

# **CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO**

## **PER GESSATORI, STUCCATORI, MONTATORI A SECCO, PLAFONATORI E INTONACATORI**

Decretato d'obbligatorietà cantonale

Valevole per il Cantone Ticino  
dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2010  
prorogato fino al 31 dicembre 2011

stipulato tra

l'Associazione Ticinese dei Mastri Gessatori - ATMG

da una parte

e

il Sindacato UNIA  
l'Organizzazione Cristiano Sociale del cantone Ticino - OCST

dall'altra

**Disposizioni generali**

Art. 1.	Campo di applicazione	4
Art. 2.	Interessi professionali	4
Art. 3.	Pace del lavoro	5
Art. 4.	Applicazione del contratto - Commissione Paritetica Cantonale - Nomina e costituzione	5
Art. 5.	Compiti	6
Art. 6.	Esperimento di conciliazione e procedura arbitrale	6
Art. 7.	Controlli aziendali e accertamenti	7
Art. 8.	Sentenze	7
Art. 9.	Collegio Arbitrale	7
Art. 10.	Arbitro Unico	9
Art. 11.	Contributo paritetico - Dichiarazione di adesione – Condizioni di rilascio - Emissione - Proventi e destinazione	9
Art. 12.	Osservanza del contratto collettivo di lavoro	11
Art. 13.	Contratti di adesione	11

**Disposizioni materiali**

Art. 14.	Protezione del lavoratore	12
Art. 15.	Diligenza e fedeltà - Assenze - Divieto del lavoro nero	14
Art. 16.	Lavoro in subappalto	15
Art. 17.	Lavoro a cottimo	15
Art. 18.	Orario di lavoro	15
Art. 19.	Supplementi salariali	15
Art. 20.	Indennità per il pranzo – Tempo di viaggio – Indennità chilometriche	16
Art. 21.	Indennità di intemperie	17
Art. 22.	Vacanze e indennità per le vacanze	18
Art. 23.	Indennità giorni festivi infrasettimanali	19
Art. 24.	Indennità per la visita di reclutamento, per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento militare e per la riconsegna dell'equipaggiamento e per le assenze inevitabili	19
Art. 25.	Indennità in caso di servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile	20
Art. 26.	Assicurazione indennità giornaliera di malattia	21
Art. 27.	Assicurazione contro gli infortuni	22
Art. 28.	Assegni familiari	23
Art. 29.	Tredicesima mensilità	23
Art. 29.bis	Salari minimi	24
Art. 30.	Diritto al salario dopo il decesso del lavoratore	24

Art. 31.	Previdenza del personale	25
Art. 32.	Pagamento del salario	25
Art. 33.	Assunzione della manodopera	26
Art. 34.	Inizio e fine del rapporto di lavoro	26
Art. 35.	Perfezionamento professionale	28

### **Durata del contratto collettivo di lavoro**

Art. 36.	Durata del contratto collettivo di lavoro	29
----------	---	----

### **Convenzione salariale valevole 2010**

Art. 1.	Salari minimi lavoratori e salari minimi apprendisti	31
Art. 2.	Salari mensili	31
Art. 3.	Indennità per il pranzo	31

### **Procedura davanti al Collegio Arbitrale**

Art. 1.	Registrazione atti	33
Art. 2.	Procedura in generale	33
Art. 3.	Procedura orale	33
Art. 4.	Procedura scritta	34
Art. 5.	Relatore	34
Art. 6.	Prove	34
Art. 7.	Potere d'esame - Indagine d'ufficio	34
Art. 8.	Assunzione delle prove	34
Art. 9.	Giudizio	35
Art. 10.	Notificazione del giudizio	35
Art. 11.	Restituzione dei documenti	35
Art. 12.	Modo di intimazione	35

# Disposizioni generali

## Art. 1. Campo di applicazione

### 1.1. Dal profilo geografico

Le disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro (CCL) sono vevoli su tutto il territorio del cantone Ticino.

### 1.2. Dal profilo aziendale

Il presente CCL fa stato per tutte le imprese:

- a) che eseguono lavori di gessatura, stuccatura, intonacatura, isolamento termica di facciate, montaggio di soffitti ribassati di ogni genere e costruzioni di elementi a secco (prefabbricati);
- b) di intermediazione e di collocamento di personale attivo nei lavori menzionati alla lettera a);
- c) straniere operanti in Svizzera e che eseguono lavori menzionati alla lettera a);
- d) generali che eseguono lavori menzionati alla lettera a) del presente articolo.

