL, contributi professionali per spese particolari.

22.10 Il datore di lavoro è responsabile per i contributi di cui all'art. 22.1 let. a), b) e c) CCL che non sono stati dedotti oppure lo sono stati in modo irregolare. Non deve con ciò derivarne alcuno svantaggio per il lavoratore o l'apprendista.

Art. 23 Cauzione

Principi

- 23.1 Per assicurare i contributi di applicazione, i contributi di base e il contributo di formazione, come anche le pretese relative al CCL della commissione paritetica nazionale (detta qui di seguito CPN), ogni datore di lavoro che effettua lavori nel campo d'applicazione geografico del CCL nel settore svizzero dell'isolazione, conformemente all'articolo 3 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.
- 23.2 La cauzione può essere fornita in contanti o tramite una garanzia irrevocabile di una banca sottoposta all'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA) o di una assicurazione sottoposta alla FINMA secondo il modello della CPN o dell'UCSC. Con la banca o l'assicurazione si deve regolare l'autorizzazione d'accesso alla cauzione a favore della CPN e si deve anche definire il suo 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.

Ammontare della cauzione

- 23.3 Quando la somma d'appalto è inferiore a 2'000 franchi (retribuzione secondo il contratto d'appalto), i datori di lavoro sono liberati dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile. Per una somma d'appalto fra 2'000 franchi e 20'000 franchi in un anno civile la cauzione ammonta a 5'000 franchi. Quando la somma d'appalto in un anno civile supera i 20'000 franchi, la cauzione completa di 10'000 franchi deve essere versata. Nel caso in cui la somma d'appalto è inferiore a 2'000 franchi, l'azienda deve presentare il contratto d'appalto alla CPN.

**Somma d'appalto
A partire da**

**Somma d'appalto
fino a**

**Somma d'appalto
cauzione**

CHF 1	CHF 2'000	Nessun obbligo di Versare una cauzione
CHF 2'001	CHF 20'000	CHF 5'000
CHF 20'001		CHF 10'000

Messa in conto

- 23.4 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.

Utilizzazione della cauzione

- 23.5 La cauzione sarà usata nell'ordine seguente per soddisfare alle richieste giustificate della CPN:
1. Per pagare le sanzioni contrattuali, le spese di controllo e di procedura;
 2. per pagare il contributo di applicazione, contributo di base e il contributo di formazione ai sensi dell'Art. 22 CCL.

Utilizzo della cauzione

- 23.6 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.

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

23.9 Nel caso di utilizzo della cauzione la CPN ha l'obbligo di segnalare per iscritto al datore di lavoro che contro l'utilizzazione della cauzione può essere fatta causa presso il tribunale competente alla sede della CPN. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto

23.10 Entro 30 giorni o prima di iniziare un nuovo lavoro nel campo d'applicazione geografico dichiarato d'obbligatorietà generale, il datore di lavoro deve riportare la somma della cauzione nuovamente a suo valore iniziale.

Liberazione della cauzione

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

- a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione geografico del CCL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel settore svizzero dell'isolazione.
- b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione geografico del CCL dichiarato di obbligatorietà generale al più presto sei mesi dopo il compimento del contratto d'appalto.

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

- a) Le pretese legate al CCL come le sanzioni convenzionali, le spese di controllo e di procedura, il contributo di applicazione, i contributi di base e il contributo di formazione sono pagati regolarmente e
- b) La CPN non hanno constatato alcuna violazione delle disposizioni normative del CCL e tutti i procedimenti di controllo sono terminati.

Multe nel caso di cauzione non versata

- 23.12 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

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

Foro giuridico

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

Il Disposizioni normative

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 24 Obblighi del datore di lavoro

24.1 Rapporto d'impiego

- a) Le disposizioni della CCL relative a conclusione, contenuto e cessazione dei rapporti di lavoro individuali sono valide immediatamente durante il periodo di validità della Convenzione per i datori di lavoro ed i lavoratori sottoposti alla stessa e non possono essere limitate, purchè la CCL non stabilisca diversamente.
- b) Per evitare qualsiasi malinteso, si consiglia di concludere per iscritto il contratto di lavoro individuale, tempestivamente, prima di iniziare a lavorare al nuovo posto (cfr. esempio di contratto di lavoro individuale all'appendice 9 CCL).
- c) Accordi tra datori di lavoro e lavoratori interessati che contravvengono alle disposizioni inderogabili della legge oppure della CCL sono nulli. Tali accordi vengono sostituiti dalle disposizioni in merito contenute nella CCL, rispettivamente -nella legge.
- d) Accordi tra datori di lavoro e lavoratori interessati che sottostanno alle disposizioni della DFO in base all'appendice 8 CCL e che contraddicono alle stesse, sono nulli.
- e) Il datore di lavoro controlla che nella sua azienda ci sia almeno un esemplare della Convenzione collettiva di lavoro per poterne prendere visione.

Collaborazione con i lavoratori

- 24.2 Il datore di lavoro considera il lavoratore come un collaboratore. Egli protegge e rispetta la sua personalità e vigila sulla sua salute.
- 24.3 Il datore di lavoro informa chiaramente il lavoratore sui lavori da eseguire. Per salvaguardare la sua salute da una parte e per determinare chiaramente le responsabilità dall'altra, egli tiene conto

dell'età, dell'esperienza e delle capacità professionali del lavoratore, nonché della sua posizione nell'azienda.\$

Igiene e prevenzione degli infortuni

- 24.4 Il datore di lavoro adotta tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore. Datore di lavoro e lavoratore applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni, in particolare nell'ambito della soluzione settoriale della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL) «Sicurezza sul lavoro e tutela della salute».¹⁾
- 24.5 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da preservare i lavoratori dagli infortuni, dalle malattie e dall'affaticamento eccessivo.
- 24.6 Datore di lavoro e lavoratore applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni. Il datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori sulle misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni.
- 24.7 La CPN può emanare regolamenti relativi a particolari misure o provvedimenti d'igiene.

Consegna di materiale, attrezzi e istruzioni

- 24.8 Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del lavoratore:
- a) il materiale necessario;
 - b) le istruzioni di lavoro appropriate;
 - c) gli attrezzi adeguati e in buono stato;
 - d) eventualmente il mezzo di trasporto appropriato.²⁾
- 24.9 Il lavoratore deve disporre durante l'orario normale di lavoro del tempo necessario per riordinare il proprio posto di lavoro e i suoi attrezzi.

Certificato di lavoro

- 24.10 Su richiesta del lavoratore, il datore di lavoro gli deve rilasciare in qualsiasi momento un certificato di lavoro relativo alla natura ed alla durata del rapporto di lavoro nonché alla qualità delle prestazioni e alla condotta del lavoratore.³⁾
- 24.11 Su esplicita richiesta del lavoratore, il certificato deve specificare unicamente la natura e la durata del rapporto di lavoro.⁴⁾

Divieto del lavoro nero

- 24.12 L'assunzione di lavoratori da parte del datore di lavoro non deve in alcun caso comportare una trasgressione all'art. 321a cpv. 3 CO.

Impiego di seconde aziende (subappaltatori, squadre di montaggio, ecc.)

- 24.13 Qualora le aziende assoggettate al CCL (aziende in cui viene svolto il lavoro) assegnino a seconde aziende incarichi e/o incarichi parziali nel campo di lavoro assoggettato al CCL, prima di eseguire il lavoro, **le aziende (in cui viene svolto il lavoro) devono verificare:**

- a) che la seconda azienda **operi in conformità** al CCL per quanto riguarda i lavoratori impiegati nel rispettivo cantiere. **A tal fine, deve essere richiesta alla seconda azienda la certificazione di conformità al CCL SIAC (valida unicamente con la dicitura "La conformità al CCL è stata provata").**

Alle aziende di nuova costituzione che eseguono incarichi come seconda azienda si applica la seguente deroga: per un periodo transitorio di 3 anni è sufficiente presentare la certificazione di conformità al CCL SIAC con la dicitura "«Nessuna informazione su violazioni attuali del CCL". Allo scadere dei 3 anni è obbligatoria la certificazione di conformità al CCL SIAC con la dicitura "La conformità al CCL è stata provata".

- b) che la relativa seconda azienda sia annunciata presso la SUVA, l'AVS e la Fondazione Conti di risparmio per la vecchiaia nel ramo dell'isolazione **o che sia stata esonerata per iscritto dalla CPN e** provveda al conteggio corretto dei contributi.

- c) che **la seconda azienda** osservi le disposizioni di protezione del

lavoratore e le direttive CFSL.

Chiunque violi queste disposizioni può essere oggetto di sanzione contrattuale ai sensi dell'articolo 13 j) CCL.

Sistema d'informazione Alleanza costruzione - Applicazione SIAC

24.13 fino a Le parti contraenti sostengono e partecipano al Sistema d'informazione Alleanza costruzione SIAC, intersettoriale e interregionale, e fanno parte dell'associazione paritetica SIAC. Le commissioni paritetiche del settore dell'isolazione provvedono alla trasmissione tempestiva delle informazioni necessarie ai fini dell'operatività del SIAC.

a) Dall'introduzione del SIAC per il settore dell'isolazione (metà luglio 2023), le aziende del settore sono tenute a utilizzare esclusivamente la certificazione di conformità al CCL SIAC come prova di conformità al CCL. Le conferme CCL rilasciate dalle commissioni paritetiche non sono più valide.

b) Se l'azienda dell'isolazione (azienda in cui viene svolto il lavoro) o la commissione paritetica competente scopre infrazioni al CCL al momento dell'impiego della seconda azienda, quest'ultima deve concludere tutti gli incarichi entro un mese.

c) Alla seconda azienda possono essere affidati nuovi incarichi soltanto se sarà nuovamente dimostrata la conformità al CCL SIAC (valida unicamente con la dicitura "La conformità al CCL è stata provata").

d) La CPN può definire adeguamenti ed emanare altre direttive in relazione all'applicazione del SIAC in qualsiasi momento.

Occupazione di dipendenti di aziende di fornitura di personale a prestito

24.14 Prima di occupare lavoratori **di aziende** di fornitura di personale, l'azienda di collocamento deve richiedere all'azienda prestatrice una conferma del CCL / una certificazione di conformità al CCL SIAC (valida unicamente con la dicitura "La conformità al CCL è stata provata"), che attesti il rispetto dell'articolo 20 della legge sul collocamento e del CCL **Prestito di personale**.

Chiunque violi questa disposizione può essere oggetto di una sanzione contrattuale ai sensi dell'articolo 13 j) CCL.

Lavoro su chiamata

- 24.15 Il lavoro su chiamata, ovvero il lavoro caratterizzato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in cui l'orario di lavoro e la durata del lavoro svolto dal lavoratore sono definiti unilateralmente dal datore di lavoro, è vietato.

Art. 25 Obblighi del lavoratore

25.1 Diligenza, fedeltà ed impegno

- a) Il lavoratore deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro.5) Egli -eviterà le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero -pregiudicare le sue capacità lavorative.
- b) Ogni lavoratore è tenuto a:
 - eseguire tutti i lavori affidatigli con la maggior cura possibile, da specialista e secondo le norme;5)
 - rifare a sue spese il lavoro che ha eseguito in modo inadeguato o che ha dato adito a reclami perché irregolare;
 - rispettare la durata del lavoro concordata;
 - presentarsi in tempo sul posto di lavoro prima dell'inizio dello stesso, in modo da poterlo iniziare puntualmente sul luogo di lavoro. Il tempo necessario per cambiarsi d'abito e per l'igiene personale non conta come durata di lavoro;
 - portare durante l'orario di lavoro gli indumenti messi a disposizione dal datore di lavoro.

- c) Il lavoratore è tenuto a trattare in maniera strettamente confidenziale tutte le informazioni di cui viene a conoscenza.
- d) In merito all'obbligo di discrezione vale in particolare l'art. 321 a) CO. Il lavoratore può essere reso responsabile per i danni che risultassero dal mancato rispetto dell'obbligo di discrezione.

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

- a) Il lavoratore utilizza e cura secondo le regole le macchine, gli attrezzi, gli strumenti ed i veicoli. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.⁵⁾
- b) Il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni (art. 25.8 CCL).
- c) Il lavoratore deve rispettare le attuali disposizioni per lo smaltimento dei rifiuti.

25.3 Igiene e prevenzione degli infortuni

- a) Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.⁶⁾
- b) Egli utilizza correttamente le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.
- c) Il lavoratore applica rigorosamente le disposizioni emanate dalla SUVA e dal datore di lavoro in merito alla prevenzione degli infortuni.⁷⁾
- d) In caso di violazione del dovere di diligenza, il lavoratore può eventualmente sottostare all'obbligo di indennizzo. Il regresso contro il lavoratore da parte della SUVA resta riservato in base alle disposizioni della legge sull'assicurazione contro gli infortuni.
- e) Il lavoratore opera attivamente nelle questioni della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute nell'ambito del suo campo di attività.

25.4 Divieto del lavoro nero

- a) Per la durata del suo contratto il lavoratore non può svolgere alcun lavoro remunerato come professionista per conto di terzi.⁸⁾
- b) La prestazione di lavoro nero ai sensi dell'art. let. a) CCL autorizza il datore di lavoro alla disdetta del contratto con -effetto immediato.

Obbligo di restituzione

25.5 Al termine di un lavoro il lavoratore deve restituire immediatamente al datore di lavoro tutti i documenti ad esso relativi. In -caso di conclusione del rapporto di lavoro, il lavoratore deve restituire al datore di lavoro, al più tardi l'ultimo giorno di lavoro, tutti i documenti relativi ai lavori eseguiti o utilizzati durante l'esercizio della sua attività professionale.

25.6 Ore straordinarie/servizio di picchetto

- a) Se la situazione lo esige, il lavoratore è tenuto a prestare ore straordinarie, se è in grado di farle e se possono essere ragionevolmente pretese secondo le norme della buona fede.⁹⁾
- b) Per assicurare il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto.

25.7 Osservanza delle istruzioni

- a) Il lavoratore è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni per l'esecuzione del lavoro impartitegli dal datore di lavoro, rispettivamente dal superiore da questi designato.¹⁰⁾
- b) In particolare egli deve:
 - compilare con cura e puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;
 - comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;
 - astenersi dal consumare bibite alcoliche e stupefacenti pericolosi durante l'orario di lavoro;

- astenersi dal fumare sul posto di lavoro su precisazione del datore di lavoro;
- avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante in caso di impedimento al lavoro;
- prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile;
- preoccuparsi del proprio perfezionamento personale, in particolare anche quello professionale, anche al di fuori -dell'orario di lavoro;
- rispettare tutte le leggi, le ordinanze, le disposizioni e le -norme in vigore per il settore.

25.8 Responsabilità

- a) Il lavoratore è responsabile nei confronti del datore di lavoro di tutti i danni causati intenzionalmente o per negligenza. E' tenuto a notificare immediatamente simili danni.¹¹⁾
- b) La misura della diligenza dovuta dal lavoratore è determinata dal rapporto di lavoro individuale, tenuto conto del rischio professionale, del grado di formazione oppure delle conoscenze tecniche necessarie allo svolgimento del lavoro, nonché delle attitudini e qualità del lavoratore, che il datore di lavoro conosce o avrebbe dovuto conoscere.¹²⁾
- c) La richiesta di riparazione del danno da parte del datore di lavoro deve avvenire al più tardi entro 30 giorni dalla constatazione del responsabile del danno.

Art. 26 Perfezionamento professionale personale

26.1 I lavoratori sottoposti alla CCL si interessano allo sviluppo delle nuove tendenze della professione e devono perfezionarsi professionalmente in modo permanente.

26.2 Il lavoratore può esigere tre giorni lavorativi remunerati all'anno per il suo perfezionamento professionale.

26.3 In special modo, entrano in considerazione i corsi e le conferenze di formazione tenuti da una delle parti contraenti oppure quelli da entrambe riconosciuti. Il regolamento di cui all'art. 26.2 CCL si applica ai temi relativi all'attività professionale.

26.4 La CP, rispettivamente la CPN, informano sia le aziende che i lavoratori almeno una volta all'anno circa l'offerta di corsi.

26.5 La CP, rispettivamente la CPN, stabiliscono per quali corsi si ha diritto al congedo remunerato.

Art. 27 Perfezionamento particolare

27.1 Ai tre giorni lavorativi pagati all'anno per il perfezionamento, citati all'art. 26 CCL, possono aggiungersi due giorni lavorativi supplementari remunerati per corsi speciali. Questa regolamentazione concerne i seguenti lavoratori:

- a) esperti professionali;
- b) membri di commissioni di vigilanza nel campo della formazione professionale;
- c) lavoratori che collateralmente sono occupati quali istruttori d'apprendisti;
- d) lavoratori che svolgono una funzione accessoria presso le associazioni firmatarie il CCL, purchè lavorino da almeno 5 anni nel settore;
- e) delegati per la partecipazione a conferenze sindacali dei delegati del ramo.

Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile

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.¹⁰⁾ I lavoratori partecipano per tempo alle discussioni per prendere la relativa decisione. Restano riservate le di-sposizioni della legge federale sul lavoro.¹³⁾

Nel caso di lavoro retribuito a salario orario, il grado di occupazione concordato può subire una riduzione massima del 15% alla settimana.

Controllo dell'orario di lavoro

28.2 Nelle imprese e sulla base dei rapporti di lavoro si deve tenere una contabilità precisa delle ore lavorative. **Gli orari e i luoghi di partenza e gli orari e i luoghi di arrivo dei percorsi di cui all'articolo 28.5 devono essere resi disponibili separatamente.** 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'art. 13.4 lett. 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'art. 28.3. Va osservata la durata massima del lavo-

ro 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 a) Non è considerato tempo di lavoro quello necessario per il percorso dal domicilio del lavoratore all'azienda del datore di lavoro e ritorno. Il tempo di viaggio è definito come segue:

- il tempo necessario per il percorso dal luogo di assunzione aziendale al cantiere e ritorno
- il tempo necessario per il percorso dal domicilio del lavoratore al cantiere e ritorno per la parte che supera il percorso dal domicilio al luogo di assunzione aziendale.
- da cantiere a cantiere.

In applicazione dell'articolo 28.2 devono essere registrati i luoghi e gli orari di partenza e di arrivo dei percorsi summenzionati (1-3).

b) Il tempo di viaggio fino a 30 minuti al giorno non viene indennizzato.

28.6 Conformemente all'art. 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 201a 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 art. 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. 29 Observation de la durée du travail

- 29.1 I lavoratori devono osservare la durata del lavoro aziendale e registrare la loro presenza sul foglio di lavoro oppure sul rapporto quotidiano **in conformità con gli articoli 28.2 e 28.5 CCL.**

Le aziende che si avvalgono di un'app per la registrazione degli orari di lavoro possono, qualora l'app non soddisfi i requisiti minimi, sottoporre all'approvazione della CPN un regolamento sull'orario di lavoro che disciplini chiaramente la registrazione del tempo di viaggio e del tempo di montaggio (in tempo di lavoro totale). In caso di controlli dev'essere comprovato, in base a campioni degli ultimi sei mesi, il rispetto dei requisiti per la dimostrazione dei tempi di viaggio e l'osservanza dei regolamenti sulla durata del lavoro.

- 29.2 I lavoratori devono recuperare le ore di lavoro perse se arrivano in ritardo al lavoro senza un motivo valido, se lasciano oppure interrompono il lavoro anzitempo.
- 29.3 Se il tempo di lavoro non viene recuperato il datore di lavoro può procedere ad una deduzione salariale corrispondente.

Interruzione del lavoro quotidiano/pause

- 29.4 a) Il lavoro può essere interrotto per una pausa non pagata. Il momento e la durata della pausa vengono definiti dal datore di lavoro dopo aver sentito i lavoratori. 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 deve essere interrotto per almeno un'ora. Questa interruzione è considerata come tempo di lavoro.