### 1.3. Dal profilo professionale

1.3.1. Il presente CCL fa stato per i lavoratori (apprendisti compresi) delle imprese menzionate all'art. 1.2., indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione.

1.3.2. Il presente CCL non vale per:

- a) i quadri dirigenti;
- b) il personale amministrativo;
- c) il personale tecnico non direttamente impegnato nell'esecuzione dei lavori sui cantieri.

1.4. Subito dopo la stipulazione del presente CCL, le parti contraenti inoltreranno la domanda per la dichiarazione di obbligatorietà.

## Art. 2. Interessi professionali

Le parti contraenti si adoperano per promuovere gli interessi professionali comuni, in modo speciale:

2.1. propugnando l'emanazione e l'applicazione di disposizioni sugli appalti conformi ai nostri tempi;

- 2.2. cercando di ottenere dei termini sufficienti per l'esecuzione dei lavori e di assicurare un'occupazione possibilmente regolare;
- 2.3. intervenendo in comune presso le istanze competenti per ottenere che i lavori pubblici o quelli sussidiati dai poteri pubblici siano aggiudicati unicamente alle imprese che osservano gli impegni derivanti dal presente CCL;
- 2.4. combattendo la concorrenza sleale praticata con offerte di prezzi d'appalto poco seri;
- 2.5. lottando contro ogni sorta di lavoro non eseguito secondo le regole dell'arte e contro l'assegnazione di lavori a ditte che non rispettano le regole dell'etica professionale;
- 2.6. promuovendo la formazione e il perfezionamento professionale;
- 2.7. adottando i mezzi e le misure più adatte che si impongono, in caso di sottoimpiego (disoccupazione parziale o totale), per il miglioramento delle possibilità di lavoro;
- 2.8. garantendo l'applicazione di misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali.

### Art. 3. Pace del lavoro

Nell'intento di salvaguardare, nell'interesse dell'intera economia cantonale, la pace del lavoro, le parti contraenti chiariranno reciprocamente, secondo i principi della buona fede, le divergenze d'opinione importanti e le eventuali vertenze e si adopereranno per la loro composizione nel senso delle disposizioni seguenti.

In ogni caso le parti si impegnano, per sé e per i loro membri, a salvaguardare, per l'intera durata del presente CCL, la pace assoluta del lavoro ai sensi del Codice svizzero delle Obligazioni (CO). Di conseguenza, sono proibite tutte le azioni volte a turbare il lavoro quali la minaccia di sciopero, provocazione allo sciopero, ogni resistenza passiva come pure ogni rappresaglia o altra misura di lotta quali la serrata o il boicotto.

### Art. 4. Applicazione del contratto - Commissione Paritetica Cantonale - Nomina e costituzione

- 4.1. Le parti contraenti il CCL provvedono alla sua interpretazione ed applicazione.
- 4.2. Per l'interpretazione ed applicazione del CCL è designata una "Commissione Paritetica Cantonale per i lavori in gesso e d'intonacatura" (CPC) composta da 4 rappresentanti e da 2 supplenti dell'Associazione Ticinese Mastri Gessatori e da 4 rappresentanti e da 2 supplenti delle organizzazioni sindacali; il suo funzionamento sarà stabilito da apposito regolamento.

## **Art. 5. Compiti**

5.1. **La CPC ha innanzitutto il compito di applicare e far rispettare le disposizioni previste dal presente CCL.** Inoltre essa, in caso di necessità, deve provvedere ad interpretare le disposizioni contrattuali, conciliare le divergenze di opinioni e risolvere le controversie relative al CCL.

5.2. **La CPC svolge, in particolare, i seguenti compiti:**

- **adottare gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del CCL e per la soluzione dei problemi inerenti la professione;**
- **assolvere quei compiti particolari che le vengono assegnati di volta in volta dalle parti contraenti;**
- **allestire il calendario di lavoro;**
- **verificare i calendari di lavoro aziendali e speciali;**
- **conciliare le divergenze di opinione tra l'azienda e il lavoratore, soprattutto riguardo l'assegnazione alle classi salariali;**
- **conciliare le controversie tra l'azienda e il lavoratore relative alla sicurezza del lavoro e alla prevenzione delle malattie;**
- **eseguire controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nelle aziende. La CPC può affidare l'esecuzione di tali compiti alle Sottocommissioni regionali (SR);**
- **notificare alle Autorità competenti i casi di violazione contrattuale con la conseguente richiesta di sospensione dell'assegnazione dei permessi per la manodopera estera e l'esclusione dalla partecipazione agli appalti pubblici;**
- **amministrare i proventi del contributo paritetico;**
- **costituire, qualora lo ritenesse necessario, fondi speciali, oltre quelli previsti dal CCL, che rispondano agli scopi contrattuali e di regolarne l'impiego;**
- **decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione e di perfezionamento professionale organizzati da persone o enti vincolati dal presente CCL o da terzi;**
- **verificare il rispetto dell'art. 16 relativo al lavoro in subappalto**

## **Art. 6. Esperimento di conciliazione e procedura arbitrale**

6.1. **Divergenze di opinione e vertenze relative all'applicazione e all'interpretazione delle questioni regolate dal CCL possono essere sottoposte alla CPC.**

6.2. **Durante e dopo l'esperimento di conciliazione, ci si deve astenere da ogni polemica in pubblico sull'andamento e sul contenuto delle trattative. Un'informazione corretta e obiettiva ai membri delle parti contraenti è invece consentita.**

- 6.3. Se non si giungesse ad un'intesa, ci si potrà appellare al Collegio Arbitrale e all'Arbitro Unico tramite ricorso.

## **Art. 7. Controlli aziendali e accertamenti**

- 7.1. **Per l'esecuzione dei controlli giusta l'art. 5, alla CPC deve essere concessa la possibilità di consultare tutti i documenti necessari per lo svolgimento del suo compito.**

- 7.2. In caso di violazione contrattuale la CPC informa la parte inadempiente e le fissa un termine per la presa di posizione. Al riguardo si devono indicare le possibilità di sanzione previste dal CCL.

## **Art. 8. Sentenze**

- 8.1. Riscontrata la violazione di disposizioni del CCL, la CPC invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali.

### **8.2. La CPC è autorizzata a decretare le seguenti sanzioni:**

**a) ammonimento scritto;**

**b) pena convenzionale:**

- **in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;**
- **in caso di inosservanza del divieto relativo al lavoro abusivo fino ad un massimo di fr. 3'000.--;**
- **in tutti gli altri casi fino ad un massimo di fr. 50'000.--.**

- 8.2.1. La multa convenzionale deve essere versata alla CPC entro 30 giorni. Questa impiegherà l'importo per l'applicazione e l'esecuzione del CCL.

- 8.3. La parte inadempiente deve, di regola, assumersi le spese procedurali.

- 8.4. La decisione della CPC dovrà indicare i mezzi giuridici di ricorso.

## **Art. 9. Collegio Arbitrale**

- 9.1. E' costituito un Collegio Arbitrale quale istanza di ricorso nelle controversie riguardanti imprenditori o lavoratori affiliati ad una delle parti firmatarie il presente CCL.

9.1.1. Esso è composto di 3 membri e cioè di:

- un presidente designato dal Presidente del Tribunale di Appello del cantone Ticino;
- un membro designato dall'Associazione Ticinese Mastri Gessatori firmataria del CCL;
- un membro designato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

Il Presidente del Tribunale di Appello del cantone Ticino designa un supplente del presidente, l'Associazione Ticinese Mastri Gessatori un supplente e le organizzazioni sindacali un supplente; i supplenti sostituiscono i membri impediti, assenti o ricusati.

9.2. I componenti del Collegio Arbitrale e i loro supplenti rimangono in carica tre anni; il loro incarico può essere rinnovato.

9.3. Il Collegio Arbitrale può addossare alla parte soccombente in tutto o in parte le spese della procedura. Il giudizio è pronunciato a maggioranza.

9.4. Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL, stabilisce il funzionamento del Collegio Arbitrale e la procedura da seguire nell'istruzione e nelle decisioni delle vertenze.

9.5. Il Collegio Arbitrale:

- a) decide i ricorsi presentati contro le decisioni della CPC e si pronuncia sulle multe di detta Commissione;
- b) decide sulle divergenze di opinione e le vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la CPC non avesse potuto raggiungere un accordo.

9.6. Il giudizio è inappellabile ed è pronunciato secondo diritto. La procedura è stabilita da apposito regolamento. Il Collegio Arbitrale regola liberamente la procedura ove il regolamento sia silente.