Art. 30 Lavoro di recupero

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

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

Art. 31 Lavoro straordinario

31.1 E' considerato lavoro straordinario regolare il tempo di lavoro che supera il tempo di lavoro annuale conformemente all'appendice 10.

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 vacanze¹⁴⁾ 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. 33 Riduzione del diritto e periodo delle vacanze, salario durante le vacanze

Riduzione del diritto alle vacanze ¹⁵⁾

- 33.1 Se nel corso di un anno civile il lavoratore è impedito a lavorare per più di un mese in totale, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo a partire dal secondo mese completo di assenza e per ogni mese ulteriore.

Se nel corso di un anno civile l'impedimento dura complessivamente più di due mesi ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale, esercizio di una funzione pubblica o congedo giovanile, senza che vi sia colpa da parte sua, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo a partire dal terzo mese completo di assenza e per ogni mese ulteriore.

Periodo delle vacanze ¹⁶⁾

- 33.2 Le vacanze devono essere prese nell'anno civile per cui sono concesse, ma al più tardi nel corso dell'anno seguente. Per tutti i lavoratori almeno due settimane devono essere consecutive.

- 33.3 Per un anno di servizio incompleto le vacanze devono essere concesse in relazione alla durata del rapporto di lavoro per il relativo anno civile.¹⁷⁾

- 33.4 Il datore di lavoro fissa la data delle vacanze tenendo in considerazione i desideri del lavoratore, per quanto lo permettano gli interessi dell'azienda.¹⁸⁾

- 33.5 Se ha luogo una chiusura aziendale per ferie collettive, tutti i la-

voratori devono prendere le vacanze che spettano loro, per quanto possibile, in tale periodo. D'altra parte hanno il diritto di prendere, immediatamente prima o dopo la chiusura aziendale, le ulteriori vacanze che spettano loro al di là di quelle collettive.

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

Salario durante le vacanze

- 33.7 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario totale relativo al periodo delle vacanze.¹⁹⁾
- 33.8 Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con prestazioni in denaro o altri vantaggi.²⁰⁾ E' invece possibile pagare ai lavoratori che lasciano l'azienda, al momento della partenza, il credito che spetta loro se non hanno potuto -usufruire delle vacanze durante il periodo di disdetta.
- 33.9 Se il rapporto di lavoro cessa e il lavoratore 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, sempre che queste non siano state ordinate dal datore di lavoro.
- 33.10 Durante il periodo delle vacanze il lavoratore non può eseguire un lavoro remunerato a favore di terzi che potrebbero fare concorrenza al datore di lavoro. In caso di contravvenzione, il datore di lavoro ha il diritto di negare il salario relativo al periodo delle vacanze oppure di richiederne la restituzione se lo ha già versato.

Art. 34 Giorni festivi

- 34.1 Al massimo 9 giorni festivi federali oppure cantonali all'anno sono indennizzabili, purchè cadano in un giorno lavorativo.²¹⁾

34.2 La definizione di questi 9 giorni festivi si basa sulla legislazione federale e cantonale ed è fissata nei contratti complementari. Questa definizione dev'essere approvata dalle parti contraenti.

34.3 Se non vi sono contratti complementari in merito, valgono i giorni festivi seguenti:

- Capodanno
- 2 gennaio (Berchtoldstag) oppure 1 novembre
- Venerdì Santo
- Lunedì di Pasqua
- Ascensione
- Lunedì di Pentecoste
- 1° agosto (festa nazionale)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)

34.4 Altri giorni festivi o di riposo federali, cantonali o comunali de-vono essere compensati anticipatamente o posticipatamente; ciò vuol dire che tali giorni non vengono quindi indennizzati. I contratti complementari possono prevedere un indennizzo per i giorni festivi supplementari.

Art. 35 Indennità per giorni festivi

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

35.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze vengono pagati e non sono considerati come giorni di vacanza.

35.3 I giorni festivi che cadono in un sabato o una domenica non -lavorativi non possono essere recuperati. Tale disposizione si -applica pure ai giorni festivi che cadono in giorni di malattia, -infortunio, servizio militare ed assenze non retribuite.

35.4 L'indennità per giorni festivi non viene versata (tranne per il

1° agosto) se il lavoratore è rimasto assente dal lavoro senza motivazione il giorno immediatamente precedente oppure seguente quello festivo.

35.5 I ponti recuperati tra i giorni festivi o i giorni non lavorativi sono considerati come giorni di vacanza.

Art. Pensionamento flessibile

36.1 Allo scopo di proteggere i lavoratori più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da lavori usuranti, il lavoratore e il datore di lavoro possono prendere accordi, basandosi su questa CCL, per un pensionamento flessibile.

36.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:

a) Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 58° anno d'età.²²⁾

b) L'entrata in vigore di un pensionamento flessibile deve essere concordata tra lavoratore e datore di lavoro per iscritto con 3 mesi di anticipo.

c) Tramite il pensionamento flessibile il lavoratore può diminuire la durata del proprio lavoro. Questa riduzione della durata del lavoro può essere effettuata in modo scalare, aumentandola col passare degli anni.

d) Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del lavoratore.

e) I premi versati per la previdenza professionale (2° pilastro) restano al livello precedente l'introduzione della riduzione della durata del lavoro, purchè il lavoratore abbia almeno 10 anni di servizio presso l'azienda.

f) L'ufficio della CPN può essere consultato.

Art. 37 Compte épargne pour retraite anticipée

- 37.1 In base all'art. 19 CCL il datore di lavoro apre presso la Spida Sozialversicherungen di Zurigo un conto di risparmio per ogni lavoratore a partire dal 25° anno di età.
- 37.2 Il conto di risparmio ha lo scopo di facilitare il pensionamento anticipato del lavoratore o di risolvere altri eventuali problemi finanziari dovuti all'età, all'invalidità o al decesso.
- 37.3 Il datore di lavoro e il lavoratore alimentano il conto di risparmio nella maniera seguente:
- a) versamento obbligatorio pari all'1% del salario annuo AVS lordo da parte del datore di lavoro;
 - b) versamento obbligatorio pari all'1% del salario annuo AVS lordo da parte del lavoratore;
 - c) oltre a ciò, il lavoratore può effettuare versamenti facoltativi sul proprio conto di risparmio personale, p. es. relativi alle ore di straordinario conformemente all'art. 28.6 lett. 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 in conformità alle loro disposizioni.

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.

- 37.4 Il capitale risparmiato è fruttifero d'interessi.

37.5 Il capitale alimentato dai versamenti obbligatori del datore di lavoro e del lavoratore nonché da eventuali altri versamenti facoltativi è amministrato dalla Spida Sozialversicherungen. L'ufficio di esecuzione incaricato dell'incasso e dell'amministrazione ha in particolare i seguenti compiti:

- a) incasso dei contributi presso i datori di lavoro;
- b) gestione dei conti individuali dei lavoratori;
- c) investimento e interessi fruttiferi di tali importi e del patrimonio;
- d) allestimento di conteggi periodici sullo stato del capitale individuale dei singoli lavoratori;
- e) informazione e consulenza ai lavoratori per il ritiro del capitale.

37.6 Il versamento del capitale risparmiato è previsto al momento del pensionamento tra l'età minima per il pensionamento ai sensi dell'art. 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'art. 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.

Esonero

37.8 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 Indennità per assenze giustificate

38.1 I lavoratori hanno diritto all'indennizzo delle assenze seguenti, purchè non cadano in un giorno non lavorativo:²³⁾

- | | |
|---|--------------------|
| 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 | 1 giorno di lavoro |
| Il tempo supplementare viene pagato dall'IPG | |
| e) In caso di congedo dal servizio militare | 1 giorno di lavoro |
| f) in caso di fondazione della propria economia domestica o di trasloco, purchè non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno | 1 giorno di lavoro |

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

38.3 Assenze brevi e giustificate (per es. visite mediche o disbrigo di faccende private) devono essere autorizzate in anticipo dal datore di lavoro.²⁴⁾ Il tempo di lavoro mancante che ne risulta viene compensato, purché l'assenza non duri più di due ore.

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

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

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

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

Salari, indennità

Art. 40 Salario

- 40.1 Il salario viene fissato normalmente come salario mensile, di comune accordo fra datore di lavoro e lavoratore.²⁵⁾
- 40.2 Il salario mensile risulta dividendo il salario annuo (indennità di fine anno esclusa) per le ore di lavoro convenute nella CCL e moltiplicando il risultato per 173,3.
- 40.3 Il salario orario risulta dividendo il salario annuo per la durata annua del lavoro convenuta nella CCL.
- 40.4 Almeno ogni trimestre il lavoratore riceve un conteggio delle ore prestate, ed alla fine dell'anno un conteggio finale. Tali conteggi indicano il saldo delle ore accumulate, come le ore di lavoro -prestate, il saldo di ore di recupero +/-, le ore di viaggio (se considerate come orario di lavoro), le ore di vacanza e straordinario o l'avere di ore di straordinario.
- 40.5 Se un lavoratore lascia l'azienda durante l'anno corrente, viene compilato un conteggio finale relativo al periodo dal 1° gennaio al momento dell'uscita.
- 40.6 Qualora questo conteggio indichi un deficit di ore per il lavoratore, esso può essere compensato durante il periodo di disdetta. Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo -d'accettazione).²⁶⁾

Art. 41 Salari minimi

- 41.1 Le parti contraenti fissano i salari contrattuali minimi della CCL.
- 41.2 Ogni anno alla fine di settembre o all'inizio di ottobre le parti contraenti deliberano su eventuali adeguamenti degli stipendi e

dei salari, in conformità all'art. 43 della CCL. I salari minimi vengono adeguati annualmente in misura almeno equivalente al rincaro e sono riportati nell'appendice 10 CCL e fanno parte integrante della presente CCL. Essi costituiscono parte integrante del CCL.

41.3 I salari minimi validi per l'anno successivo vengono resi noti nel corso del mese di novembre in una convenzione aggiuntiva, -rispettivamente all'appendice 10.

41.4 Per la categoria B (art. 41.6 CCL) può essere richiesta una retribuzione inferiore al salario minimo presentando alla CPN una domanda debitamente motivata. La retribuzione può essere inferiore al salario minimo in misura non superiore al 10 per cento. LA CPN decide in merito all'approvazione della richiesta.

41.5 Per i lavoratori con capacità lavorativa ridotta possono essere conclusi accordi speciali. Anche questi accordi speciali devono essere sottoposti per approvazione alla CPN. Nel caso di contratti complementari la competenza ricade sulla CP.

41.6 Categorie di lavoratori:

Categoria A: Lattonieri-isolatori AFC e isolatori AFC in possesso di un attestato di fine tirocinio o con una comprovata procedura di qualificazione con esame finale in Germania, Austria o Svizzera.

Categoria B: Lattonieri-isolatori ed isolatori senza esame finale di tirocinio o senza una comprovata procedura di qualificazione con esame finale in Germania, Austria o Svizzera nonché in tutte le professioni o attività affini e di altro tipo.

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

42.1 Il lavoratore riceve un'indennità pari al 100% del salario mensile medio calcolato sulla base della durata annuale del lavoro giusta l'art. 28.3 risp. l'Appendice 10 CCL.²⁷⁾

- 42.2 L'indennità di fine anno viene versata al più tardi nel mese di dicembre dell'anno in cui è dovuta; se il lavoratore lascia definitivamente il suo lavoro, nel mese di partenza.
- 42.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità è pagata pro rata temporis.²⁸⁾
- 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 1/12 per ogni ulteriore mese intero (ovvero a partire dal terzo mese) di impedimento.

Art. 43 Trattative salariali

- 43.1 Ogni anno i salari effettivi dei lavoratori vengono adattati automaticamente al rincaro con un aumento massimo del 2%. Ai fini del calcolo è determinante l'indice nazionale dei prezzi al consumo del mese di settembre. Spetta alla commissione paritetica nazionale a decidere le modalità dell'operazione (aumento dei salari effettivi in %, franchi, ecc. o limitazione ad un tetto salariale massimo).
- 43.2 In caso di rincaro superiore al 2%, si terranno delle trattative salariali per gli adeguamenti salariali che superano il 2% in base ai seguenti punti:
- a) situazione economica e di mercato;
 - b) situazione del mercato del lavoro;
 - c) modifiche nell'ambito delle prestazioni sociali e criteri analoghi;
 - d) evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo.
- 43.3 Gli adeguamenti salariali nuovamente concordati vengono pubblicati ogni anno nell'appendice 10 CCL. Essi sono parte integrante della convenzione.

Art. 44 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'art.10.1 LL, risp. 50 ore alla settimana secondo l'art. 9.1 let. 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'art. 28.6 CCL.⁻⁹⁾
- 44.3. Se il rapporto di lavoro è durato meno di un anno civile completo, sono considerate come considerato lavoro straordinario le ore di lavoro che superano i seguenti valori:
- a) numero di giorni lavorativi (comprese le vacanze e i giorni festivi) moltiplicati per 8 ore; oppure
 - b) numero di settimane lavorative (comprese le vacanze e i giorni festivi) moltiplicate per 40 ore.

Art. 45 Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi

45.1 Per il lavoro effettuato di notte, di domenica e nei giorni festivi²⁹⁾ vengono pagate le seguenti indennità:

	Orario	Indennità
Domeniche e giorni festivi	23.00 – 23.00	100%
Lavoro serale, purchè si siano lavorate più di 8 ore durante il giorno	20.00 – 23.00	50%
Lavoro notturno occasionale durante meno di 25 notti per anno civile ²⁹⁾	23.00 – 06.00	50%
Sabato	16.00 – 20.00	50%

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

45.3 In caso di lavoro notturno effettuato regolarmente oppure continuamente durante 25 o più notti per anno civile, i lavoratori beneficiano di una compensazione di tempo equivalente al 10% del lavoro notturno effettivamente prestato.³⁰⁾

Art. 46 Rimborso delle spese per lavoro fuori sede³¹⁾

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

46.2 I datori di lavoro devono stabilire il regolamento delle spese per

il personale addetto al montaggio. Gli importi minimi sono i seguenti:

- a) per i lavoratori che non possono prendere i pasti nell'azienda del datore di lavoro:

CHF 18.– per giorno di lavoro, oppure

CHF 340.– al mese (12x) quale indennità
forfetaria di rimborso

- b) per i lavoratori che nell'ambito dell'attività lavorativa sopportano spese di parcheggio, cellulare, piccole spese ecc.

CHF 100.– al mese quale indennità forfetaria;

- c) se le spese sono più elevate di quanto previsto dalle indennità forfetarie all'art. 46.2 let. a) e b) CCL, esse vanno comprovate mediante scontrino o ricevuta;

- d) in caso di pernottamento, pasto serale e prima colazione vengono rimborsate le spese effettive d'intesa con il datore di lavoro;

- e) le ditte che hanno un regolamento proprio per il rimborso delle spese possono concordare disposizioni di tenore diverso. Tali disposizione devono corrispondere al minimo dei valori qui indicati o essere nel complesso equivalenti.

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

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

47.1 Datore di lavoro e lavoratore possono convenire che quest'ultimo utilizzi il proprio veicolo per trasferte di servizio. In questo caso, il lavoratore riceve un'indennità in conformità all'art. 47.4 CCL.³²⁾

47.2 Nella misura in cui lo si possa ragionevolmente pretendere da

lui, il lavoratore è tenuto a trasportare nel suo veicolo tanti altri lavoratori quanti ne permette il permesso di circolazione. Lo stesso vale per il trasporto di materiale ed attrezzi nel quadro delle disposizioni della Legge sulla circolazione stradale.

47.3 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato che serve per le trasferte di servizio.

47.4 L'indennità per i chilometri effettuati per le trasferte di servizio è pari a 60 centesimi al chilometro. Datore di lavoro e lavoratore possono anche stabilire un'indennità forfettaria.

47.5 In caso di utilizzo di un veicolo aziendale per motivi privati, si consiglia al datore di lavoro ed al lavoratore di concludere un accordo scritto in merito al tipo ed alle proporzioni dell'uso e ad un eventuale conteggio. E'pure possibile fissare un'indennità forfettaria, che però non può essere conteggiata in base ai dati stabiliti all'art. 46.2 CCL.

Art. 48 Pagamento del salario

48.1 Il salario è conteggiato e pagato mensilmente.^{33), 34)}

48.2 Il salario è versato al lavoratore in moneta nazionale legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese (su un conto corrente bancario o postale).

48.3 Al lavoratore deve essere consegnato mensilmente un conteggio dettagliato.³⁴⁾ In tale conteggio devono essere specificati il salario, le indennità e tutte le eventuali deduzioni.

48.4 Il datore di lavoro può detrarre dal salario un credito che egli ha nei confronti del lavoratore solo nella misura in cui il salario è pignorabile. Se tuttavia esistono crediti per danno causato intenzionalmente dal lavoratore, essi possono essere detratti sen-

za restrizione.³⁵⁾

48.5 È vietato al lavoratore di impegnare il suo futuro salario a beneficio di terzi (divieto di cessione).

Prestazioni sociali

Art. 49 Assegni familiari

49.1 Principio: il datore di lavoro versa al lavoratore un assegno familiare. Tale assegno è dovuto per ogni figlio verso il quale il lavoratore deve adempiere all'obbligo di mantenimento o di assistenza.

49.2 L'importo degli assegni familiari è definito dalle disposizioni giuridiche.

Art. 50 Obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del lavoratore

50.1 Il datore di lavoro è tenuto a versare al lavoratore il salario, rispettivamente la prestazione sostitutiva del salario, conformemente alle disposizioni che seguono.²⁴⁾

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

51.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente i lavoratori presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione per un'indennità giornaliera 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.

51.2 Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differita fino a 90 gior-

ni per anno civile. Durante il periodo di differimento egli deve versare l'80% del salario (anche in caso di recesso del lavoratore).²⁴⁾

51.3 Il lavoratore deve fornire una prova sufficiente della sua malattia. A partire dal terzo giorno la malattia deve essere attestata con certificato medico. Restano riservate le condizioni assicurative in deroga (per es. la richiesta di un certificato medico già dal primo giorno di malattia o di un certificato medico rilasciato da un -medico di fiducia). Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore circa le condizioni di assicurazione vigenti nell'azienda.

51.4 La parte dei contributi del lavoratore viene dedotta dal salario e versata all'assicurazione dal datore di lavoro assieme alla sua quota parte.

Art. 52 Condizioni di assicurazione

52.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:

- a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'80% del salario normale in caso di malattia, dall'inizio (senza indennità e spese);
- b) la durata della copertura assicurativa nello spazio di 900 giorni deve ammontare a 720 e comprendere una o più malattie;
- c) le indennità giornaliera da versare sono calcolate proporzionalmente al grado di incapacità lavorativa;
- d) in caso di riduzione delle indennità giornaliera in seguito a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto all'ammontare corrispondente a 720 giorni completi;
- e) eventuali riserve devono essere comunicate per iscritto all'assicurato all'inizio dell'assicurazione e sono valide al massimo per una durata di 5 anni;
- f) le prestazioni di maternità prescritte dalla LAMal vengono

versate in aggiunta all'assicurazione maternità a livello federale;

- g) l'assicurato deve essere informato al momento dell'uscita da un'assicurazione collettiva in merito al suo diritto di passare a un'assicurazione individuale. Il passaggio deve avvenire secondo le regole della LAMal (nessuna nuova riserva, tariffa unica, periodi di carenza);
- h) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva;
- i) in caso di partecipazione ad eccedenze, i lavoratori hanno diritto in proporzione alla partecipazione al premio.