9.6.1. Le parti devono essere sentite oralmente o per iscritto; nel caso di mancata comparsa o di decorrenza infruttuosa del termine per la presentazione delle osservazioni scritte, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte o in base agli atti.

9.6.2. Il Collegio Arbitrale apprezza liberamente i fatti, può assumere d'ufficio tutte le prove che ritenesse utili per il suo convincimento e decide liberamente sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

9.7. Tutti coloro che sono vincolati dal presente CCL sono tenuti a mettere a disposizione del Collegio Arbitrale i libri contabili ed ogni ulteriore documentazione necessaria.

9.8. I membri del Collegio Arbitrale sono tenuti a mantenere il segreto su tutto ciò di cui vengono a conoscenza durante l'istruzione delle vertenze.

## Art. 10. Arbitro Unico

- 10.1. Nelle vertenze riguardanti un imprenditore non affiliato all'Associazione Ticinese Mastri Gessatori o un lavoratore non affiliato ad un'organizzazione sindacale firmataria del presente CCL, il giudizio è pronunciato da un Arbitro Unico, designato dal Presidente del Tribunale di Appello del cantone Ticino per la durata di tre anni.
- 10.2. Per le competenze, la procedura e le spese è applicabile, per analogia, l'art. 9 del presente CCL.

## Art. 11. Contributo paritetico per l'applicazione del CCL - Dichiarazione di adesione - Condizioni di rilascio - Emissione - Proventi e destinazione

- 11.1. Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione ed applicazione del CCL, nonché per sviluppare azioni tendenti alla formazione professionale (apprendistato), al miglioramento della qualifica professionale ed alla difesa degli interessi generali della professione, è istituito un contributo paritetico, da versare alla CPC in Bellinzona, del seguente ammontare:

- a) per tutti i datori di lavoro del cantone Ticino assoggettati al presente CCL:

il 5 ‰ (cinque per mille) dei salari versati durante l'anno precedente, ritenuta una tassa minima di fr. 50.--;

- b) per i lavoratori (apprendisti compresi):

			TOTALE
lavoratori attivi in ditta associate all'ATMG e firmatarie del CCL	0.7 % *	0.3 % *	1.0 % *
lavoratori attivi in ditte non firmatarie del CCL	0.7 % *		0.7 % *

\* del salario sottoposto ai premi AVS (tredicesima compresa). Sottostanno a questo obbligo anche i lavoratori al beneficio dell'AVS e gli apprendisti non ancora assoggettati ai premi AVS.

- 11.1.1. Il datore di lavoro è obbligato a trattenere sul salario del lavoratore il contributo paritetico di cui sopra e a riversarlo alla CPC secondo le modalità da essa stabilite.

- 11.1.2. E' fatto divieto alle ditte di assumere a proprio carico il contributo paritetico dovuto dai lavoratori. Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.
- 11.1.3. Il mancato versamento del contributo paritetico entro il termine stabilito dall'art. 11.1.1., sarà gravato degli interessi di mora; inoltre la ditta potrà essere passibile di multa con l'eventuale diritto di ricorso a norma degli artt. 9 e 10 del presente CCL.
- 11.2. E' introdotta di conseguenza un'apposita "Dichiarazione di adesione al CCL" per le ditte.

La dichiarazione di adesione al CCL è rilasciata:

- a) alle imprese affiliate all'Associazione Ticinese Mastri Gessatori dal suo segretariato, previo versamento della tassa sociale;
  - b) alle imprese non affiliate all'Associazione Ticinese Mastri Gessatori, dalla CPC in Bellinzona, previo versamento dei contributi previsti dall'art. 11.1. lettera a).
- 11.3. Condizione per il rilascio della dichiarazione di adesione al CCL è che la ditta sia iscritta al Registro di Commercio (RC) da almeno 6 mesi.
- 11.4. La dichiarazione di adesione al CCL per le ditte dovrà contenere le seguenti indicazioni:
- generalità dei titolari dell'azienda ed eventuali titoli tecnici;
  - anno di costituzione e iscrizione al RC;
  - data di adesione al CCL.
- 11.5. Non sarà riconosciuta firmataria del CCL la ditta non affiliata all'Associazione Ticinese Mastri Gessatori che non ha versato il contributo paritetico di cui all'art. 11.1. lett. a).  
La CPC allestirà e terrà aggiornato l'elenco delle ditte in possesso della dichiarazione di adesione al CCL.
- 11.6. A norma dell'art. 5 del presente CCL, le parti contraenti emaneranno un apposito regolamento da considerarsi parte integrante del CCL.
- 11.7. L'introito totale (contributo paritetico) della CPC verrà utilizzato:**
- a) **per l'esecuzione e l'applicazione del CCL compresa l'organizzazione e la realizzazione dei controlli;**
  - b) **per il sostegno e il finanziamento della formazione e del perfezionamento professionale;**
  - c) i rimborsi ai lavoratori organizzati attraverso le rispettive organizzazioni sindacali;
  - d) le azioni mirate alla difesa degli interessi generali della professione.

## Art. 12. Osservanza del contratto collettivo di lavoro

- 12.1. Le parti contraenti si impegnano per sé e per i loro membri ad osservare le disposizioni del presente CCL.
- 12.2. Le parti contraenti il CCL convengono che avranno in comune il diritto di esigere l'adempimento da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati, quanto ai punti previsti dall'art. 357b, cpv. 1, lett. c) del CO.

## Art. 13. Contratti di adesione

Nell'interesse delle parti contraenti, le organizzazioni sindacali si impegnano a provvedere che questo CCL venga firmato ed applicato anche dalle ditte non associate e da quelle che provengono dall'esterno e che eseguono lavori nell'ambito designato dal presente CCL.

# Disposizioni materiali

## Art. 14. Protezione del lavoratore

14.1. “Per prevenire gli infortuni professionali e le malattie professionali, il datore di lavoro deve prendere tutte le misure necessarie per esperienza, tecnicamente applicabili e adatte alle circostanze.” (LAINF, art. 82, cpv. 1)

“Il datore di lavoro deve avvalersi a tale scopo della collaborazione dei dipendenti.” (LAINF, art. 82, cpv. 2)

“I lavoratori devono assecondare il datore di lavoro nell’applicazione delle relative prescrizioni. Essi sono in particolare obbligati a utilizzare gli equipaggiamenti personali di protezione, usare correttamente i dispositivi di sicurezza e astenersi dal rimuoverli o modificarli senza il permesso del datore di lavoro.” (LAINF, art. 82, cpv. 3)

“Il datore di lavoro, per garantire la sicurezza sul lavoro, deve prendere ogni disposizione e provvedimento di protezione, che soddisfino le prescrizioni della presente ordinanza e quelle concernenti la sicurezza sul lavoro applicabili alla sua azienda, come anche le altre norme riconosciute in materia di tecnica della sicurezza e di medicina del lavoro.” (OPI, art. 3, cpv. 1)

“Il datore di lavoro deve provvedere affinché non venga compromessa l’efficacia dei provvedimenti e delle attrezzature di protezione.” (OPI, art. 3, cpv. 2)

“Qualora la sicurezza del lavoratore non sia più altrimenti garantita, il datore di lavoro deve far sospendere il lavoro negli edifici o nei locali ovvero nei posti di lavoro o nelle attrezzature d’esercizio corrispondenti finché sia stato rimediato al danno o all’anomalia, a meno che l’interruzione non contribuisca ad aumentare il pericolo.” (OPI, art. 4)

“Se i rischi d’infortunio o di menomazione della salute non possono o possono essere eliminati soltanto parzialmente mediante provvedimenti tecnici o amministrativi, il datore di lavoro deve mettere a disposizione del lavoratore equipaggiamenti individuali di protezione, il cui uso può essere ragionevolmente preteso, come indumenti, protettivi visivi, respiratori, auricolari e cutanei, come anche schermi e, se necessario, capi di biancheria particolari. Deve provvedere affinché le attrezzature siano sempre in perfetto stato e pronte all’uso.” (OPI, art. 5)

“Il datore di lavoro deve provvedere affinché i lavoratori vengano istruiti riguardo ai pericoli cui sono esposti nell’esercizio della loro attività e ai provvedimenti adottabili per prevenirli. Bada inoltre affinché questi provvedimenti siano osservati.” (OPI, art. 6)