52.2 Le prestazioni di cui all'art. 52.1 CCL sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a CO.

52.3 Per quanto concerne le disposizioni relative ai diritti degli assicurati che hanno raggiunto i 65 risp. 64 anni di età, il datore di lavoro prende contatto con la sua compagnia di assicurazione ed informa i dipendenti al riguardo.

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

Art. 53 Assicurazione malattia nel ramo professionale

53.1 L'assicurazione deve essere conclusa presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione e soggetta alla LAMal.

53.2 Si raccomanda ai datori di lavoro di stipulare l'assicurazione presso l'«Assicurazione malattia paritetica nel ramo della tecnica della costruzione APA»*.

* APA, Peter Merian Weg 4, 4002 Basel, Tel. 0800 455 455
service@sympany.ch, www.sympany.ch

Art. 54 Impedimento per infortunio

- 54.1 Il lavoratore è assicurato secondo le disposizioni della Legge federale sull'assicurazione infortuni (LAIInf) presso la SUVA per gli infortuni professionali e non professionali.³⁶⁾
- 54.2 Con riserva dei giorni di carenza, il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di pagamento del salario in caso di infortunio.
- 54.3 Per gli infortuni riconosciuti dalla SUVA il lavoratore ha diritto all'80% del salario per il giorno dell'infortunio e per i due giorni di carenza successivi, rispettivamente alla percentuale corrispondente alle prestazioni della SUVA.
- 54.4 L'assicurazione infortuni professionali e non professionali cessa il suo effetto il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto ad almeno mezzo salario.³⁷⁾
- 54.5 Se l'assicurazione infortuni non professionali cessa il suo effetto, il lavoratore ha la possibilità di concludere, prima del termine della stessa, presso la SUVA, a sue spese, un'assicurazione convenzionale per la durata di 180 giorni al massimo.³⁷⁾

Art. 55 Assicurazione infortuni professionali, premi

- 55.1 I premi dell'assicurazione infortuni professionali della SUVA sono a carico del datore di lavoro.³⁸⁾

Art. 56 Assicurazione infortuni non professionali, premi

- 56.1 I premi dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.³⁹⁾
- 56.2 Il datore di lavoro ha il dovere di informare il lavoratore non appena cessa l'obbligo diretto di pagare il salario (conforme all'art. 54.5 CCL).

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

57.1 Durante il servizio militare svizzero obbligatorio, quello civile o di protezione civile,⁴⁰⁾ in tempo di pace, il lavoratore riceve, in base all'apposito attestato dei giorni di servizio, il salario dal suo datore di lavoro, secondo le disposizioni seguenti.

57.2 Il salario è fissato come segue:

durante la scuola reclute come recluta

a) per le reclute senza figli a carico 50% del salario

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

durante gli altri periodi di servizio obbligatorio

fino a quattro settimane per anno civile 100% del salario

per gli ulteriori periodi di servizio

c) per chi non ha figli a carico 80% del salario

d) per chi ha figli a carico 80% del salario

e) Per i militari in ferma continuata, 80% del salario

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

Art. 58 Lavoro ad orario ridotto

58.1 In caso di lavoro ad orario ridotto si raccomanda di far capo all'ufficio dei pagamenti della cassa disoccupazione del sindacato firmatario la presente CCL.

Art. 59 Morte del lavoratore

59.1 Con la morte del lavoratore il rapporto di lavoro si estingue.⁴¹⁾

Tuttavia il datore di lavoro deve pagare il salario se il lavoratore lascia un coniuge o dei figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.⁴²⁾

- 59.2 Il salario deve essere versato a contare dal giorno della morte per un altro mese e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per altri due mesi.⁴²⁾

Art. 60 Morte del datore di lavoro

- 60.1 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.⁴³⁾

- 60.2 Il rapporto di lavoro stipulato essenzialmente in considerazione della persona del datore il lavoro si estingue con la morte di questo; il lavoratore può chiedere tuttavia un equo risarcimento per il danno derivatogli dalla fine prematura del rapporto di lavoro.⁴⁴⁾

Art. 61 Previdenza professionale (2° pilastro)

- 61.1 I lavoratori devono essere assicurati in conformità alla Legge federale sulla previdenza professionale (LPP) del 25 giugno 1982.

Le parti contraenti raccomandano la:

SPIDA, Fondazione di previdenza
Bergstrasse 21
Casella postale
8044 Zurigo

Disdetta

Art. 62 Disdetta in generale

62.1 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.⁴⁵⁾

62.2 Non possono essere stipulati termini di disdetta diversi per il datore di lavoro e per il lavoratore; ove siano stipulati, vale quello più lungo.⁴⁶⁾

62.3 La disdetta è da inoltrare con una lettera raccomandata entro la fine del mese. La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto.

Se la disdetta non avviene per posta, il destinatario deve in questo caso confermare la ricezione della disdetta scritta firmando il documento.

Art. 63 Disdetta durante il periodo di prova

63.1 Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere -disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni; è considerato periodo di prova il primo mese di lavoro.⁴⁷⁾

63.2 Deroghe possono essere convenute con accordo scritto; il periodo di prova non può comunque superare i tre mesi.⁴⁸⁾

63.3 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.⁴⁹⁾

Art. 64 Disdetta dopo il periodo di prova

64.1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto, per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di due mesi ed in seguito con preavviso di tre mesi.⁵⁰⁾

64.2 Questi termini possono essere modificati con accordo scritto, ma non possono essere resi inferiori ad un mese.⁵¹⁾

64.3 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. 65 Protezione dalla disdetta

65.1 La disdetta del rapporto di lavoro è abusiva se data:

- a) per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa al rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- b) perchè il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- c) soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;
- d) perchè il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
- e) perchè il destinatario presta servizio militare obbligatorio svizzero o di protezione civile, servizio civile o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.⁵²⁾

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

- a) per l'appartenenza o la non appartenenza del lavoratore a un'associazione di lavoratori o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore;
- b) durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei lavoratori in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa, in un'istituzione di previdenza professionale, in una Commissione paritetica o ancora in una

delegazione nell'ambito dei negoziati e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.

65.3 La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità.⁵⁴⁾

65.4 L'indennità è stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze, ma non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore. Sono salvi i diritti al risarcimento del danno per altri motivi giuridici.⁵⁵⁾

65.5 La parte che intende chiedere un'indennità in virtù delle disposizioni fissate agli art. 336 e 336a CO deve fare opposizione alla disdetta per iscritto, presso l'altra parte, al più tardi entro la scadenza del termine di disdetta.⁵⁶⁾

65.6 Se l'opposizione è valida e le parti non si accordano per la continuazione del rapporto di lavoro, il destinatario della disdetta può far valere il suo diritto all'indennità. Il diritto decade se non è fatto valere mediante ricorso entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.⁵⁷⁾

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

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

- a) allorquando il lavoratore presta servizio militare obbligatorio svizzero, o di protezione civile, o servizio civile, se il servizio dura più di undici giorni, nelle quattro settimane che lo precedono e lo seguono;
- b) allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio. Dopo il decimo anno di servizio il divieto di disdetta è valido durante il periodo in cui il lavoratore beneficia delle indennità per perdita di salario

dell'assicurazione malattia e infortuni obbligatoria (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100% a causa di malattia o infortunio;

- c) durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto di una lavoratrice;
- d) allorquando, con il suo consenso, il lavoratore partecipa a un servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero ordinatogli dall'autorità federale competente.⁵⁸⁾

66.2 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti all'art. 66.1 è nulla. Se essa è invece data prima, ma il termine di disdetta non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso e riprenderà a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.⁵⁹⁾

66.3 Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto fino al giorno fisso immediatamente successivo.⁶⁰⁾

Art. 67 Interdiction de résiliation pour le travailleur

67.1 Dopo il tempo di prova il lavoratore non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso è impedito, alle condizioni indicate nell'art. 336c cpv. 1 let. a CO, di esercitare la sua attività e tale attività dev'essere assunta dal lavoratore finché dura l'impedimento.⁶¹⁾

67.2 L'articolo 336c cpv. 2 e 3 CO è applicabile per analogia.⁶²⁾

Art. 68 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro

68.1 Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. A richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per iscritto.⁶³⁾

68.2 È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.⁶⁴⁾

68.3 Il giudice decide secondo il suo libero arbitrio in merito all'esistenza di tali cause, ma in nessun caso può riconoscere come causa grave il fatto che il lavoratore sia stato impedito senza sua colpa di lavorare.⁶⁵⁾

Art. 69 Disdetta ingiustificata

69.1 Il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto.⁶⁶⁾

69.2 Il lavoratore deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con un altro lavoro o omesso intenzionalmente di guadagnare.⁶⁷⁾

69.3 Il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al lavoratore un'indennità che egli stabilisce secondo il suo libero arbitrio tenendo conto di tutte le circostanze. Tale indennità non può però superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore.⁶⁸⁾

Art. 70 Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego

70.1 Se il lavoratore, senza una causa grave, non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto ad un'indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento di ulteriori danni.⁶⁹⁾

70.2 Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista nel capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero arbitrio.⁷⁰⁾

70.3 Il diritto all'indennità, se non si estingue per compensazione, dev'essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro

30 giorni dal mancato inizio o dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione.⁷¹⁾

Art. 71 Disposizioni finali

Tutela dei diritti acquisiti

71.1 Les prestations supérieures de la part des employeurs ne doivent pas être réduites en raison de l'introduction de la présente CCT.

Pubblicazione in varie lingue

71.2 Cette convention collective et ses annexes sont publiées en français, en italien et en allemand. La version allemande fait foi en cas de problèmes de compréhension.

Berna, Zurigo, novembre 2021

Per l'Associazione svizzera delle aziende dell'isolazione ISOLSUISSE

Konrad Maurer	Urs Hofstetter
Il presidente	Il segretario

Per il sindacato Unia

Vania Alleva	Bruna Campanello	Yannick Egger
La presidente	membro di GL	Il responsabile del ramo

Appendice 1

Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale (CPN) per il settore svizzero dell'isolazione

1. Nome e sede

- 1.1 Sotto il nome di «Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione» (CPN) esiste un'associazione in conformità alle disposizioni dell'art. 60 ss CC.

- 1.2 L'indirizzo dell'associazione è il seguente:

Commissione Paritetica Nazionale
per il settore svizzero dell'isolazione
Weltpoststrasse 20
Casella postale
3000 Berna 16
www.cpn-isolazione.ch
isoliergewerbe@plk.ch

Art. 2 But/compétences

- 2.1 Conformemente alle relative norme della CCL, l'associazione ha quale scopo la collaborazione tra le parti contraenti la Convenzione e l'esecuzione della stessa nel settore svizzero dell'isolazione.
- 2.2 I compiti della CPN sono elencati in modo dettagliato all'art. 11 CCL. Le rispettive competenze vengono dedotte direttamente dalla CCL.
- 2.3 All'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione (CPN) spetta esplicitamente il diritto di applicare tutte le misure necessarie per la conseguente applicazione e realizzazione delle disposizioni della CCL e della DFO.

Art. 3 Membri

- 3.1 Membri dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per

il settore svizzero dell'isolazione (CPN) sono i/le rappresentanti della/del:

- a) Associazione svizzera delle aziende dell'isolazione per la protezione contro il caldo, il freddo, il rumore e l'incendio ISOL-SUISSE;
- b) Sindacato Unia.

3.2 L'elezione dei/delle rappresentanti viene fatta dagli organi competenti delle parti contraenti la CCL.

Art. 4 Organi

4.1 Gli organi dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione (CPN) sono:

- a) l'assemblea dei delegati (riunione della Commissione Paritetica Nazionale);
- b) il comitato direttore, composto di entrambi i co-presidenti (un rappresentante dell'associazione padronale ISOLSUISSE ed un rappresentante sindacato Unia) e del/della verbalista;
- c) la commissione della CPN, formata da un rappresentante dell'associazione padronale ISOLSUISSE e un rappresentante dei lavoratori del sindacato Unia;
- d) l'ufficio di revisione.

Art. 5 Assemblea dei delegati

5.1 L'organo supremo dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione (CPN) è l'assemblea dei delegati (riunione della CPN).

5.2 L'assemblea dei delegati si compone di 4 delegati dell'associazione padronale ISOLSUISSE e di 4 delegati del sindacato Unia. Questi delegati vengono nominati dalle parti contraenti la CCL.

5.3 L'assemblea dei delegati ha luogo almeno una volta all'anno.

5.4 L'assemblea dei delegati (riunione 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 la commissione della CPN, il comitato direttore e i co-presidenti;
- d) eleggere l'ufficio di revisione;
- e) prendere conoscenza del rapporto di revisione relativo alla contabilità dell'associazione;
- f) approvare il budget della CPN e la contabilità;
- g) dare scarico della gestione finanziaria;
- h) l'esecuzione della CCL e della DFO in conformità alle direttive ed alle disposizioni contrattuali e legali.

5.5 In caso di necessità, previo accordo delle parti, possono essere chiamati a partecipare alle riunioni della commissione altri delegati delle parti contraenti; questi delegati avranno voto consultivo.

Art. 6 Comitato direttore

6.1 Il comitato direttore si compone di entrambi i co-presidenti, scelti tra i delegati dell'assemblea dei delegati, e del/della verbalista.

6.2 Il co-presidente che rappresenta l'associazione padronale viene nominato da ISOLSUISSE e quello che rappresenta l'organizzazione dei lavoratori dal sindacato Unia. Entrambi i co-presidenti sono eletti dall'assemblea dei delegati.

6.3 Funge da verbalista il/la segretario/a dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione (CPN).

6.4 Il comitato direttore è responsabile per:

- a) i preparativi per le assemblee della CPN;
- b) il giudizio e la decisione in merito ai controlli della contabilità

salariale e dei cantieri nonché l'assoggettamento dei datori di lavoro alla CCL o alla DFO, conformemente all'art. 11.8 CCL, qualora venga impugnata la decisione presa al riguardo dalla commissione della CPN;

- c) tutti gli altri affari amministrativi, purché non competano esplicitamente ad un altro organo.

Art. 7 Commissione

- 7.1 La commissione è composta di un rappresentante dei datori di lavoro e un rappresentante dei lavoratori, eletti in seno all'assemblea dei delegati.
- 7.2 Il rappresentante dei datori di lavoro è designato da ISOLSUIS-SE e il rappresentante dei lavoratori dal sindacato Unia.
- 7.3 La commissione della CPN è responsabile per:
 - a) la decisione in merito 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 CCL; come anche
 - b) l'assoggettamento di un datore di lavoro alla CCL o alla DFO.

Art. 8 Organizzazione/durata della carica

- 8.1 La Commissione Paritetica Nazionale (CPN) rappresenta l'assemblea dei delegati (riunione della CPN) dell'associazione. Essa si riunisce su richiesta di almeno 2 delegati e viene convocata se la situazione lo esige. La convocazione all'assemblea dei delegati (riunione della CPN) è fatta per iscritto con l'indicazione dell'ordine del giorno ed inviata di regola con un preavviso di otto giorni. Le delibere vengono messe a verbale e trasmesse per conoscenza ai delegati.
- 8.2 L'assemblea dei delegati (riunione della CPN) raggiunge il quorum in presenza di almeno 3 delegati rappresentanti la parte padronale e di almeno 3 delegati rappresentanti i lavoratori. Per le decisioni è richiesta la maggioranza semplice dei delegati, purché nel con-

tratto non sia specificato espressamente che particolari decisioni debbano essere prese all'unanimità. Tuttavia, le -decisioni per le quali non ha votato la maggioranza dei delegati presenti sono nulle. Le assemblee dei delegati (riunioni della CPN) vengono dirette a turno alternativamente dai co-presidenti. Il voto del co-presidente di turno non è determinante.

- 8.3 L'assemblea dei delegati (riunione della CPN) può, con il consenso delle parti contraenti, convocare in conferenze nazionali i membri delle commissioni paritetiche locali, cantonali e regionali, così come organizzare manifestazioni comuni alle parti contraenti.
- 8.4 L'assemblea dei delegati (riunione della CPN) o una sua delegazione può riunirsi anche con le corrispondenti commissioni di altre organizzazioni per trattare eventuali questioni e problematiche.

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 settore svizzero dell'isolazione (CPN).
- 9.2 Funge da ufficio di revisione una società fiduciaria indipendente dalle parti contraenti la presente CCL.
- 9.3 L'ufficio di revisione redige un rapporto sulla revisione dei conti all'attenzione dell'assemblea dei delegati.

Art. 10 Finanze/contributi

- 10.1 L'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione (CPN) si finanzia tramite:
- a) le entrate provenienti dai contributi per le spese di applicazione, i contributi di formazione i contributi di base conformemente alla CCL;
 - b) le tasse dei contratti di adesione;
 - c) i proventi di interessi;
 - d) altri introiti.

10.2 La base legale relativa ai contributi ed ai proventi si fonda sulla CCL.

Art. 11 Responsabilità

11.1 L'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione (CPN) è responsabile soltanto con il patrimonio dell'associazione.

11.2 Una responsabilità personale dei membri, rispettivamente dei rappresentanti dell'associazione, è esplicitamente esclusa.

Art. 12 Scioglimento

12.1 Lo scioglimento dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione (CPN) può essere decretato unicamente dall'assemblea dei delegati (riunione della CPN). A tale scopo è necessario anche l'accordo delle parti contraenti la presente CCL.

12.2 Eventuali rimanenze attive vengono suddivise in parti uguali tra i membri.

12.3 I presenti statuti sono stati adattati con effetto al 1° gennaio 2014 e sostituiscono gli statuti del 1° gennaio 2011.

Berna, Zurigo, novembre 2021

Per l'Associazione svizzera delle aziende dell'isolazione ISOLSUISSE

Konrad Maurer	Urs Hofstetter
Il presidente	Il segretario

Per il sindacato Unia

Vania Alleva	Bruna Campanello	Yannick Egger
La presidente	membro di GL	Il responsabile del ramo

Appendice 2

Regolamento relativo al finanziamento di compiti speciali secondo gli articoli 18 e 22 della CCL

Art 1. Fondi necessari

- 1.1 L'associazione Commissione Paritetica Nazionale fissa l'importo totale dei fondi necessari all'adempimento dei compiti e degli -incarichi definiti in base alla CCL.
- 1.2 L'importo globale delle uscite deve riferirsi all'ammontare che ci si può attendere dalle entrate e dai proventi secondo l'art. 22 della CCL.

Art. 2 Utilizzo dei fondi

- 2.1 I fondi devono essere utilizzati per assicurare gli scopi seguenti:
 - a) copertura delle spese di amministrazione della CPN;
 - b) esecuzione della CCL, rispettivamente copertura dei costi collegati a questo compito;
 - c) contributi nell'ambito del perfezionamento professionale;
 - d) misure sulle questioni della sicurezza del lavoro e della tutela della salute;
 - e) stampa e spedizione della CCL e delle sue appendici;
 - f) copertura dei costi in relazione alle informazioni sulla CCL e sulla DFO;
 - g) copertura dei costi nell'ambito della formazione degli apprendisti;
 - h) rimborso ai datori di lavoro e ai lavoratori affiliati.
- 2.2 Per motivi di efficienza, i compiti elencati all'art. 2.1 let. da a) a h) dell'appendice 2 CCL, possono essere delegati alle parti contraenti e le spese relative loro rimborsate. Le spese risultanti da tali compiti devono essere documentate.

Art. 3 Validità

- 3.1 Il presente regolamento (appendice 2 CCL) costituisce parte integrante della CCL e dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione (CPN).