- 14.2. Le parti convengono di impegnarsi in comune per la salvaguardia della sicurezza sul lavoro, conformemente alle relative raccomandazioni e programmi del “Forum per la sicurezza sul lavoro” (per esempio per quanto riguarda l’istruzione dei nuovi collaboratori) e tenendo conto delle prestazioni di servizio dell’Ufficio di consulenza per la sicurezza sul lavoro (UCSL della SSIC TI) nonché dei principi del “Codice d’onore per la sicurezza sul lavoro della SSIC TI” e del quadro dei compiti del preposto alla sicurezza sul lavoro secondo il “Concetto del preposto alla sicurezza sul lavoro nell’impresa”.
- 14.3.1. Il datore di lavoro informa i lavoratori sui pericoli cui sono esposti nell’esercizio delle loro attività e predispone i relativi provvedimenti.
- 14.3.2. Il datore di lavoro istruisce in modo adeguato i lavoratori, in particolare gli apprendisti ed i nuovi collaboratori, sulla sicurezza sul lavoro. Egli impartisce disposizioni chiare e regola le competenze.
- 14.3.3. Il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore gli “effetti personali di protezione” necessari - su richiesta del lavoratore compresa la consegna, a prezzo ridotto, di calzature adeguate.
- 14.3.4. Il datore di lavoro prende le disposizioni affinché, in caso di infortunio sul lavoro, possano essere prestati i primi soccorsi in modo rapido e competente, a tale scopo le imprese devono tenere a disposizione su tutti i cantieri il materiale sanitario adeguato.
- 14.4.1. Il lavoratore segue le indicazioni del datore di lavoro riguardo alla sicurezza sul lavoro.
- 14.4.2. Il lavoratore usa in particolare i necessari effetti personali di protezione, comprese le calzature adatte.
- 14.4.3. Se un lavoratore constata delle manchevolezze che pregiudicano la sicurezza sul lavoro, deve eliminarle immediatamente oppure annunciarle subito al suo superiore.
- 14.4.4. Il lavoratore non si mette in una situazione pregiudizievole per se stesso o per gli altri. Ciò vale anche per il consumo di sostanze nocive (in particolare alcolici e droghe).
- 14.5. In caso di trasgressioni delle presenti disposizioni, la CPC è autorizzata a nome delle parti contraenti, a decretare multe convenzionali. Queste saranno versate al Fondo della CPC e usate per il promuovimento della sicurezza sul lavoro.
- 14.6. Nel limite del possibile e dove la durata e l’importanza del lavoro lo giustificano, sarà messo a disposizione esclusiva degli operai un vano, locale o baracca, pulito e riscaldabile.
- 14.7. Le ditte si impegnano a mettere a disposizione dei lavoratori confacenti servizi corrispondenti alle esigenze dell’igiene, come pure baracche adatte per consumare il pranzo e per depositare gli abiti, nonché posteggi per le biciclette, i ciclomotori e le motociclette.

- 14.8. Le disposizioni in merito agli alloggi dei lavoratori ed in merito all'igiene ed all'ordine sui cantieri sono oggetto di un regolamento separato.

## **Art. 15. Diligenza e fedeltà - Assenze - Divieto del lavoro nero**

- 15.1. Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli, osservando le regole della professione, e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.
- 15.2. Egli deve adoperare secondo le regole le macchine, gli utensili e le installazioni tecniche nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con cura, come pure il materiale messo a sua disposizione. In caso di difetti, avvertirà immediatamente il suo datore di lavoro o chi lo rappresenta.
- 15.3. Il lavoratore è responsabile, ai sensi dell'Art. 320e del CO, del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.
- 15.4. Il lavoratore informerà immediatamente il suo datore di lavoro nel caso in cui fosse impedito a presentarsi al lavoro e giustificherà le sue assenze che verranno tollerate solo se dovute a causa grave. I ritardi nell'incominciare il lavoro, le interruzioni e gli abbandoni prematuri del lavoro (nella misura in cui non saranno giustificati) saranno compensati tramite corrispondente prolungamento della durata del lavoro oppure daranno luogo ad un'equivalente detrazione salariale.
- 15.5. Il lavoratore si impegnerà a tenere un contegno corretto e cortese con tutte le persone con le quali entrerà in contatto nell'esercizio della sua professione e ad evitare ciò che possa danneggiare l'esecuzione dei lavori o sollevare reclami.
- 15.6. Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro remunerato o gratuito per conto di terzi nella misura in cui lede il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.**
- 15.7. Ogni lavoratore è obbligato a declinare le proprie generalità ai rappresentanti della CPC o delle Sottocommissioni regionali (SR).
- 15.8. In caso di violazione di questo divieto del lavoro nero, la CPC può, a seconda della gravità del singolo caso, intimare al lavoratore un ammonimento o una multa fino all'importo massimo di fr. 3'000.--.**
- 15.9. Le ditte che favoriranno tale lavoro nero, ad esempio fornendo materiale, attrezzi e macchinari a prestito o noleggio destinati al lavoro nero, saranno passibili di ammenda fino a fr. 5'000.--, in caso di recidività fino a fr. 10'000.--.**
- 15.10. Resta riservato quanto previsto dall'art. 21.3.5. del presente CCL.

## Art. 16. Lavoro in subappalto

Il datore di lavoro o il singolo lavoratore che riceve un'opera o parte di essa in subappalto, è tenuto a compilare l'apposito formulario (messo a disposizione della CPC) e a notificarlo almeno 24 ore prima dell'inizio dell'attività al segretariato della CPC.

La CPC potrà eseguire delle verifiche sulle condizioni di lavoro praticate.

## Art. 17. Lavoro a cottimo

Durante la validità del CCL le parti si impegnano a elaborare una regolamentazione sul lavoro a cottimo. Fino alla stipulazione di questo regolamento il lavoro a cottimo non è permesso.

## Art. 18. Orario di lavoro

- 18.1. Il totale annuale delle ore di lavoro possibili (vacanze e giorni festivi infrasettimanali compresi) è di 2088 ore annuali.**
- 18.1.1. Per quanto concerne la durata giornaliera e settimanale del lavoro, fa stato il calendario di lavoro emanato all'inizio di ogni anno dalla CPC.**
- 18.1.2. Eventuali modifiche dei calendari di lavoro apportate dalle ditte dovranno essere presentate alla CPC entro la fine di febbraio. I calendari aziendali dovranno comunque rispettare una durata minima settimanale di 37.50 ore e massima di 42.50 ore.**
- 18.2. Durante tutto l'anno è obbligatoria la settimana lavorativa di 5 giorni (lunedì - venerdì)**
- 18.3. In caso di dimostrata urgenza e necessità, si potrà lavorare (alle condizioni dell'art. 19) oltre l'orario normale, al sabato, previa autorizzazione della CPC, di notte e nei giorni festivi previa autorizzazione della Segreteria di Stato dell'economia o dell'Ufficio dell'Ispettorato del lavoro"**
- 18.4. L'orario di lavoro inizia e termina sul cantiere. Sono riservate le disposizioni dell'art. 20.2.

## Art. 19. Supplementi salariali

**I lavoratori hanno diritto ai seguenti supplementi salariali:**

- 19.1. Per le ore straordinarie un supplemento del 25%. Sono considerate lavoro straordinario le ore lavorative comandate e prestate oltre la durata settimanale normale del lavoro prevista dal calendario di lavoro emanato dalla CPC.**

- 19.2.** E' considerato lavoro diurno quello eseguito tra le ore 05<sup>00</sup> e le ore 20<sup>00</sup>. Il lavoro diurno tra le ore 05<sup>00</sup> e le ore 06<sup>00</sup> è possibile con il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o, in sua assenza, della maggioranza dei lavoratori interessati.  
In caso di deroghe alla durata normale del lavoro, le ore di lavoro prestate entro questi limiti non danno diritto a supplemento, fatta astrazione da eventuali supplementi per le ore straordinarie o festive.
- 19.3.** E' considerato lavoro serale/notturno quello tra le ore 20<sup>00</sup> e le ore 05<sup>00</sup> durante tutto l'anno. Il lavoro diurno tra le ore 05<sup>00</sup> e le ore 06<sup>00</sup> è possibile con il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o, in sua assenza, della maggioranza dei lavoratori interessati.  
Resta esplicitamente riservato l'art. 19.4.
- 19.4.** E' considerato lavoro festivo quello eseguito in domenica (dalle ore 17<sup>00</sup> del sabato alle ore 05<sup>00</sup>) e nei giorni festivi riconosciuti (dalle ore 00<sup>00</sup> alle ore 24<sup>00</sup>). Per il lavoro festivo è corrisposto un supplemento del 100%.