Zurigo, Berna, novembre 2013

Firme delle parti contraenti

Associazione Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione CPN

Il co-presidente
per i datori di lavoro
R. Glauser

Il co-presidente
per i lavoratori
R. Frehner

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

Il presidente
K. Maurer

Il segretario
U. Hofstetter

Sindacato Unia

Il co-presidente
R. Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
A. Ferrari

Il responsabile del ramo
R. Frehner

Appendice 3

Regolamento relativo al contributo per le spese di applicazione, al contributo di base e al contributo per spese di formazione secondo l'art. 22 della CCL

Art. 1 Principio

- 1.1 L'importo dei contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro è fissato in conformità alle disposizioni dell'art. 22.1 let. a), b) e c) della CCL.
- 1.2 Il datore di lavoro è responsabile per i contributi per le spese di applicazione, i contributi di base e i contributi per spese di formazione conformemente all'art. 22.1 let. a), b) e c) CCL che non sono stati dedotti oppure lo sono stati in modo irregolare. Non deve con ciò derivarne alcuno svantaggio per il lavoratore.

Art. 2 Contributi dei lavoratori

- 2.1 Il contributo professionale e di spese di applicazione viene dedotto ogni mese direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente quale deduzione nel conteggio salariale.
- 2.2 I datori di lavoro non affiliati ad ISOLSUISSE che hanno però firmato un contratto di adesione secondo l'art. 8 della CCL oppure quelli che sono tenuti all'osservanza della Dichiarazione di forza obbligatoria secondo l'art. 20 della CCL, sono pure tenuti a dedurre dal salario dei loro dipendenti i contributi per spese di applicazione e di formazione.
- 2.3 I contributi per le spese di applicazione, i contributi di base e i contributi per spese di formazione conformemente all'art. 22.1 let. a) e b) CCL dedotti dal datore di lavoro devono essere versati alla CPN secondo le indicazioni della cassa.

Art. 3 Ricevuta dei contributi

- 3.1 Alla fine dell'anno o al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro, il datore di lavoro rilascia a tutti i lavoratori interessati una ricevuta a norma dell'art. 22 CCL comprovante l'importo dei contributi versati.
- 3.2 Formulare ufficiali di ricevuta possono essere ottenuti presso la cassa della CPN, Weltpoststrasse 20, casella postale, 3000 Berna 16.

Art. 4 Rimborso dei contributi

- 4.1 Su presentazione della ricevuta, in base all'art. 22.2 i lavoratori membri del sindacato firmatario ricevono dalla loro organizzazione il rimborso dei contributi di base e i contributi per spese di formazione che sono stati loro dedotti conformemente all'art. 22.1 let. a) e b) CCL.
- 4.2 Tali ricevute devono essere presentate al più tardi entro la fine di giugno dell'anno seguente. Trascorso questo termine, le ricevute dovranno essere accompagnate da una motivazione scritta.

Art. 5 Contributi dei datori di lavoro

- 5.1 I contributi padronali professionali e di spese di applicazione indicati all'art. 1 del presente regolamento devono pure essere versati alla CPN secondo le indicazioni della cassa.
- 5.2 I datori di lavoro non membri di ISOLSUISSE che hanno però firmato un contratto di adesione in conformità all'art. 8 della CCL oppure quelli che sono tenuti all'osservanza della Dichiarazione di forza obbligatoria secondo l'art. 20 della CCL, devono pure partecipare ai contributi per spese di applicazione, di base e per spese di formazione in conformità all'art. 22.1 let. a), b) e c) CCL.
- 5.3 Nel caso in cui un datore di lavoro, indicato all'art. 5.2 del presente regolamento, ritenga di non dover trasferire i propri contributi e quelli versati dai lavoratori alla cassa della CPN, deve inoltrare una

domanda scritta alla CPN stessa.

- 5.4 Per i membri di ISOLSUISSE vige la disposizione indicata all'art. 22.2 della CCL.

Art. 6 Organi di esecuzione

- 6.1 Di regola, l'incasso dei contributi avviene tramite la cassa della CPN.
- 6.2 Per quanto concerne i contributi per spese di applicazione, i contributi di base ed i contributi per spese di formazione, la CPN ha i compiti seguenti:
- a) di approvare i conti annuali e il bilancio della CPN dopo aver preso conoscenza del rapporto di controllo;
 - b) di ordinare controlli in merito alla corretta applicazione degli articoli 18 e 22 della CCL;
 - c) di esaminare domande e proporre direttamente le eventuali modifiche del sistema di ripartizione dei fondi disponibili.
- 6.3 L'organo di controllo è rappresentato da una società fiduciaria indipendente. Esso ha i seguenti compiti:
- a) il controllo dei conti, del conto annuale e del bilancio della CPN;
 - b) l'elaborazione di un rapporto di controllo all'attenzione della CPN;
 - c) il controllo, in collaborazione con l'organizzazione d'incasso, della corretta deduzione dei contributi per spese di applicazione, i contributi di base ed i contributi per spese di formazione in base all'art. 22 CCL.

Art. 7 Applicazione

- 7.1 La cassa della CPN, nella sua veste di ufficio di incasso dei contributi per spese di applicazione, i contributi di base ed i contributi per spese di formazione, presta la sua opera in collaborazione con le parti contraenti affinché venga applicato l'obbligo contributivo,

sia in conformità agli articoli 18 e 22 della CCL, che ai regolamenti (appendici 2 e 3 CCL). Essa informa regolarmente la CPN sui problemi che possono insorgere in merito.

- 7.2 Le parti contraenti riconoscono la procedura di conciliazione e di arbitraggio prevista agli articoli 9 e 12 della CCL per dirimere eventuali controversie derivanti da questo regolamento.

Art. 8 Validità

- 8.1 Il presente regolamento costituisce parte integrante della CCL ed entra in vigore il 1° gennaio 2014. Esso sostituisce quello del 1.1.2008.

Zurigo, Berna, novembre 2013

Firme delle parti contraenti

Associazione Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione CPN

Il co-presidente
per i datori di lavoro
R. Glauser

Il co-presidente
per i lavoratori
R. Frehner

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

Il presidente
K. Maurer

Il segretario
U. Hofstetter

Sindacato Unia

Il co-presidente
R. Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
A. Ferrari

Il responsabile del ramo
R. Frehner

Appendice 4

Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)

del 17 dicembre 1993 **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,
visto l'articolo 34ter capoverso 1 lettera b della Costituzione federale¹;
visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 19932,
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.

Sezione 2: Rappresentanza dei lavoratori

Art. 5 Prima elezione

1 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.

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

¹ [CS 13]

² FF 1993 I 609

3 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

1 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.

2 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

1 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.

2 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.3 sicurezza durante il lavoro ai sensi dell'articolo 82 della legge del 20 marzo 19814 sull'assicurazione contro gli infortuni e protezione del lavoratore ai sensi dell'articolo 48 della legge del 13 marzo 19645 sul lavoro;
- b. trasferimento dell'impresa ai sensi degli articoli 333 e 333a del Codice delle obbligazioni⁶;
- c. licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 335d–335g del Codice delle obbligazioni;
- d.7 affiliazione a un'istituzione della previdenza professionale e scioglimento di un contratto d'affiliazione.

Sezione 4: Collaborazione

3 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).

4 RS 832.20

5 RS 822.11

6 RS 220

7 Introdotta dall'all. n. 5 della LF del 3 ott. 2003 (1^a revisione della LPP), in vigore dal 1° apr. 2004 (RU 2004 1677; FF 2000 2341).

Art. 11 Principio

1 Il datore di lavoro e la rappresentanza dei lavoratori collaborano negli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, rispettando il principio della buona fede.

2 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

1 Il datore di lavoro non ha il diritto di impedire ai rappresentanti dei lavoratori di esercitare il loro mandato.

2 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.

Art. 14 Obbligo di discrezione

1 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.

2 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.

3 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.

4 Sono altresì tenuti all'obbligo di discrezione i lavoratori che hanno ottenuto informazioni dalla rappresentanza dei lavoratori, in virtù dell'articolo 8.

5 L'obbligo di discrezione sussiste per i rappresentanti dei lavoratori anche dopo la cessazione del mandato.

Sezione 5: Contenzioso

Art. 15

1 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.

2 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.

Sezione 6: Disposizioni finali

Art. 16

1 La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

2 Il Consiglio federale ne determina l'entrata in vigore.

Data dell'entrata in vigore: 1° maggio 1994⁹

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

9 DCF dell'8 apr. 1994

Appendice 5

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.¹⁾
- 1^{bis} 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.²⁾

Art. 333a)²⁾

- 1 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:
 - a) il motivo del trasferimento;
 - b) le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori.
- 2 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.

1) 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).

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

Art. 335d)²⁾

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:

1. almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
2. almeno pari al 10 per cento del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
3. almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

Art. 335e)¹⁾

- 1 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.
- 2 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. ²⁾

Art. 335f)¹⁾

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

1) 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).

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

- 3 Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi tutte le informazioni utili e a comunicar loro in ogni caso, per scritto:
 - a) i motivi del licenziamento collettivo;
 - b) il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati;
 - c) il numero dei lavoratori abitualmente occupati;
 - d) il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti.
- 4 Il datore di lavoro trasmette all'ufficio cantonale del lavoro -copia della comunicazione prevista dal capoverso 3.

Art. 335g)¹⁾

- 1 Il datore di lavoro è tenuto a notificare per scritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo e a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi copia di detta notifica.
- 2 La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'articolo 335f nonché tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo.
- 3 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.
- 4 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.

1) 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).

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

Art. 335h)¹⁾

- 1 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.
- 2 Il piano sociale non deve compromettere la sopravvivenza dell'azienda.

Art. 335i)¹⁾

- 1 Il datore di lavoro è tenuto a condurre trattative con i lavoratori al fine di elaborare un piano sociale se:
 - a) occupa abitualmente almeno 250 lavoratori; e
 - b) intende licenziare almeno 30 lavoratori sull'arco di 30 giorni, per motivi non inerenti alla loro persona.
- 2 I licenziamenti differiti nel tempo, ma fondati sulla medesima decisione, sono sommati.
- 3 Il datore di lavoro intavola trattative:
 - a) se ha aderito a un contratto collettivo di lavoro, con le associazioni dei lavoratori che l'hanno firmato;
 - b) con i rappresentanti dei lavoratori; o
 - c) direttamente con i lavoratori, se questi non hanno rappresentanti.
- 4 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.

1) 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).

Art. 335j)¹⁾

- 1 Qualora le parti non riescano ad accordarsi su un piano sociale, si istituisce un tribunale arbitrale.
- 2 Il tribunale arbitrale stabilisce un piano sociale mediante lodo vincolante.

Art. 335k)¹⁾

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

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

c)²⁾ nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f).
- 3 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.²⁾

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.²⁾

1) 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).

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

Appendice 6

Esempio di regolamento per le rappresentanze del personale

Art. 1 Principio

- 1.1 Il seguente regolamento si basa sull'art. 16 della CCL e sulla Legge sulla partecipazione del 17 dicembre 1993 (cfr. appendice 4 CCL).
- 1.2 I termini utilizzati in questo regolamento che si riferiscono a -persone si intendono sempre riferiti ad entrambi i sessi.

Art. 2 Scopo

- 2.1 Questo regolamento ha gli obiettivi seguenti:
 1. la rappresentanza e la tutela sia degli interessi dei collaboratori che degli interessi dell'azienda;
 2. il mutuo consenso e la buona cooperazione tra lavoratori, -direzione e partners contrattuali nelle singole aziende;
 3. il rafforzamento della fiducia reciproca in modo da ottenere un buon clima di lavoro aziendale;
 4. l'incremento dell'interesse per il lavoro e per la produttività aziendale;
 5. l'informazione reciproca e la collaborazione.

Art. 3 Campo d'applicazione

- 3.1 La CA rappresenta tutti i lavoratori dell'azienda che sono sottoposti alla CCL.
- 3.2 Il campo d'applicazione può essere allargato ad altri reparti -oppure all'intera azienda.

Art. 4 Compiti

4.1 Applicazione della CCL

La CA controlla l'applicazione della CCL all'interno dell'azienda e si impegna per raggiungere gli obiettivi fissati all'art. 2 di questo regolamento.

4.2 Richieste generiche dei lavoratori

La CA riceve ed esamina le richieste generiche dei lavoratori e le sostiene presso la direzione, se ne ritiene opportuno un ulteriore esame e se le stesse non devono essere trattate per via di servizio.

4.3 Richieste personali dei lavoratori

Per la notifica di richieste personali oppure di reclami per via di servizio, ogni lavoratore può richiedere l'appoggio di un membro della CA.

Art. 5 Definizione dei diritti di partecipazione

5.1 Diritto all'informazione

5.1.1 La direzione informa la CA sui punti elencati all'art. 6 sotto «Diritto all'informazione».

5.1.2 Il datore di lavoro deve informare almeno due volte all'anno -circa l'andamento degli affari se lo stesso è normale. In caso di avvenimenti straordinari la CA deve essere informata ulteriormente.

5.1.3 La CA deve essere informata tempestivamente in merito alle decisioni importanti che la riguardano, in particolare quelle relative a mutamenti economici, strutturali o tecnici.

5.1.4 La CA riceve dalla direzione le informazioni necessarie alla sua attività. Per le questioni che toccano la CCL bisogna informare in precedenza le parti contraenti.

5.1.5 La direzione deve prendere posizione circa le richieste della CA. La CA ha il diritto, secondo l'art. 6 del regolamento, di prendere visione dei documenti necessari allo svolgimento della sua attività.

5.1.6 Le informazioni che non sono state dichiarate come confidenziali possono essere trasmesse dalla CA al personale. Le informazioni confidenziali vengono trattate come tali da ambo le parti.

5.2 Diritto di consultazione/diritto di istanza

5.2.1 In merito ai punti elencati all'art. 6 sotto «Diritto di consultazione e di istanza» la CA ha il diritto, prima di prendere qualsiasi decisione, di chiedere le motivazioni, rispettivamente di sottoporre istanza alla direzione.

- Le motivazioni e le istanze devono essere fatte per iscritto ed essere motivate.
- Il termine per le motivazioni, così come quello per trattare le istanze deve poter essere rispettato ed essere adeguato all'oggetto da trattare.

5.2.2 La CA ha un diritto di consultazione nelle riunioni della direzione che la riguardano.

5.2.3 La direzione deve motivare la sua decisione se respinge un'istanza.

5.3 Diritto di codecisione

5.3.1 La CA ha diritto di decidere assieme alla direzione in merito ai punti elencati all'art. 6 del presente regolamento sotto «Diritto di codecisione». La CA partecipa all'elaborazione delle decisioni e all'esecuzione delle misure concordate in comune.

5.3.2 Tali questioni vengono decise ad una riunione comune della direzione e della CA. Direzione e CA hanno parità di voti (numero di voti paritetico).

5.3.3 Le decisioni vengono prese a maggioranza dei voti.

5.3.4 Se dopo due votazioni effettuate nell'arco di 10 giorni, durante due riunioni diverse a parità di voti, non è possibile prendere una decisione, si può fare ricorso alla commissione paritetica nazionale in base all'art. 11 CCL, su richiesta della CA oppure della direzione ed entro 30 giorni dall'ultima votazione.

Nel caso in cui ciò non fosse possibile, si applicherà il regolamento di conciliazione e di arbitrato -previsto dagli articoli 9 e 12 CCL.

Art. 6 Diritti di partecipazione e loro campi di applicazione

6.1 Diritti di partecipazione aziendali della CA

Dai diritti di partecipazione elencati all'art. 5 risultano i seguenti campi d'applicazione:

Leggenda: × = diritto all'informazione
 ○ = diritto di consultazione e di istanza
 ● = diritto di codecisione

- | | |
|---|---|
| 6.1.1 Obiettivi e finalità dell'azienda | ○ |
| 6.1.2 Cambiamento delle strutture aziendali | × |
| 6.1.3 Pianificazione di investimenti e produzione | × |
| 6.1.4 Direttive per lo sviluppo a medio termine dell'organico | ○ |
| 6.1.5 Obiettivi annuali e conto economico aziendale (budget) | × |

6.2 Andamento degli affari ed informazioni economiche

- | | |
|--|---|
| 6.2.1 Entrata di ordinazioni, saturazione della potenzialità produttiva, situazione del mercato | × |
| 6.2.2 Conto economico aziendale annuale | × |
| 6.2.3 Indici semestrali, se sono disponibili | × |
| 6.2.4 Decisioni e provvedimenti
(per es. orario ridotto, licenziamenti, ecc.) in caso di crollo del fatturato e dell'occupazione, tenendo conto delle finalità dell'azienda e delle sue possibilità finanziarie.
(Misure sociali da adottare in caso di orario ridotto, disoccupazione strutturale o tecnologica e di chiusure aziendali o di reparti) | ○ |
| 6.2.5 Nuovi posti di lavoro, soppressione di posti di lavoro esistenti | ○ |

6.3 Politica del personale e sociale

- | | |
|--|---|
| 6.3.1 Cassa pensione, assicurazione vecchiaia | ○ |
| 6.3.2 Fondazione di previdenza (istituzioni di previdenza
A favore del personale) | ○ |

6.3.3 Cassa malati	☐
6.3.4 Aiuto sociale materiale	☐
6.3.5 Sistema di salario (questioni e sistemi salariali)	☐
6.3.6 Sistema di valutazione del posto di lavoro	☐
6.3.7 Sistema di gratifica, di partecipazione agli utili e degli incentivi	☐
6.3.8 Sistema di qualificazione (sistema di valutazione personale)	☐
6.3.9 Compensazione del rincaro, determinazione in base alla CCL	☐
6.3.10 Licenziamenti	☐
6.3.11 Licenziamenti in massa	☒
6.3.12 Sistema di promozione	☐
6.3.13 Regolamento della durata del lavoro, del lavoro di Recupero, dei giorni liberi (ripartizione della durata del la- voro, recupero delle ore perse)	☐
6.3.14 Regolamento delle vacanze e dei congedi non pagati (piano generale delle vacanze, regolamento dei congedi)	☐
6.3.15 Pause di lavoro	☒
6.3.16 Regolamento del lavoro straordinario	☐
6.3.17 Regolamento delle spese	☐
6.3.18 Trasferimenti interni	☐
6.3.19 Regalie per anzianità di servizio	☐
6.3.20 Preparazione ed assistenza dei pensionati	☒
6.3.21 Festa aziendale, gite aziendali	☒
6.3.22 Mensa aziendale, spuntini	☐
6.4 Struttura aziendale	
6.4.1 Nomine interne di capi settore, capi reparto e capi team	☒
6.4.2 Assunzione di capi settore, capi reparto e capi team	☒
6.4.3 Ripartizione dei settori principali/ dei reparti	☐
6.4.4 Organigramma, piano strutturale	☐
6.5 Formazione dei collaboratori	
6.5.1 Formazione e perfezionamento degli apprendisti	☐
6.5.2 Formazione e perfezionamento dei collaboratori (concetto) (questioni relative alla formazione ed al perfezionamento professionale)	☐

- 6.6 Vivere e partecipare sul posto di lavoro
- 6.6.1 Organizzazione del posto di lavoro ○
- 6.6.2 Regolamentazione della consultazione in caso di acquisto di attrezzatura e macchine nell'ambito della produzione ○
- 6.6.3 Conseguenze per il personale in caso di misure di razionalizzazione ○
- 6.6.4 Misure di prevenzione degli infortuni (prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali, ecc.; dispositivi di sicurezza) ●
- 6.6.5 Riscaldamento, aerazione, problemi dovuti a sporcizia e rumore ●
- 6.6.6 Installazione di impianti sanitari, guardaroba (salute e igiene) ●
- 6.6.7 Organizzazione della prassi per l'esame delle proposte ●
- 6.6.8 Regolamentazione delle indennità ×

Art. 7 Collaborazione tra CA e lavoratori

- 7.1 Contatti
Per formarsi un'opinione, la CA ricorre ai contatti necessari con i lavoratori che rappresenta.
- 7.2 Obbligo di informazione nei confronti dei lavoratori
La CA informa periodicamente sulla sua attività i lavoratori che rappresenta. Essa trasmette loro le informazioni che riceve dalla direzione, sempre che a queste non venga esplicitamente conferito un carattere confidenziale.
- 7.3 Assemblea del personale
Le assemblee del personale si svolgono di regola al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione riceve un invito e può far valere in tali occasioni il suo punto di vista. All'occasione, le rispettive parti contraenti possono partecipare in qualità di consulenti.

Art. 8 Collaborazione tra CA e direzione

8.1 Partner nelle trattative

La direzione è l'interlocutrice della CA. Essa può farsi rappresentare da persone competenti.

8.2 Sostegno della CA

La direzione sostiene la CA nell'esercizio della sua attività e mette a sua disposizione i locali, i mezzi materiali ed i servizi amministrativi necessari.

8.3 Riunioni comuni

Le riunioni comuni per trattare gli affari ordinari si svolgono periodicamente, almeno una volta all'anno. Su richiesta della direzione o della CA avranno luogo ulteriori riunioni comuni. Direzione e CA devono fissare l'ordine del giorno per tali riunioni.

8.4 Verbale

Le deliberazioni importanti devono essere messe a verbale.

8.5 Orario delle riunioni

Le riunioni comuni si svolgono di regola durante l'orario di lavoro. L'azienda si assume in questi casi l'onere del pagamento del salario.

Art. 9 Struttura della CA

9.1 Composizione della CA

La CA si compone di almeno 3 membri ed almeno un sostituto. A seconda delle dimensioni dell'azienda, il numero dei membri ordinari della CA e quello dei sostituti può aumentare. La CA si costituisce autonomamente.

9.2 Diritto di voto e di eleggibilità

Hanno diritto di voto e sono eleggibili tutti i lavoratori sottoposti alla CCL secondo il campo di applicazione, purchè siano occupati nell'azienda da almeno un anno.

9.3 Durata della carica

I membri della CA vengono eletti per un periodo di carica di 3 anni. L'eleggibilità è limitata ad un massimo di 3 periodi di carica.

Art. 10 Organizzazione dell'elezione della CA

10.1 Preparativi per l'elezione

Per i preparativi e per lo svolgimento dell'elezione, la CA e la direzione nominano una commissione elettorale paritetica.

10.2 Convocazione dell'elezione

La convocazione dell'elezione viene fatta tempestivamente dalla commissione elettorale. Le proposte elettorali devono essere inoltrate per tempo alla commissione elettorale. Le elezioni si svolgono a voto segreto.

10.3 Risultato dell'elezione

In caso di elezione, al primo scrutinio vale la maggioranza assoluta dei voti espressi. In caso di ballottaggio viene eletto chi ha ottenuto il maggior numero di voti (maggioranza relativa).

Art. 11 Posizione dei membri della CA

11.1 I membri della CA godono di una posizione di fiducia particolare, che li obbliga a tenere un comportamento basato sulla buona fede.

11.2 I membri della CA 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. Tale obbligo di discrezione sussiste per i rappresentanti dei lavoratori anche dopo la cessazione del mandato.

11.3 I membri della CA non possono essere svantaggiati in ragione della loro normale attività nell'ambito della CCL.

11.4 Nell'ambito della collaborazione reciproca, la CPN raccomanda un programma di formazione per il perfezionamento dei membri del-

la CA.

11.5 Per i motivi citati all'art. 11.4 di questo regolamento, i membri della CA e i loro sostituti ricevono ogni anno il congedo remunerato previsto all'art. 27 CCL.

11.6 Le riunioni della CA si svolgono durante le ore di inizio o fine -lavoro, solitamente durante l'orario di lavoro. In questo caso l'azienda si assume l'onere del pagamento del salario.

11.7 Se la CA lo desidera, le parti contraenti possono essere invitate alle riunioni.

Art. 12 Procedura in caso di divergenze d'opinione

12.1 Se sorgono divergenze tra la CA e la direzione in merito all'interpretazione della CCL oppure circa il presente regolamento, ognuna delle parti, ovvero sia la CA che la direzione, può fare ricorso alla CPN come previsto dall'art. 9.4 CCL.

Art. 13 Disposizioni finali

13.1 Questo esempio di regolamento è stato approvato nella riunione della CPN del 23 aprile 2002 e viene raccomandato per l'applicazione nelle aziende.

Zurigo, Berna, novembre 2013

Firme delle parti contraenti

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

Il presidente
K. Maurer

Il segretario
U. Hofstetter

Sindacato Unia

Il co-presidente
R. Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
A. Ferrari

Il responsabile del ramo
R. Frehner

Appendice 7

Accordo per gli apprendisti

Art. 1 Principio

- 1.1 Le parti contraenti la presente CCL difendono il sistema svizzero di formazione professionale.
- 1.2 In particolare le parti contraenti si impegnano per la salvaguardia e la rivalutazione dell'apprendistato professionale, così come per la promozione della formazione professionale.
- 1.3 I partners contraenti la CCL concludono l'accordo seguente, che è parte integrante dei contratti d'apprendistato.

Art. 2 Basi giuridiche

- 2.1 I rapporti d'apprendistato sono regolati in conformità alle disposizioni della legge federale sulla formazione professionale tramite il contratto d'apprendistato.
- 2.2 Il contratto d'apprendistato non è sottoposto alla CCL dietro osservanza dell'art. 3.3.1 CCL.
- 2.3 L'organizzazione dei datori di lavoro firmataria si impegna a far -rispettare dai suoi membri queste disposizioni.

Art. 3 Disposizioni minime

- 3.1 I seguenti articoli della CCL devono essere imperativamente applicati nel contratto d'apprendistato, rispettivamente nel rapporto d'apprendistato:
 - Art. 22 Contributo di formazione
 - Art. 28 Durata del lavoro
 - Art. 29 Osservanza della durata del lavoro
 - Art. 32/33 Vacanze
 - Art. 34 Giorni festivi

- Art. 38 Indennità per assenze giustificate
- Art. 42 Indennità di fine anno (13esima mensilità)
- Art. 46 Rimborso spese per lavoro fuori sede
- Art. 47 Indennità per l'utilizzo di un veicolo privato

- 3.2 In conformità all'art. 41 CCL, le parti contraenti pubblicano le indennità per gli apprendisti raccomandate da ISOLSUISSE.

Art. 4 Impegno dell'organizzazione dei lavoratori firmataria

- 4.1 L'organizzazione dei lavoratori firmataria si impegna, nei confronti dell'organizzazione dei datori di lavoro firmataria, ad approvare il versamento di un contributo proveniente dal fondo amministrato pariteticamente per la realizzazione di corsi di -introduzione.

Art. 5 Conciliazione in caso di divergenze d'opinione

- 5.1 Per la conciliazione in caso di divergenze d'opinione e di controversie derivanti da questo accordo si applica l'art. 9 CCL.

Zurigo, Berna, novembre 2013

Firme delle parti contraenti

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

Il presidente
K. Maurer

Il segretario
U. Hofstetter

Sindacato Unia

Il co-presidente
R. Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
A. Ferrari

Il responsabile del ramo
R. Frehner

Appendice 8.1

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

del 15 aprile 2014

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹⁰ concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,
decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) del novembre 2013, per il settore svizzero dell'isolazione viene conferita l'obbligatorietà generale¹¹.

Art. 2

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

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

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

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

Eccetto:

¹⁰ RS 221.215.311

¹¹ Estratti delle disposizioni di obbligatorietà generale possono essere chiesti all'UFCL, Vendita di pubblicazioni federali, 3003 Berna.

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

³Le 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 Svizzera¹² e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza¹³ valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL sono competenti le Commissioni Paritetiche del CCL.

Art. 3

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione (art. 22) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro del SECO un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla Direzione del lavoro e protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. La Direzione del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

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

Art. 5

¹ I decreti del Consiglio federale del 4 marzo 2008, del 16 febbraio 2009, del 26 febbraio 2010, del 10 gennaio 2011, del 25 febbraio 2011, del 6 febbraio 2012, del 13 dicembre 2012 e del 26 febbraio 2013¹⁴ che conferiscono obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione sono abrogati.

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

...

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Didier Burkhalter

La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

Contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione

¹² RS 823.20

¹³ ODist, RS 823.201

¹⁴ FF 2008 1815, 2009 789, 2010 1545, 2011 1261 2315, 2012 1247, 2013 1945

concluso a novembre 2013

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

e

il Sindacato Unia,
dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

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

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

9.4 All'interno di un'azienda

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

Art. 10 *Commissione Paritetica (CP)*

10.2 I compiti particolari della Commissione Paritetica sono:

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

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

11.1 Le parti contraenti assicurano l'esecuzione costante della CCL ai sensi dell'articolo 357b CO. Per l'esecuzione della CCL viene nominata una «Commissione Paritetica Nazionale per il settore svizzero dell'isolazione» (CPN), avente forma giuridica di associazione, ai sensi degli articoli 60 ss. CC con sede a Berna.

11.5 La CPN ha quali compiti:

- a) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questa CCL (in particolare l'esecuzione di controlli dei libri paga e dei cantieri e il perseguimento delle infrazioni alla presente CCL);
- e) di promuovere il perfezionamento professionale;
- f) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione della CCL. La CPN può delegare questo compito alle CP;
- h) di designare la cassa incaricata dell'incasso dei contributi per le spese di applicazione, di base e di formazione conformemente all'articolo 22 CCL;
- k) di pronunciare e di incassare i costi derivanti dai controlli, dai procedimenti ... e dalle pene convenzionali.

11.6 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, in caso di sospetti fondati, controlli presso i datori di lavoro in merito all'applicazione della CCL.

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

13.1 Nelle aziende sottoposte al campo d'applicazione di questa CCL è necessario effettuare, sulla base di richieste ben motivate, controlli in merito all'applicazione della CCL o della DFO. Questi controlli verranno effettuati dagli organi di controllo delle parti contraenti nominati dalla CPN, risp. dalla CP. Le aziende presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito, tutti i documenti richiesti decisivi per l'esecuzione dei controlli ed entro 30 giorni tutti gli altri documenti necessari. Ciò in particolare con riferimento agli elenchi del personale, alle distinte dei salari, ai conteggi del tempo di lavoro, ecc.

13.3 Se dai controlli dei libri paga non emergono contestazioni, all'azienda non verrà addebitato alcun costo. Se invece risultano motivi di reclamo, l'azienda dovrà pagare in ogni caso le seguenti spese:

- a) le spese di controllo dei libri paga che sono state generate;
- b) le spese processuali di almeno 500 franchi;
- c) una multa convenzionale composta in base ai seguenti criteri:
 - ammontare dei versamenti successivi ai lavoratori in base al rapporto di controllo dei libri paga;
 - valutazione delle infrazioni non pecuniarie alla CCL (p.es. lavoro nero, ecc.);
 - prima o successiva infrazione alla CCL e sua gravità;
 - disponibilità della ditta a rimettersi in regola con la CCL.

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

Art. 14 *Trasgressioni da parte del datore di lavoro*

14.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni della CCL verranno obbligati dall'organo di controllo ad effettuare i pagamenti degli arretrati.

Inoltre potranno essere sanzionati con una sanzione contrattuale e le spese processuali secondo gli articoli 13.3 lettera a), b) e c) CLL.

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

Art. 15 *Trasgressioni da parte dei lavoratori*

- 15.1 I lavoratori che contravvengono alle disposizioni della CCL verranno condannati al pagamento di una multa convenzionale pari ad un massimo di 5000 franchi, oltre alle spese di procedura.
- 15.3 La CPN ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. L'organo di controllo deve versare il corrispettivo di tali sanzioni, ad importo ricevuto, al Fondo della CPN. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione della presente CCL.
- 15.4 Gli importi relativi alle multe convenzionali e le relative spese di procedura devono essere pagate entro 30 giorni dalla ricezione della decisione sul conto della CPN.

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

- 16.1 Su domanda dei lavoratori, una commissione d'azienda (CA), eletta dal personale sottoposto alla CCL, verrà istituita nell'azienda. ...
- 16.3 Eventuali divergenze possono essere sottoposte da ambo le parti, in base all'articolo 9 CCL, alla commissione paritetica.

Art. 19 *Conto di risparmio per il pensionamento anticipato*

- 19.1 I datori di lavoro sono tenuti a versare sui conti di risparmio individuali dell'organismo convenuto dalle parti contraenti – ovvero la Spida Sozialversicherungen Zürich – gli importi di risparmio previsti dall'articolo 37 CCL.
- 19.2 Questi conti di risparmio individuali vengono creati ai fini stipulati dall'articolo 37 CCL. Essi vengono alimentati dagli importi obbligatori dei datori di lavoro e dei lavoratori nonché dai versamenti individuali dei lavoratori.

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

- 22.1 I datori di lavoro e i lavoratori nonché gli apprendisti pagano i seguenti contributi:
- a) Contributi dei lavoratori
 - Tutti i lavoratori versano
 - un contributo di spese di applicazione di 20 franchi mensili
 - un contributo di formazione di 15 franchi mensili.
 - Totale: 35 franchi mensili.

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

- b) Contributi degli apprendisti
 - Tutti gli apprendisti versano
 - un contributo di formazione di 10 franchi mensili.

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

c) Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro versano

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

Per un totale di 35 franchi mensili, nonché

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

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

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

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

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

- a) coprire i costi amministrativi della CPN;
- b) coprire i costi di applicazione della CCL;
- c) contributi per il perfezionamento professionale;
- d) misure per la promozione della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute;
- e) stampa e invio della CCL e delle sue appendici;
- f) garantire i costi in relazione all'informazione su CCL/DFO;
- g) coprire i costi nell'ambito della formazione agli apprendisti.

22.8 Un'eventuale eccedenza nelle casse della CPN può essere utilizzata anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria di questa CCL solo a favore di attività di formazione e perfezionamento professionale delle parti contraenti, nonché a scopo sociale.

22.10 Il datore di lavoro è responsabile per i contributi di cui all'articolo 22.1 lettere a), b) e c) CCL che non sono stati dedotti oppure lo sono stati in modo irregolare. Non deve con ciò derivarne alcuno svantaggio per il lavoratore o l'apprendista.

Art. 23 *Cauzione*

23.1 *Principi*

Per assicurare i contributi di applicazione, i contributi di base e il contributo di formazione, come anche le pretese relative al CCL della commissione paritetica nazionale (detta qui di seguito CPN), ogni datore di lavoro che effettua la-

vori nel campo d'applicazione geografico del CCL nel settore svizzero dell'isolazione, conformemente all'articolo 3 CCL¹⁵), è tenuto a depositare una cauzione fino all'ammontare di 10 000 franchi o della somma equivalente in Euro a favore della CPN prima di iniziare l'attività professionale.

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

23.3 Ammontare della cauzione

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

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

23.4 Messa in conto

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

23.5 Utilizzazione della cauzione

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

1° Per pagare le sanzioni contrattuali, le spese di controllo e di procedura;

¹⁵ Si tratta dell'articolo 2 del presente Decreto del Consiglio federale (campo di applicazione).

- 2° per pagare il contributo di applicazione, contributo di base e il contributo di formazione ai sensi dell'articolo 22 CCL.
- 23.6 Utilizzo della cauzione
- Se la CPN accerta che il datore di lavoro non ha osservato le prescrizioni di cui la cauzione è una garanzia in virtù dell'articolo 1.1 dell'allegato 9, gli comunica la somma da versare alla CPN, motivandone la richiesta e fissando una scadenza di 10 giorni per la presa di posizione. Scaduto questo termine, la CPN comunica al datore di lavoro la propria decisione motivata ed emette la fattura con un termine di pagamento di 15 giorni civili. Se il pagamento non avviene entro il termine fissato di 15 giorni la CPN può esigere la cauzione.
- 23.7 Quando le condizioni ai sensi dell'articolo 5.1 sono rispettate, la CPN è senz'altro autorizzata a chiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (in dipendenza dell'ammontare della multa convenzionale oltre alle spese di controllo e di procedura e/o l'ammontare del contributo per i contributi di applicazione, il contributo di base e il contributo di formazione) o di chiedere l'accreditamento corrispondente dalla cauzione in contanti.
- 23.8 Dopo che la cauzione è stata utilizzata dalla CPN, quest'ultima informa il datore di lavoro per scritto, entro 10 giorni, relativamente alla data del 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.
- 23.9 Nel caso di utilizzo della cauzione la CPN ha l'obbligo di segnalare per iscritto al datore di lavoro che contro l'utilizzazione della cauzione può essere fatta causa presso il tribunale competente alla sede della CPN. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.
- 23.10 Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto
- Entro 30 giorni o prima di iniziare un nuovo lavoro nel campo d'applicazione geografico dichiarato d'obbligatorietà generale, il datore di lavoro deve riportare la somma della cauzione nuovamente a suo valore iniziale.
- 23.11 Liberazione della cauzione
- I datori di lavoro che hanno versato una cauzione, ne possono chiedere la liberazione presso la CPN nei casi seguenti e dopo aver presentato proposta scritta per la liberazione di detta cauzione:
- a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione geografico del CCL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel settore svizzero dell'isolazione.

- b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione geografico del CCL dichiarato di obbligatorietà generale al più presto sei mesi dopo il compimento del contratto d'appalto.

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

- a) Le pretese legate al CCL come le sanzioni convenzionali, le spese di controllo e di procedura, il contributo di applicazione, i contributi di base e il contributo di formazione sono pagati regolarmente e
- b) La CPN non hanno constatato alcuna violazione delle disposizioni normative del CCL e tutti i procedimenti di controllo sono terminati.

23.12 Multe nel caso di cauzione non versata

Quando un datore di lavoro nonostante intimazione avvenuta non versa la cauzione, questa infrazione viene punita conformemente all'articolo 13 CCL con una sanzione convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta più le relative spese di procedura. Il pagamento di detta sanzione non libera il datore di lavoro dall'obbligo di versare una cauzione.

23.13 Gestione della cauzione

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

23.14 Foro giuridico

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

Art. 24 Obblighi del datore di lavoro

24.1 Rapporto d'impiego

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

24.3 Il datore di lavoro informa chiaramente il lavoratore sui lavori da eseguire. Per salvaguardare la sua salute da una parte e per determinare chiaramente le responsabilità dall'altra, egli tiene conto dell'età, dell'esperienza e delle capacità professionali del lavoratore, nonché della sua posizione nell'azienda.

24.4 Igiene e prevenzione degli infortuni

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

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

24.8 Consegna di materiale, attrezzi e istruzioni

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

- a) il materiale necessario;
- b) le istruzioni di lavoro appropriate;
- c) gli attrezzi adeguati e in buono stato;

- d) eventualmente il mezzo di trasporto appropriato.
- 24.9 Il lavoratore deve disporre durante l'orario normale di lavoro del tempo necessario per riordinare il proprio posto di lavoro e i suoi attrezzi.
- 24.12 Divieto del lavoro nero
L'assunzione di lavoratori da parte del datore di lavoro non deve in alcun caso comportare una trasgressione all'articolo 321a capoverso 3 CO.
- Art. 25 Obblighi del lavoratore**
- 25.1 Diligenza, fedeltà ed impegno
 - a) Il lavoratore deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro. Egli eviterà le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero pregiudicare le sue capacità lavorative.
 - b) Ogni lavoratore è tenuto a:
 - eseguire tutti i lavori affidatigli con la maggior cura possibile, da specialista e secondo le norme;
 - rifare a sue spese il lavoro che ha eseguito in modo inadeguato o che ha dato adito a reclami perché irregolare;
 - portare durante l'orario di lavoro gli indumenti messi a disposizione dal datore di lavoro.
 - c) Il lavoratore è tenuto a trattare in maniera strettamente confidenziale tutte le informazioni di cui viene a conoscenza.
- 25.2 Cura del materiale, delle macchine, dell'attrezzatura, degli strumenti e dei veicoli
 - a) Il lavoratore utilizza e cura secondo le regole le macchine, gli attrezzi, gli strumenti ed i veicoli. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.
 - b) Il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni.
- 25.3 Igiene e prevenzione degli infortuni
 - a) Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.
 - b) Egli utilizza correttamente le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.
 - c) Il lavoratore applica rigorosamente le disposizioni emanate ... dal datore di lavoro in merito alla prevenzione degli infortuni.
- 25.4 Divieto del lavoro nero
 - a) Per la durata del suo contratto il lavoratore non può svolgere alcun lavoro remunerato come professionista per conto di terzi.
- 25.5 Obbligo di restituzione
Al termine di un lavoro il lavoratore deve restituire immediatamente al datore di lavoro tutti i documenti ad esso relativi. ...
- 25.6 Servizio di picchetto

- b) Per assicurare il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto.
- 25.7 Osservanza delle istruzioni
- a) Il lavoratore è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni per l'esecuzione del lavoro impartitegli dal datore di lavoro, rispettivamente dal superiore da questi designato.
- b) In particolare egli deve:
- compilare con cura e puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;
 - comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;
 - astenersi dal consumare bibite alcoliche e stupefacenti pericolosi durante l'orario di lavoro;
 - astenersi dal fumare sul posto di lavoro su precisazione del datore di lavoro;
 - avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante in caso di impedimento al lavoro;
 - prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile;
 - preoccuparsi del proprio perfezionamento personale, in particolare anche quello professionale, anche al di fuori dell'orario di lavoro.
- 25.8 Responsabilità
- c) La richiesta di riparazione del danno da parte del datore di lavoro deve avvenire al più tardi entro 30 giorni dalla constatazione del responsabile del danno.

Art. 26 *Perfezionamento professionale personale*

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

Art. 27 *Perfezionamento particolare*

- 27.1 Ai tre giorni lavorativi pagati all'anno per il perfezionamento, citati all'articolo 26 CCL, possono aggiungersi due giorni lavorativi supplementari remunerati per corsi speciali. Questa regolamentazione concerne i seguenti lavoratori:
- a) esperti professionali;
- b) membri di commissioni di vigilanza nel campo della formazione professionale;

- c) lavoratori che collateralmente sono occupati quali istruttori d'apprendisti;
- d) lavoratori che svolgono una funzione accessoria presso le associazioni firmatarie il CCL, purchè lavorino da almeno 5 anni nel settore.

Art. 28 *Durata del lavoro*

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

- 28.5 Conformemente all'articolo 31.1 CCL, entro il 31 dicembre dell'anno civile possono essere di volta in volta riportate al periodo successivo al massimo 200 ore in più – escluso il lavoro di recupero. Se al 31 dicembre sono state prestate più di 200 ore supplementari escluse le ore di recupero, a partire dalla 201^o ora esse devono essere:
 - a) pagate entro il 30 giugno, oppure
 - b) compensate con tempo libero, oppure
 - c) versate sul conto di risparmio del lavoratore conformemente agli articoli 19 e 37 CCL.Se un eventuale ammanco di ore, causato da una disposizione del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso va a carico del datore di lavoro.
- 28.6 Nel contratto individuale di lavoro non può essere concordata nessuna durata del lavoro superiore.

Art. 29 *Osservanza della durata del lavoro*

- 29.1 I lavoratori devono osservare la durata del lavoro aziendale e registrare la loro presenza sul foglio di lavoro oppure sul rapporto quotidiano.
- 29.2 I lavoratori devono recuperare le ore di lavoro perse se arrivano in ritardo al lavoro senza un motivo valido, se lasciano oppure interrompono il lavoro anzitempo.
- 29.3 Se il tempo di lavoro non viene recuperato il datore di lavoro può procedere ad una deduzione salariale corrispondente.
- 29.4 Interruzione del lavoro quotidiano/pause
 - b) Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno mezz'ora. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro.

- c) Per lo spuntino di mezzanotte il lavoro deve essere interrotto per almeno un'ora. Questa interruzione è considerata come tempo di lavoro.

Art. 30 *Lavoro di recupero*

- 30.1 Se per ragioni di malattia, infortunio o servizio militare obbligatorio un lavoratore non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato, egli potrà farlo in data ulteriore, dopo essersi accordato con il datore di lavoro.
- 30.2 I giorni recuperabili per anno civile devono essere stabiliti dall'azienda.

Art. 31 *Lavoro straordinario*

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

Art. 32 *Vacanze*

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

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

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

- 33.1 **Riduzione del diritto alle vacanze**
Se nel corso di un anno di servizio il lavoratore è impedito a lavorare per più di due mesi, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo dal il terzo mese completo di assenza e per ogni mese ulteriore di impedimento. I corsi di ripetizione obbligatori non sono considerati come un impedimento.
- 33.5 Se ha luogo una chiusura aziendale per ferie collettive, tutti i lavoratori devono prendere le vacanze che spettano loro, per quanto possibile, in tale periodo. D'altra parte hanno il diritto di prendere, immediatamente prima o dopo la chiusura aziendale, le ulteriori vacanze che spettano loro al di là di quelle collettive.
- 33.6 In caso di chiusura aziendale per ferie collettive oppure di ponti nei giorni festivi, bisogna dare al lavoratore la possibilità di compensare anticipatamente o posticipatamente le ore mancanti.
- 33.7 **Salario durante le vacanze**
Il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario totale relativo al periodo delle vacanze.

Art. 34 *Giorni festivi*

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

Art. 35 *Indennità per giorni festivi*

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

Art. 36 *Pensionamento flessibile*

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

Art. 37 *Conto di risparmio per il pensionamento anticipato*

- 37.1 In base all'articolo 19 CCL il datore di lavoro apre presso la Spida Sozialversicherungen di Zurigo un conto di risparmio per ogni lavoratore a partire dal 25° anno di età.
- 37.2 Il conto di risparmio ha lo scopo di facilitare il pensionamento anticipato del lavoratore.

- 37.3 Il datore di lavoro e il lavoratore alimentano il conto di risparmio nella maniera seguente:
- a) versamento obbligatorio pari all'1 % del salario annuo AVS lordo da parte del datore di lavoro;
 - b) versamento obbligatorio pari all'1 % del salario annuo AVS lordo da parte del lavoratore;
 - c) oltre a ciò, il lavoratore può effettuare versamenti facoltativi sul proprio conto di risparmio personale, p. es. relativi alle ore di straordinario conformemente all'articolo 28.5 lettera c) CCL.
- Il datore di lavoro deduce il contributo obbligatorio del lavoratore dal suo salario e versa ogni mese l'intero importo contributivo (quello del datore di lavoro e quello del lavoratore, per un totale del 2 %) sul conto di risparmio, conformemente alle istruzioni della Spida Sozialversicherungen.
- 37.4 Il capitale risparmiato è fruttifero d'interessi.
- 37.5 Il capitale alimentato dai versamenti obbligatori del datore di lavoro e del lavoratore nonché da eventuali altri versamenti facoltativi è amministrato dalla Spida Sozialversicherungen. L'ufficio di esecuzione incaricato dell'incasso e dell'amministrazione ha in particolare i seguenti compiti:
- a) incasso dei contributi presso i datori di lavoro;
 - b) gestione dei conti individuali dei lavoratori;
 - c) investimento e interessi fruttiferi di tali importi e del patrimonio;
 - d) allestimento di conteggi periodici sullo stato del capitale individuale dei singoli lavoratori;
 - e) informazione e consulenza ai lavoratori per il ritiro del capitale.
- 37.6 Il versamento del capitale risparmiato è previsto al momento del pensionamento, tra il 58° e il 65° anno d'età. Il capitale risparmiato può essere utilizzato per:
- a) un investimento nella cassa pensione del datore di lavoro al fine di migliorarne le prestazioni, a patto che questo sia previsto dal regolamento della cassa pensione;
 - b) misure volte ad accompagnare o facilitare il pensionamento anticipato o flessibile conformemente all'articolo 36 CCL;
 - c) l'estinzione di un'ipoteca esistente;
 - d) un versamento in capitale.
- 37.7 Un versamento prima del raggiungimento dell'età pensionabile può essere richiesto nei seguenti casi:
- e) partenza definitiva dalla Svizzera;
 - f) decesso del lavoratore;
 - g) invalidità completa;
 - h) avviamento di un'attività in proprio.
- 37.8 Esonero

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

Art. 38 *Indennità per assenze giustificate*

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 40 *Salario*

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

Art. 41 *Salari minimi*

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

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

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

Art. 44 *Indennità per lavoro straordinario*

Lavoro straordinario normale

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

Art. 45 *Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi*

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

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

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

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

Art. 46 *Rimborso delle spese per lavoro fuori sede*

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

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

- a) per i lavoratori che non possono prendere i pasti nell'azienda del datore di lavoro:
 - 16 franchi per giorno di lavoro, oppure
 - 300 franchi al mese (12×) quale indennità forfetaria di rimborso delle spese per pasti presi all'esterno;
- b) per i lavoratori che nell'ambito dell'attività lavorativa sopportano spese di parcheggio, cellulare, piccole spese ecc. 100 franchi al mese quale indennità forfetaria;
- c) se le spese sono più elevate di quanto previsto dalle indennità forfetarie all'articolo 46.2 lettera a) e b) CCL, esse vanno comprovate mediante scontrino o ricevuta;
- d) in caso di pernottamento, pasto serale e prima colazione vengono rimborsate le spese effettive d'intesa con il datore di lavoro.

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

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

47.1 Datore di lavoro e lavoratore possono convenire che quest'ultimo utilizzi il proprio veicolo per trasferte di servizio. In questo caso, il lavoratore riceve un'indennità in conformità all'articolo 47.4 CCL.

47.2 Nella misura in cui lo si possa ragionevolmente pretendere da lui, il lavoratore è tenuto a trasportare nel suo veicolo tanti altri lavoratori quanti ne permette il permesso di circolazione. Lo stesso vale per il trasporto di materiale ed attrezzi nel quadro delle disposizioni della Legge sulla circolazione stradale.

47.3 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato che serve per le trasferte di servizio.

47.4 L'indennità per i chilometri effettuati per le trasferte di servizio è pari a 60 centesimi al chilometro. Datore di lavoro e lavoratore possono anche stabilire un'indennità forfettaria.

Art. 48 *Pagamento del salario*

48.1 Il salario è conteggiato e pagato mensilmente.

48.2 Il salario è versato al lavoratore in moneta nazionale legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese, o versato entro lo stesso termine su un conto corrente bancario o postale.

48.3 Al lavoratore deve essere consegnato mensilmente un conteggio dettagliato. In tale conteggio devono essere specificati il salario, le indennità e tutte le eventuali deduzioni, così come i saldi +/- maturati per lavoro di recupero, vacanze, ore straordinarie e rispettivamente ore supplementari.

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

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

51.2 Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differita fino a 90 giorni per anno civile. In tal caso egli deve versare l'80 % del salario durante il periodo di differimento.

51.3 Il lavoratore deve fornire una prova sufficiente della sua malattia. A partire dal terzo giorno la malattia deve essere attestata con certificato medico. Restano riservate le condizioni assicurative in deroga (per es. la richiesta di un certificato medico già dal primo giorno di malattia o di un certificato medico rilasciato da un medico di fiducia). Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore circa le condizioni di assicurazione vigenti nell'azienda.

51.4 La parte dei contributi del lavoratore viene dedotta dal salario e versata all'assicurazione dal datore di lavoro assieme alla sua quota parte.

Art. 52 *Condizioni di assicurazione*

52.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:

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

52.2 Le prestazioni di cui all'articolo 52.1 CCL sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'articolo 324a CO.

52.3 Per quanto concerne le disposizioni relative ai diritti degli assicurati che hanno raggiunto i 65 risp. 64 anni di età, il datore di lavoro prende contatto con la sua compagnia di assicurazione ed informa i dipendenti al riguardo.

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

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

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

57.2 Il salario è fissato come segue:
durante la scuola reclute come recluta

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

- b) per le reclute con figli a carico 80 % del salario
durante gli altri periodi di servizio obbligatorio
fino a quattro settimane per anno civile 100 % del salario
Per gli ulteriori periodi di servizio
 - c) per chi non ha figli a carico 50 % del salario
 - d) per chi ha figli a carico 80 % del salario
 - e) Per i militari in ferma continuata, 80 % del salario per 300 giorni.
- 57.3 Le indennità legali per perdita di guadagno secondo le disposizioni dell'IPG spettano al datore di lavoro nella misura in cui non superino il salario pagato durante il servizio militare o di protezione civile.

Art. 62 Disdetta in generale

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

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

- 66.1 Dopo il periodo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
- b) ... Dopo il decimo anno di servizio il divieto di disdetta è valido durante il periodo in cui il lavoratore beneficia delle indennità per perdita di salario dell'assicurazione malattia e infortuni obbligatoria (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100 % a causa di malattia o infortunio.

Salari minimi e modifica salariale

Art. 1 Salari effettivi/compensazione al rincaro

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

Art. 2 Salari minimi

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

a. Lattonieri-isolatori con diploma finale di apprendistato

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

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

Età*	all'ora Fr.	al mese Fr.	all'anno Fr.
20	23.66	4100.–	53 300.–
21	24.24	4200.–	54 600.–
22	24.52	4250.–	55 250.–
23	25.10	4350.–	56 550.–
24	25.68	4450.–	57 850.–

25	26.26	4550.–	59 150.–
26	27.12	4700.–	61 100.–
27	27.70	4800.–	62 400.–
28	28.27	4900.–	63 700.–
29	28.85	5000.–	65 000.–
30	29.72	5150.–	66 950.–
41	30.01	5200.–	67 600.–

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

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

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

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

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

Appendice 8.2

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

Modifica del 5 marzo 2015

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

Il decreto del Consiglio federale del 15 aprile 2014, che conferisce carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore svizzero dell'isolazione, è modificato come segue:

Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi alle spese di applicazione (art. 22 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo budget 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 con-forme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

II

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore svizzero dell'isolazione, allegato al decreto del Consiglio federale del 15 aprile 2014¹⁶, sono dichiarate d'obbligatorietà generale¹⁷:

Appendice 10

Art. 1 Salari effettivi

III

Il presente decreto entra in vigore il e ha effetto sino al 30 giugno 2017.

¹⁶

FF 2014 3127

¹⁷ Estratti delle disposizioni di obbligatorietà generale possono essere chiesti all'UFCL, Vendita di pubblicazioni federali, 3003 Berna.

...

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Simonetta Sommaruga

La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

Appendice 8.3

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

Proroga e modifica del 7 dicembre 2016

Il Consiglio federale svizzero

decreta:

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 15 aprile 2014 e del 5 marzo 2015¹⁸ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione, è prorogata sino al 31 dicembre 2020.

II

Il decreto del Consiglio federale del 15 aprile 2014 menzionato alla cifra I è inoltre modificato come segue (modifica del campo d'applicazione):

Art. 2

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

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

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

Eccetto:

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

III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo 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*

13.4 Multe convenzionali

Sia le CPN sia le CP possono infliggere una multa convenzionale ai datori di lavoro e ai lavoratori 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 ..., 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) 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 8 000 franchi. Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è comprensibile 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 ... CCL durante 5 anni viene punito con una multa convenzionale fino a un massimo di 8 000 franchi.

- e) Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza e per scritto 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 8 000 franchi.
 - f) 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.
 - g) Il pagamento della multa convenzionale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le restanti disposizioni del presente CCL.
- 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. 28 *Orario del lavoro*

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

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 ... 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 determinante del lavoro annuale è pari a 2080 ore (in media 40 ore settimanali). Per il conteggio dell'indennità sostitutiva (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi ecc.) si utilizza come base di calcolo una durata quotidiana media di 8 ore.
- 28.4 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.
- 28.6 Conformemente all'articolo 31.1 CCL, entro il 31 dicembre dell'anno civile possono essere di volta in volta riportate al periodo successivo al massimo 200 ore in più – escluso il lavoro di recupero. Se al 31 dicembre sono state prestate più di 200 ore supplementari escluse le ore di recupero, a partire dalla 201^a ora esse devono essere:
- a) pagate entro il 30 giugno, oppure
 - b) compensate con tempo libero, oppure
 - c) versate sul conto di risparmio del lavoratore conformemente agli articoli 19 e 37 CCL.

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

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

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

33.1 Se nel corso di un anno civile il lavoratore è impedito a lavorare per più di un mese in totale, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo a partire dal secondo mese completo di assenza e per ogni mese ulteriore.

Se nel corso di un anno civile l'impedimento dura complessivamente più di due mesi ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale, esercizio di una funzione pubblica o congedo giovanile, senza che vi sia colpa da parte sua, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo a partire dal terzo mese completo di assenza e per ogni mese ulteriore.

Art. 45 *Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi*

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

	Orario	Indennità
Domeniche e giorni festivi	23.00–23.00	100 %
Lavoro serale, purché si siano lavorate più di 8 ore durante il giorno	20.00–23.00	50 %
Lavoro notturno occasionale durante meno di 25 notti per anno civile	23.00–06.00	50 %
Sabato	16.00–20.00	50 %

Art. 48 *Pagamento del salario*

48.2 Il salario è versato al lavoratore in moneta nazionale legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese (su un conto corrente bancario o postale).

Art. 62 *Disdetta in generale*

62.3 La disdetta è da inoltrare con una lettera raccomandata entro la fine del mese. La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto.

Se la disdetta non avviene per posta, il destinatario deve in questo caso confermare la ricezione della disdetta scritta firmando il documento.

Art. 65 *Protezione dalla disdetta*

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

a) ...

- b) durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei lavoratori in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa, in un'istituzione di previdenza professionale, in una Commissione paritetica o ancora in una delegazione nell'ambito dei negoziati e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.

Salari minimi e modifica salariale

Art. 1 Salari effettivi

I salari vengono aumentati come segue:

- ... 25 franchi al mese ovvero 14 centesimi all'ora generalmente fino a un salario mensile di 5 600 franchi;
- A partire dal 1° gennaio 2018: 25 franchi al mese ovvero 14 centesimi all'ora generalmente fino a un salario mensile di 5 625 franchi.

IV

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2017, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 10 del contratto collettivo di lavoro.

V

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2017 e ha effetto sino al 31 dicembre 2020.

7 dicembre 2016

In nome del Consiglio federale svizzero:

La vice-presidente della Confederazione, Doris Leuthard
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

Appendice 8.4

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

Modifica del 19 marzo 2019

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

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 del 15 aprile 2014, del 5 marzo 2015 e del 7 dicembre 2016¹⁹, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Appendice 10

Salari minimi e modifica salariale

Art. 1 *Salari effettivi*

Si calcola un aumento salariale pari all'1 per cento della massa salariale AVS di tutti i lavoratori dell'azienda assoggettati ... in data 31 dicembre 2018. L'importo ottenuto è ripartito come segue:

- a) a tutti i lavoratori dell'azienda che percepiscono un salario mensile fino a 5625 franchi viene accordato un aumento salariale generale dell'1 per cento;
- b) l'importo residuo è accordato a titolo individuale.

Non hanno diritto all'aumento i lavoratori impiegati a partire dal 1° ottobre 2018.

La restante parte dell'allegato rimane invariata.

II

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2019, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 10 del contratto collettivo di lavoro.

¹⁹

FF 2014 3127, 2015 2137, 2016 8001

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° maggio 2019 e ha effetto sino al 31 dicembre 2020.

19 marzo 2019

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Ueli Maurer

Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

Appendice 8.5

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

Modifica dell'11 marzo 2020

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

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 del 15 aprile 2014, del 5 marzo 2015, del 7 dicembre 2016 e del 19 marzo 2020²⁰, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 28, 28.2 *(Durata del lavoro)*

28.2 Per il 2020 la durata annuale lorda del lavoro (tutti i giorni della settimana, inclusi i giorni festivi, ma senza sabati e domeniche) è pari a 2096 ore. 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.

Art. 46, 46.2 lett. a) *(Rimborso delle spese per lavoro fuori sede)*

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

a) per i lavoratori che non possono prendere i pasti nell'azienda del datore di lavoro:

17 franchi	per giorno di lavoro, oppure
320 franchi	al mese (12x) quale indennità forfetaria di rimborso delle spese per pasti presi all'esterno.

Salari minimi e modifica salariale

Art. 1 *Salari effettivi*

- I salari effettivi vengono aumentati come segue:
- ... 25 franchi al mese o 14 centesimi all'ora, per tutti i salari fino a 5625 franchi al mese.

Art. 2 *Salari minimi*

- Ai sensi dell'articolo 41 del CCL, valgono i salari minimi seguenti ...:
- Il salario orario è calcolato sulla base dell'articolo 40.2 del CCL sulla base di un divisore di 173.3 del salario mensile.
- a. Lattonieri-isolatori con diploma finale di apprendistato

Età*	all'ora fr.	al mese fr.	all'anno fr.
20	24.81	4300.–	55 900.–
21	25.39	4400.–	57 200.–
22	25.68	4450.–	57 850.–
23	26.26	4550.–	59 150.–
24	27.12	4700.–	61 100.–
25	27.99	4850.–	63 050.–
26	28.56	4950.–	64 350.–
27	29.14	5050.–	65 650.–
28	29.72	5150.–	66 950.–
29	30.29	5250.–	68 250.–
30	30.87	5350.–	69 550.–
41	31.74	5500.–	71 500.–

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

Età*	all'ora fr.	al mese fr.	all'anno fr.
20	23.95	4150.–	53 950.–
21	24.52	4250.–	55 250.–
22	24.81	4300.–	55 900.–
23	25.39	4400.–	57 200.–
24	25.97	4500.–	58 500.–

Età*	all'ora fr.	al mese fr.	all'anno fr.
25	26.54	4600.–	59 800.–
26	27.41	4750.–	61 750.–
27	27.99	4850.–	63 050.–
28	28.56	4950.–	64 350.–
29	29.14	5050.–	65 650.–
30	30.01	5200.–	67 600.–
41	30.29	5250.–	68 250.–

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

Età*	all'ora fr.	al mese fr.	all'anno fr.
20	23.37	4050.–	52 650.–
21	23.37	4050.–	52 650.–
22	23.66	4100.–	53 300.–
23	23.95	4150.–	53 950.–
24	24.52	4250.–	55 250.–
25	25.39	4400.–	57 200.–
26	25.97	4500.–	58 500.–
27	26.54	4600.–	59 800.–
28	27.12	4700.–	61 100.–
29	27.70	4800.–	62 400.–
30	27.99	4850.–	63 050.–
41	28.85	5000.–	65 000.–

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

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

d. Primo anno dopo l'apprendistato

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

Indennità per gli apprendisti dall'inizio dell'apprendistato (a partire da luglio 2020)

Anno di apprendistato	al mese	all'anno
1° anno	1000.–	13 000.–
2° anno	1350.–	17 550.–
3° anno	1850.–	24 050.–

II

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2020, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 10 del contratto collettivo di lavoro.

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° aprile 2020 e ha effetto sino al 31 dicembre 2020.

11 marzo 2020

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Simonetta Sommaruga
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

Appendice 8.6

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

Rimessa in vigore e modifica del 17 dicembre 2020

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

I decreti del Consiglio federale del 15 aprile 2014, del 5 marzo 2015, del 7 dicembre 2016, del 19 marzo 2019 e dell' 11 marzo 2020²¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione, sono rimessi in vigore.

II

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

Art. 28, 28.3 *(Orario del lavoro)*

La durata determinante del lavoro annuale è pari a 2088 ore (in media 40 ore settimanali). Per il conteggio dell'indennità sostitutiva (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi ecc.) si utilizza come base di calcolo una durata quotidiana media di 8 ore.

²¹

Salari minimi e modifica salariale

Art. 1 *Salari effettivi*

Tutti i lavoratori sottoposti al CCL, tenendo conto delle seguenti condizioni, ricevono un bonus unico di 240 franchi.

- a) Il bonus è dovuto se il dipendente alla data del 31.12.2020 era assunto in azienda.
- b) Se il dipendente ha iniziato a lavorare dopo il 01.01.2020, riceverà un bonus parziale di 20 franchi per ogni mese intero di lavoro.
- c) Il bonus deve essere versato entro e non oltre il 30.06.2021.

La restante parte dell'appendice rimane invariata

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° febbraio 2021 e ha effetto sino al 31 dicembre 2021.

17 dicembre 2020

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Simonetta Sommaruga
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

Appendice 8.7

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

Proroga e modifica del 7 dicembre 2021

*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 e del 17 dicembre 2020²² che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione, è prorogata.

II

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

²²

Appendice 10

Art. 1 Salari effettivi

L'aumento generale dei salari effettivi di tutti i ... lavoratori è dello 0,9 %.

Art. 3 Durata del lavoro

In base all'articolo 28.3 CCL, l'orario di lavoro annuo lordo nel 2022 (tutti i giorni della settimana inclusi i giorni festivi, ma esclusi il sabato e la domenica) è di 2080 ore.

La restante parte dell'appendice rimane invariata.

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2022 e ha effetto sino al 31 dicembre 2022.

7 dicembre 2021

In nome del Consiglio federale svizzero:

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

Appendice 8.8

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 2021²³ 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 2016²⁴ 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;

²³ FF 2014 3127, 2015 2137, 2016 8001, 2019 2561, 2020 1977 8861, 2021 2883

²⁴ FF 2014 3127, 2016 8001

- d. realizzazione e montaggio di protezioni antincendio passivi e di sistemi di protezione antincendio passivi di ogni genere; isolazione 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. lett 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. Restano 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'art. 13.4 lett. 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'art. 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:

- a. versamento obbligatorio pari all'1% del salario annuo AVS lordo da parte del datore di lavoro;
- b. versamento obbligatorio pari all'1% del salario annuo AVS lordo da parte del lavoratore;
- c. oltre a ciò, il lavoratore può effettuare versamenti facoltativi sul proprio conto di risparmio personale, p. es. relativi alle ore di straordinario conformemente all'articolo. 28.6 lett. 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 giorno 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 1 giorno di lavoro
Il tempo supplementare viene pagato dall'IPG
 - 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 giorno di lavoro 1 volta all'anno
- 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 cpv. 1 LL, risp. 50 ore alla settimana secondo l'articolo 9 cpv. 1 let. 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'art. 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' art. 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

Appendice 8.9

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

Rimessa in vigore e modifica del 17 dicembre 2024

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

I 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, del 7 dicembre 2021, del 20 giugno 2022, del 11 maggio 2023 e del 25 gennaio 2024²⁵ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore svizzero dell'isolazione, sono rimessi in vigore.

II

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. 28, 28.2 (Durata del lavoro)

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. Gli orari e i luoghi di partenza, nonché gli orari e i luoghi di arrivo degli itinerari ... devono essere messi a disposizione separatamente. A tale scopo va utilizzato l'apposito modulo messo a disposizione dalla CPN ... 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 lett. 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.

²⁵ FF **2014** 3127; **2015** 2137; **2016** 8001; **2019** 2561; **2020** 1977, 8861; **2021** 2883; **2022** 1684; **2023** 1223; **2024** 241

Salari minimi e modifica salariale

Art. 1 Orario di lavoro

In virtù dell'articolo 28.3 CCL la durata annuale lorda del lavoro 2025 (tutti i giorni della settimana, compresi i giorni festivi, ma senza sabati e domeniche) è di 2088 ore.

Art. 2 Adeguamento dei salari effettivi

... aumento generale dei salari effettivi di 60 franchi per tutti i dipendenti assoggettati ... con un salario lordo inferiore o uguale a 5800 franchi, al 31 dicembre 2024. Questo vale per assunzioni avvenute prima del 1° ottobre 2024.

...

Art. 3 Salari minimi²⁶

In base all'art. 41 CCL, valgono i salari minimi seguenti.

Ai sensi dell'articolo 40.2 della CCL i salari orari si calcolano dividendo il salario mensile per 173,3.

Categoria A: Lattonieri-isolatori AFC avendo superato l'esame finale di apprendistato o avendo ottenuto una PQ con esame finale dei paesi D-A-CH.

Germania: Certificato di operaio isolatore WKSБ «Isolierer Gesellenbrief»

Svizzera: Lattonieri-isolatori AFC

Austria: Tecnico di protezione dal calore, dal freddo, dal rumore e dagli incendi con certificato di apprendistato

Categoria	Al mese Fr.	All'ora Fr.
nel 1° anno dopo il completamento dell'apprendistato	4600.–	26.55
nel 3° anno dopo la fine dell'apprendistato	4800.–	27.70
nel 5° anno dopo la fine dell'apprendistato	5000.–	28.85
nel 7° anno dopo la fine dell'apprendistato	5200.–	30.00
nel 10° anno dopo la fine dell'apprendistato	5600.–	32.30

Gestione del metodo di conteggio:

A partire dall'ottenimento dell'AFC/QV fino alla fine dell'anno + anno di calendario successivo = 1 anno dopo la fine dell'apprendistato.

Anni di calendario successivi = metodo di conteggio normale.

²⁶ Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

Categoria B: Installatore di isolamenti senza aver completato l'esame finale di apprendistato o senza una comprovata qualifica QV dei paesi D-A-CH, così come tutte le altre professioni o attività correlate.

Anno di età*	Per ora Fr.	Al mese Fr.	All'anno Fr. (incl. 13. mensilità)
20	24.30	4210.–	54 730.–
21	24.85	4310.–	56 030.–
22	25.15	4360.–	56 680.–
23	25.75	4460.–	57 980.–
24	26.30	4560.–	59 280.–
25	26.90	4660.–	60 580.–
26	27.75	4810.–	62 530.–
27	28.35	4910.–	63 830.–
28	28.90	5010.–	65 130.–
29	29.50	5110.–	66 430.–
30	30.35	5260.–	68 380.–
41	30.65	5310.–	69 030.–

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

Indennità per gli apprendisti dall'inizio dell'apprendistato (a partire da luglio 2020)

Anno di apprendistato	Al mese Fr.	All'anno Fr.
1° anno	1000.–	13 000.–
2° anno	1350.–	17 550.–
3° anno	1850.–	24 050.–

Rimborso spese supplementare di 340 franchi al mese / 18 franchi al giorno
(Art. 46 CCL).

La restante parte dell'appendice rimane invariata.

III

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2025, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 10 del CCL.

IV

Il presente decreto entra in vigore il 1° febbraio 2025 e ha effetto fino al 31 dicembre 2028.

17 dicembre 2024

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Viola Amherd

Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi

Appendice 9

Esempio di contratto di lavoro per i collaboratori sottoposti alla CCL (Composizione del salario orario e supplementi)

Tra la ditta

Quale datore di lavoro _____

e il/la signor/signora/signorina

quale dipendente _____

si stipula:

1. *Competenze* _____ 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)

*Se si concorda un salario orario, le indennità seguenti devono essere conteggiare in percentuale:**

Indennità in base all'art. 32 Vacanze

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

Art. 34 Giorni festivi

Per ogni giorni festivo:	0.39%
--------------------------	-------

Art. 44 e 45 Lavoro straordinario, notturno, domenicale e nei giorni festivi

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

Composizione del salario orario

Salario di base	CHF:
+ indennità del x% sul salario di base Secondo l'art. 32 CCL Vacanze	+ CHF:
+ indennità del x% sul salario di base Secondo l'art. 34 CCL Giorni festivi	+ CHF:
= Totale intermedio (Totale 1)	= CHF:
+ indennità dell'8.33% sul Totale intermedio	+ CHF:
= Totale salario orario (Totale 2)	= CHF:

* - Secondo la direttiva del SECO «Confronto dei salari internazionali» Le indennità per il lavoro straordinario, del sabato, serale, notturno, domenicale e nei giorni festivi sono contegiate con il salario orario lordo (totale 2)

5. Il/La dipendente deve ricevere copia della Convenzione collettiva di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione. 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. Disposizioni particolari

Luogo e data:

Il datore di lavoro:
(azienda, firma)

Il/La dipendente:
(firma)

Redatto in due esemplari

Appendice 10.1

Convenzione collettiva di lavoro (CCL) per il settore svizzero dell'isolazione 2025–2028

Accordo dal 1° gennaio 2025

Le parti contraenti della convenzione collettiva di lavoro convengono quanto segue:

1. Art. 28 Orario di lavoro

In virtù dell'art. 28.3 CCL le parti contraenti fissano la durata annuale lorda del lavoro **2025** (tutti i giorni della settimana, compresi i giorni festivi, ma senza sabati e domeniche) a **2088** ore.

2. Adeguamento dei salari effettivi

A partire dall'01.01.2025: aumento generale dei salari effettivi di 60 franchi per tutti i dipendenti assoggettati al CCL con un salario lordo inferiore o uguale a 5.800,00 franchi, al 31.12.2024. Questo vale per assunzioni avvenute prima del 01.10.2024.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo basato su dicembre 2020 di 107,2 punti (a settembre 2024) è considerato equilibrato.

3. Salari minimi

In base all'art. 41 CCL, i salari minimi vengono adeguati come segue. Ai sensi dell'articolo 40.2 della CCL i salari orari si calcolano dividendo il salario mensile per 173.3.

Categoria A: Lattonieri-isolatori AFC avendo superato l'esame finale di apprendistato o avendo ottenuto una PQ con esame finale dei paesi D-A-CH

Germania: certificato di operaio isolatore WKSБ «Isolierer Gesellenbrief»

Svizzera: Lattonieri-isolatori AFC

Austria: Tecnico di protezione dal calore, dal freddo, dal rumore e dagli incendi con certificato di apprendistato

Categoria	al mese	All'ora
nel 1° anno dopo il completamento dell'apprendistato	CHF 4'600.00	CHF 26.55
nel 3° anno dopo la fine dell'apprendistato	CHF 4'800.00	CHF 27.70
nel 5° anno dopo la fine dell'apprendistato	CHF 5'000.00	CHF 28.85
nel 7° anno dopo la fine dell'apprendistato	CHF 5'200.00	CHF 30.00
nel 10° anno dopo la fine dell'apprendistato	CHF 5'600.00	CHF 32.30

Gestione del metodo di conteggio:

A partire dall'ottenimento dell'AFC/QV fino alla fine dell'anno + anno di calendario successivi-vo = 1 anno dopo la fine dell'apprendistato.

Anni di calendario successivi = metodo di conteggio normale.

Categoria B: Installatore di isolamenti senza aver completato l'esame finale di apprendistato o senza una comprovata qualifica QV dei paesi D-A-CH, così come tutte le altre professioni o attività correlate.

Anno di età *	per ora	al mese	all'anno (incl. 13. mensilità)
20	CHF 24.30	CHF 4'210	CHF 54'730
21	CHF 24.85	CHF 4'310	CHF 56'030
22	CHF 25.15	CHF 4'360	CHF 56'680
23	CHF 25.75	CHF 4'460	CHF 57'980
24	CHF 26.30	CHF 4'560	CHF 59'280
25	CHF 26.90	CHF 4'660	CHF 60'580
26	CHF 27.75	CHF 4'810	CHF 62'530
27	CHF 28.35	CHF 4'910	CHF 63'830
28	CHF 28.90	CHF 5'010	CHF 65'130
29	CHF 29.50	CHF 5'110	CHF 66'430
30	CHF 30.35	CHF 5'260	CHF 68'380
41	CHF 30.65	CHF 5'310	CHF 69'030

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

Indennità per gli apprendisti dall'inizio dell'apprendistato (a partire da luglio 2020)

Anno di apprendistato	al mese	all'anno
1° anno	CHF 1'000.00	CHF 13'000.00
2° anno	CHF 1'350.00	CHF 17'550.00
3° anno	CHF 1'850.00	CHF 24'050.00
Rimborso spese supplementare di CHF 340.00 al mese / CHF 18 al giorno (Art. 46 CCL)		

4. Rimborso delle spese per lavoro fuori sede (art. 46 CCL)

I datori di lavoro devono stabilire il regolamento delle spese per il personale addetto al montaggio. Gli importi minimi sono i seguenti: - per i lavoratori che non possono prendere i pasti nell'azienda del datore di lavoro: - CHF 18.- - per giorno di lavoro, oppure CHF 340.-- al mese quale indennità forfetaria di rimborso delle spese per pasti presi all'esterno.

5. Contributo di applicazione, contributo di base, contributo di formazione (Art. 22 CCL)

Tutti i datori di lavoro e i lavoratori, nonché gli apprendisti, pagano i seguenti contributi:

a) Contributi dei lavoratori

Tutti i lavoratori versano

- un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.- / mese e
- un contributo di formazione di CHF 15.- / mese.

Totale CHF 35.- / mese.

L'importo viene dedotto ogni mese direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

b) Contributi degli apprendisti

Tutti gli apprendisti versano

- un contributo di formazione di CHF 10.- / mese.

L'importo viene dedotto ogni mese direttamente dal salario e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

c) Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro versano

- un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.- / mese per ogni collaboratore
- un contributo di formazione di CHF 15.- / mese per ogni collaboratore.
- Totale CHF 35.00 / mese nonché
- un contributo di base forfetario di CHF 240.- / anno, risp. CHF 20.- al mese. I mesi cominciati vengono conteggiati come mesi interi.

I contributi dei datori di lavoro, nonché quelli dedotti ai lavoratori e agli apprendisti, devono essere versati periodicamente sul conto della Commissione Paritetica Nazionale conformemente alle direttive di quest'ultima.

Berna, Zurigo, novembre 2024

Per l'Associazione svizzera delle aziende dell'isolazione ISOLSUISSE

Il presidente
Fabian Biner

Il segretario
Urs Hofstetter

Per il sindacato Unia

La presidente
Vania Alleva

membro di GL
Bruna Campanello

Il responsabile del
ramo
Yannick Egger

Appendice 10.2

Convenzione collettiva di lavoro (CCL) per il settore svizzero dell'isolazione 2022 - 2024

Accordo dal 1° gennaio 2024

Le parti contraenti della convenzione collettiva di lavoro convengono quanto segue:

1. Art. 28 Orario di lavoro

In virtù dell'art. 28.3 CCL le parti contraenti fissano la durata annuale lorda del lavoro 2024 (tutti i giorni della settimana, compresi i giorni festivi, ma senza sabati e domeniche) a 2096 ore.

2. Adeguamento dei salari effettivi

Dal 01.01.2024: aumento generale dei salari effettivi dell'1,7% per tutti i dipendenti assoggettati al CCL il cui salario lordo attuale è inferiore o uguale a CHF 5'950.00.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo basato su dicembre 2020 di 106,3 punti (a settembre 2023) è considerato in equilibrio.

L'aumento generale del salario si baserà sull'aumento graduale del salario minimo in conformità con l'Appendice 10.1, paragrafo 3 del CCL: il salario orario o mensile effettivo al 31 dicembre 2023 deve quindi essere prima adeguato alla scala salariale minima corrispondente. L'importo del salario minimo viene poi aumentato dell'1,7% come regola generale, per ottenere il salario effettivo dal 1° gennaio 2024.

3. Salari minimi

In conformità dell'articolo 41 CCL i salari minimi restano invariati. Ai sensi dell'articolo 40.2 della CCL i salari orari si calcolano dividendo il salario mensile per 173.3.

a) Lattonieri-isolatori con diploma finale di apprendistato

Eta*	all'ora	al mese	all'anno
20.	CHF 24.81	CHF 4'300	CHF 55'900
21.	CHF 25.39	CHF 4'400	CHF 57'200
22.	CHF 25.68	CHF 4'450	CHF 57'850

23.	CHF 26.26	CHF 4'550	CHF 59'150
24.	CHF 27.12	CHF 4'700	CHF 61'100
25.	CHF 27.99	CHF 4'850	CHF 63'050
26.	CHF 28.56	CHF 4'950	CHF 64'350
27.	CHF 29.14	CHF 5'050	CHF 65'650
28.	CHF 29.72	CHF 5'150	CHF 66'950
29.	CHF 30.29	CHF 5'250	CHF 68'250
30.	CHF 30.87	CHF 5'350	CHF 69'550
41.	CHF 31.74	CHF 5'500	CHF 71'500

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

Eta*	all'ora	al mese	all'anno
20.	CHF 23.95	CHF 4'150	CHF 53'950
21.	CHF 24.52	CHF 4'250	CHF 55'250
22.	CHF 24.81	CHF 4'300	CHF 55'900
23.	CHF 25.39	CHF 4'400	CHF 57'200
24.	CHF 25.97	CHF 4'500	CHF 58'500
25.	CHF 26.54	CHF 4'600	CHF 59'800
26.	CHF 27.41	CHF 4'750	CHF 61'750
27.	CHF 27.99	CHF 4'850	CHF 63'050
28.	CHF 28.56	CHF 4'950	CHF 64'350
29.	CHF 29.14	CHF 5'050	CHF 65'650
30.	CHF 30.01	CHF 5'200	CHF 67'600
41.	CHF 30.29	CHF 5'250	CHF 68'250

- c) Lavoratori semi-qualificati con almeno 12 mesi di esperienza nel ramo (isolatori, lattonieri-isolatori, montatori di dispositivi antincendio)

Eta*	all'ora	al mese	all'anno
20.	CHF 23.37	CHF 4'050	CHF 52'650
21.	CHF 23.37	CHF 4'050	CHF 52'650
22.	CHF 23.66	CHF 4'100	CHF 53'300
23.	CHF 23.95	CHF 4'150	CHF 53'950
24.	CHF 24.52	CHF 4'250	CHF 55'250
25.	CHF 25.39	CHF 4'400	CHF 57'200
26.	CHF 25.97	CHF 4'500	CHF 58'500
27.	CHF 26.54	CHF 4'600	CHF 59'800
28.	CHF 27.12	CHF 4'700	CHF 61'100

29.	CHF 27.70	CHF 4'800	CHF 62'400
30.	CHF 27.99	CHF 4'850	CHF 63'050
41.	CHF 28.85	CHF 5'000	CHF 65'000

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

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

d) Primo anno dopo l'apprendistato

Nel primo anno dopo la fine dell'apprendistato, il salario minimo ammonta a CHF 4'000.– al mese, per un massimo di 12 mesi. In seguito valgono le categorie per i salari minimi secondo l'art. 2 lit. a) e b) dell'appendice 10 CCL.

Indennità per gli apprendisti dall'inizio dell'apprendistato (a partire da luglio 2020)

Anno di apprendistato	al mese	all'anno
1° anno	CHF 1'000.–	CHF 13'000.–
2° anno	CHF 1'350.–	CHF 17'550.–
3° anno	CHF 1'850.–	CHF 24'050.–

Rimborso spese supplementare di CHF 340.– al mese / CHF 18.– al giorno (Art. 46 CCL)

4. Rimborso delle spese per lavoro fuori sede (art. 46 CCL)

I datori di lavoro devono stabilire il regolamento delle spese per il personale addetto al montaggio. Gli importi minimi sono i seguenti: - per i lavoratori che non possono prendere i pasti nell'azienda del datore di lavoro: - CHF 18.- - per giorno di lavoro, oppure CHF 340.-- al mese quale indennità forfetaria di rimborso delle spese per pasti presi all'esterno.

3. Contributo di applicazione, contributo di base, contributo di formazione (Art. 22 CCL)

Tutti i datori di lavoro e i lavoratori, nonché gli apprendisti, pagano i seguenti contributi:

a) Contributi dei lavoratori

Tutti i lavoratori versano

- un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.– / mese e
- un contributo di formazione di CHF 15.– / mese.

Totale CHF 35.– / mese.

L'importo viene dedotto ogni mese direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

b) Contributi degli apprendisti

Tutti gli apprendisti versano

- un contributo di formazione di CHF 10.– / mese.

L'importo viene dedotto ogni mese direttamente dal salario e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

c) Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro versano

- un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.– / mese per ogni collaboratore
- un contributo di formazione di CHF 15.– / mese per ogni collaboratore. Totale CHF 35.00 / mese nonché
- un contributo di base forfettario di CHF 240.– / anno, risp. CHF 20.– al mese. I mesi cominciati vengono conteggiati come mesi interi.

I contributi dei datori di lavoro, nonché quelli dedotti ai lavoratori e agli apprendisti, devono essere versati periodicamente sul conto della Commissione Paritetica Nazionale conformemente alle direttive di quest'ultima.

Berna, Zurigo, ottobre 2023

Per l'Associazione svizzera delle aziende dell'isolazione ISOLSUISSE

Il presidente
Konrad Maurer

Il segretario
Urs Hofstetter

Per il sindacato Unia

La presidente

membro di GL

Il responsabile del
Ramo

Vania Alleva

Bruna Campanello

Yannick Egger

Appendice 10.3

Convenzione collettiva di lavoro (CCL) per il settore svizzero dell'isolazione 2022 - 2024

Accordo dal 1° gennaio 2023

Le parti contraenti della convenzione collettiva di lavoro convengono quanto segue:

1. Art. 28 Orario di lavoro

In virtù dell'art. 28.3 CCL le parti contraenti fissano la durata annuale lorda del lavoro 2023 (tutti i giorni della settimana, compresi i giorni festivi, ma senza sabati e domeniche) a 2080 ore.

2. Adeguamento dei salari effettivi

Aumento generale dei salari effettivi dei lavoratori sottoposti al CCL il cui salario lordo attuale è inferiore o uguale a CHF 5.900,00 franchi al mese, di un importo di 130 franchi al mese (o 0,75 franchi all'ora). I salari minimi rimangono invariati.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo basato su dicembre 2020 di 104,6 punti (a settembre 2022) è considerato equilibrato.

3. Salari minimi

In conformità dell'articolo 41 CCL i salari minimi restano invariati. Ai sensi dell'articolo 40.2 della CCL i salari orari si calcolano dividendo il salario mensile per 173.3.

a) Lattonieri-isolatori con diploma finale di apprendistato

Eta*	all'ora	al mese	all'anno
20.	CHF 24.81	CHF 4'300	CHF 55'900
21.	CHF 25.39	CHF 4'400	CHF 57'200
22.	CHF 25.68	CHF 4'450	CHF 57'850
23.	CHF 26.26	CHF 4'550	CHF 59'150
24.	CHF 27.12	CHF 4'700	CHF 61'100
25.	CHF 27.99	CHF 4'850	CHF 63'050
26.	CHF 28.56	CHF 4'950	CHF 64'350
27.	CHF 29.14	CHF 5'050	CHF 65'650
28.	CHF 29.72	CHF 5'150	CHF 66'950

29.	CHF 30.29	CHF 5'250	CHF 68'250
30.	CHF 30.87	CHF 5'350	CHF 69'550
41.	CHF 31.74	CHF 5'500	CHF 71'500

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

Eta*	all'ora	al mese	all'anno
20.	CHF 23.95	CHF 4'150	CHF 53'950
21.	CHF 24.52	CHF 4'250	CHF 55'250
22.	CHF 24.81	CHF 4'300	CHF 55'900
23.	CHF 25.39	CHF 4'400	CHF 57'200
24.	CHF 25.97	CHF 4'500	CHF 58'500
25.	CHF 26.54	CHF 4'600	CHF 59'800
26.	CHF 27.41	CHF 4'750	CHF 61'750
27.	CHF 27.99	CHF 4'850	CHF 63'050
28.	CHF 28.56	CHF 4'950	CHF 64'350
29.	CHF 29.14	CHF 5'050	CHF 65'650
30.	CHF 30.01	CHF 5'200	CHF 67'600
41.	CHF 30.29	CHF 5'250	CHF 68'250

- c) Lavoratori semi-qualificati con almeno 12 mesi di esperienza nel ramo (isolatori, lattonieri-isolatori, montatori di dispositivi antincendio)

Eta*	all'ora	al mese	all'anno
20.	CHF 23.37	CHF 4'050	CHF 52'650
21.	CHF 23.37	CHF 4'050	CHF 52'650
22.	CHF 23.66	CHF 4'100	CHF 53'300
23.	CHF 23.95	CHF 4'150	CHF 53'950
24.	CHF 24.52	CHF 4'250	CHF 55'250
25.	CHF 25.39	CHF 4'400	CHF 57'200
26.	CHF 25.97	CHF 4'500	CHF 58'500
27.	CHF 26.54	CHF 4'600	CHF 59'800
28.	CHF 27.12	CHF 4'700	CHF 61'100
29.	CHF 27.70	CHF 4'800	CHF 62'400
30.	CHF 27.99	CHF 4'850	CHF 63'050
41.	CHF 28.85	CHF 5'000	CHF 65'000

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

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

d) Primo anno dopo l'apprendistato

Nel primo anno dopo la fine dell'apprendistato, il salario minimo ammonta a CHF 4'000.– al mese, per un massimo di 12 mesi. In seguito valgono le categorie per i salari minimi secondo l'art. 2 lit. a) e b) dell'appendice 10 CCL.

Indennità per gli apprendisti dall'inizio dell'apprendistato (a partire da luglio 2020)

Anno di apprendistato	al mese	all'anno
1° anno	CHF 1'000.–	CHF 13'000.–
2° anno	CHF 1'350.–	CHF 17'550.–
3° anno	CHF 1'850.–	CHF 24'050.–
Rimborso spese supplementare di CHF 320.– al mese / CHF 17.– al giorno (Art. 46 CCL)		

4. Rimborso delle spese per lavoro fuori sede (Art. 46 CCL)

I datori di lavoro devono stabilire il regolamento delle spese per il personale addetto al montaggio. Gli importi minimi sono i seguenti: - per i lavoratori che non possono prendere i pasti nell'azienda del datore di lavoro:
- CHF 17.– per giorno di lavoro, oppure CHF 320.– al mese quale indennità forfetaria di rimborso delle spese per pasti presi all'esterno.

5. Contributo di applicazione, contributo di base, contributo di formazione (Art. 22 CCL)

Tutti i datori di lavoro e i lavoratori, nonché gli apprendisti, pagano i seguenti contributi:

a) Contributi dei lavoratori

Tutti i lavoratori versano

- un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.– / mese e
- un contributo di formazione di CHF 15.– / mese.

Totale CHF 35.– / mese.

L'importo viene dedotto ogni mese direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

b) Contributi degli apprendisti

Tutti gli apprendisti versano

- un contributo di formazione di CHF 10.– / mese.

L'importo viene dedotto ogni mese direttamente dal salario e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

c) Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro versano

- un contributo alle spese di applicazione di CHF 20.– / mese per ogni collaboratore
- un contributo di formazione di CHF 15.– / mese per ogni collaboratore. Totale CHF 35.00 / mese nonché
- un contributo di base forfettario di CHF 240.– / anno, risp. CHF 20.– al mese. I mesi cominciati vengono conteggiati come mesi interi.

I contributi dei datori di lavoro, nonché quelli dedotti ai lavoratori e agli apprendisti, devono essere versati periodicamente sul conto della Commissione Paritetica Nazionale conformemente alle direttive di quest'ultima.

Berna, Zurigo, novembre 2022

Per l'Associazione svizzera delle aziende dell'isolazione ISOLSUISSE

Il presidente
Konrad Maurer

Il segretario
Urs Hofstetter

Per il sindacato Unia

La presidente

membro di GL

Il responsabile del
Ramo

Vania Alleva

Bruna Campanello

Yannick Egger

Appendice 11

Disposizioni di applicazione concernente i conti di risparmio per il pensionamento anticipato

Art. 1 Principio

- 1.1 Le parti contraenti della CCL incaricano la Spida Sozialversicherungen con sede a Zurigo dell'applicazione degli art. 19 e 37 CCL (Gestione dei conti di risparmio per il pensionamento anticipato). L'attività è remunerata.
- 1.2 In base agli art. 19 e 37 della CCL, tutti i datori di lavoro ed i lavoratori sottoposti alla CCL o alla dichiarazione di forza obbligatoria della CCL sono tenuti a tenere dei conti di risparmio per il pensionamento anticipato.

Resta riservata la possibilità di esonero contemplata all'art. 37.8 CCL.

Art. 2 Conti di risparmio individuali

- 2.1 Il datore di lavoro è tenuto ad annunciare alla Spida Sozialversicherungen ogni assunzione e dimissione di lavoratori.
- 2.2 La Spida Sozialversicherungen gestisce un conto individuale di risparmio per ogni lavoratore. Ad esso vengono accreditati gli importi di cui all'art. 37.3 CCL nonché gli interessi.
- 2.3 Il conto di risparmio è esposto alle oscillazioni del mercato dei capitali dell'intero patrimonio investito, conformemente all'art. 5 delle presenti disposizioni di applicazione.
- 2.4 Ogni lavoratore riceve un estratto conto una volta all'anno o al momento delle dimissioni.

Art. 3 Finanziamento

- 3.1 L'ammontare degli importi per i datori di lavoro ed i lavoratori è conforme alle disposizioni contemplate all'art. 37.3 CCL.

- 3.2 I contributi del lavoratore vengono dedotti ogni mese direttamente dal salario del lavoratore e sono indicati sul foglio di paga.
- 3.3 Il datore di lavoro versa i propri contributi insieme con i contributi del lavoratore alla Spida Sozialversicherungen in base alle istruzioni della stessa.
- 3.4 In caso di ritardo nel pagamento la Spida Sozialversicherungen è tenuta ad inviare al datore di lavoro un sollecito o ad avviare una procedura esecutiva per reclamare gli importi dovuti. Gli importi dovuti sono soggetti agli interessi di mora dal momento della scadenza del pagamento. Il datore di lavoro risponde degli importi non dedotti o non dedotti correttamente secondo l'art. 37.3 let. a) e b) CCL. Per il lavoratore non deve risultarne alcun pregiudizio.

Art. 4 Prestazioni

- 4.1 Tutte le prestazioni sono versate in capitale. Il momento del -versamento e la destinazione delle prestazioni sono disciplinati dagli art. 37.6 CCL e 37.7 CCL.
- 4.2 La richiesta di versamento del capitale deve essere presentata per iscritto. In caso di lavoratori coniugati o a beneficio di un partenariato registrato ancora in vita è necessario l'accordo del/della coniuge o partner.
- 4.3 La Spida Sozialversicherungen è a disposizione del lavoratore per consigli concernenti la destinazione del capitale risparmiato secondo gli art. 37.6 CCL e 37.7 CCL.

Art. 5 Patrimonio investito

- 5.1 La Spida Sozialversicherungen gestisce l'investimento del capitale di risparmio di tutti i lavoratori secondo le disposizioni della Commissione paritetica nazionale insieme con il patrimonio dell'istituzione. Esso partecipa in ugual misura alle relative condizioni del mercato dei capitali nonché ai relativi risultati.

Art. 6 Organi di esecuzione

- 6.1 Le parti contraenti della CCL designano quale organo supremo un consiglio di fondazione composto in modo paritetico, la quale disciplina e sorveglia l'esecuzione e l'amministrazione dei conti di risparmio per il pensionamento anticipato. Essa può emanare altre disposizioni di esecuzione.
- 6.2 La Spida Sozialversicherungen presenta al consiglio di fondazione un rapporto annuale sulle proprie attività in relazione alla gestione dei conti di risparmio e del patrimonio investito. A tale scopo essa stila un rapporto annuale.
- 6.3 Il consiglio di fondazione designa un ufficio di controllo. L'ufficio di controllo verifica periodicamente la corretta esecuzione e stila un rapporto di controllo annuale all'attenzione del consiglio di fondazione.
- 6.4 Per la composizione di eventuali litigi derivanti dal presente regolamento, le parti contraenti riconoscono il procedimento di conciliazione e il tribunale arbitrale secondo gli art. 9 e 12 CCL.

Art. 7 Validità

- 7.1 Il presente regolamento è parte integrante della CCL ed entra in vigore insieme ad essa il 1.1.2014.

Berna, Zurigo, novembre 2013

Per l'Associazione svizzera delle aziende dell'isolazione ISOLSUISSE

Il presidente
Konrad Maurer

Il segretario
Urs Hofstetter

Per il sindacato Unia

Il co-presidente
R. Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
A. Ferrari

Il responsabile del
Ramo
R. Frehner

Indice testi di legge

- 1) Art. 328 CO, LL, OLL, LAINF, OPI, OTConstr
- 2) Art. 327 CO
- 3) Art. 330a 1 CO
- 4) Art. 330a 2 CO
- 5) Art. 321a CO
- 6) vedi Art. 24.4 CCT
- 7) Art. 82 3 LAINF, Art. 11 OPI
- 8) vedi Art. 24.12 CCT et Art. 337 CO
- 9) Art. 321c CO
- 10) Art. 321d CO
- 11) Art. 321e 1 CO
- 12) Art. 321e 2 CO
- 13) RS 822.11
- 14) Art. 329a CO
- 15) Art. 329b CO
- 16) Art. 329c CO
- 17) Art. 329a 3 CO
- 18) Art. 329c 2 CO
- 19) Art. 329d 1 CO
- 20) Art. 329d 2 CO
- 21) Art. 20a LL
- 22) Art. 1i 1 OPP 2
- 23) Art. 329 3 CO
- 24) Art. 324a CO
- 25) Art. 322 CO
- 26) Art. 324 CO
- 27) Art. 322d 1 CO
- 28) Art. 322d 2 CO
- 29) Art. 17b 1 LL
- 30) Art. 17b 2 LL
- 31) Art. 327a CO
- 32) Art. 327b CO
- 33) Art. 323 1 CO
- 34) Art. 323b 1 CO
- 35) Art. 323b 2 CO
- 36) Art. 1a LAINF, Art. 66 LAINF
- 37) Art. 3 LAINF
- 38) Art. 91 1 LAINF
- 39) Art. 91 2 LAINF
- 40) Art. 324a 1 CO
- 41) Art. 338 1 CO
- 42) Art. 338 2 CO
- 43) Art. 338a 1 CO
- 44) Art. 338a 2 CO
- 45) Art. 335 1 CO
- 46) Art. 335a 1 CO
- 47) Art. 335b 1 CO
- 48) Art. 335b 2 CO
- 49) Art. 335b 3 CO
- 50) Art. 335c 1 CO
- 51) Art. 335c 2 CO
- 52) Art. 336 1 CO
- 53) Art. 336 2 CO
- 54) Art. 336a 1 CO
- 55) Art. 336a 2 CO
- 56) Art. 336b 1 CO
- 57) Art. 336b 2 CO
- 58) Art. 336c 1 CO
- 59) Art. 336c 2 CO
- 60) Art. 336c 3 CO
- 61) Art. 336d 1 CO
- 62) Art. 336d 2 CO
- 63) Art. 337 1 CO
- 64) Art. 337 2 CO
- 65) Art. 337 3 CO
- 66) Art. 337c 1 CO
- 67) Art. 337c 2 CO
- 68) Art. 337c 3 CO
- 69) Art. 337d 1 CO
- 70) Art. 337d 2 CO
- 71) Art. 337d 3 CO