**Art. 20. Indennità per il pranzo – Tempo di viaggio – Indennità chilometriche**

- 20.1.** A norma degli artt. 327a e 327b del CO i lavoratori dislocati dall'impresa su cantieri fuori sede hanno diritto ad un rimborso spese.
- 20.1.1.** A tutti i lavoratori che esplicano la loro attività esclusivamente o prevalentemente sui cantieri è concessa un'indennità per il pranzo di fr. 1.40 all'ora limitatamente alle ore prestate. Tale indennità deve essere versata individualmente al lavoratore ad ogni paga e indicata separatamente nel conteggio e sulla busta paga.  
Per le assicurazioni sociali si ammette un'indennità giornaliera media (per giorno lavorato) di fr. 12.— (massimo fr. 2'640.— all'anno)
- Questa indennità non è dovuta in caso di assenza del dipendente per malattia, infortunio, vacanza o altro.
- 20.2.** (c.f. art. 13 Ordinanza Legge sul Lavoro 1)  
Viene considerata durata di lavoro ai sensi della legge il tempo durante il quale il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro; il tempo che impiega nel tragitto per recarsi al luogo di lavoro e per il ritorno, non viene ritenuto come durata di lavoro.
- 20.3.** A tutti i lavoratori invitati a lavorare in località tanto distanti da non permettere loro di rincasare la sera, si rimborseranno le spese effettive di vitto ed alloggio e quelle di viaggio.
- 20.4.** Trasferte con l'auto privata del lavoratore che superano (andata e ritorno) i 20 km, sono a carico del datore di lavoro in ragione di cts. 60 al km.

- 20.4.1. L'utente del mezzo di trasporto è tenuto a trasportare possibilmente colleghi di lavoro.

## **Art. 21. Indennità di intemperie**

- 21.1. In caso di intemperie che pregiudicano la salute del lavoratore e/oppure impediscono uno svolgimento efficiente del lavoro (pioggia, neve, colpo di fulmine, freddo intenso) i lavori che si svolgono all'aperto devono essere interrotti nella misura in cui tecnicamente è possibile.**
- 21.2. L'interruzione del lavoro deve essere ordinata dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Per valutare la necessità o meno di fermare i lavori, si dovranno consultare i lavoratori interessati.**
- 21.3. Il lavoratore ha diritto a un'indennità d'intemperie per le ore di lavoro perse a causa del maltempo. Tale indennità ammonta all'80% del salario base e deve essere versata contemporaneamente al salario del periodo di paga corrispondente.** Danno diritto all'indennità d'intemperie tutte le ore, le mezze giornate e le giornate intere di tempo di lavoro perso a causa del maltempo, indipendentemente dalla possibilità di compensazione con l'assicurazione sulla disoccupazione (LADI). Per il resto, gli obblighi del datore di lavoro, specialmente anticipo dell'indennità di intemperie, sono determinati nelle disposizioni della LADI.
- 21.4. Per far valere i loro diritti verso l'assicurazione contro la disoccupazione, si raccomanda ai datori di lavoro di rivolgersi agli uffici di pagamento delle indennità dell'assicurazione contro la disoccupazione delle parti contraenti il CCL.
- 21.5. Durante l'interruzione del lavoro, il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro o del suo rappresentante, in modo da poter riprendere il lavoro ad ogni momento. In più, durante l'interruzione del lavoro, il lavoratore deve accettare, dietro disposizione del datore di lavoro o del suo rappresentante, l'esecuzione di ogni altro lavoro che ragionevolmente si può attendere da lui.**
- 21.6. Per lavoro che si può ragionevolmente attendere s'intende ogni lavoro che è generalmente usuale nella professione della costruzione e che il lavoratore è in grado di eseguire. Il lavoratore che svolge tale lavoro ha diritto al salario base.**

## **Art. 22. Vacanze e indennità per le vacanze**

**22.1. Il datore di lavoro deve concedere le vacanze ai lavoratori conformemente alla seguente regolamentazione:**

	<b>per lavoratori a partire dal compimento del 20° anno di età fino al compimento del 50° anno di età</b>	<b>per lavoratori fino al compimento del 20° anno di età e dopo il compimento del 50° anno di età</b>
<b>per lavoratori a salario settimanale o mensile</b>	<b>25 giorni lavorativi</b>	<b>30 giorni lavorativi</b>
<b>per i lavoratori a salario orario</b>	<b>10.63% del salario effettivo (pari a 25 giorni lavorativi)</b>	<b>13.30% del salario effettivo (pari a 30 giorni lavorativi)</b>

**22.2.** Nell'anno civile nel quale inizia o termina il rapporto di lavoro, le vacanze conformemente all'art. 22.1. vengono calcolate pro rata in base alla durata del rapporto d'impiego nel rispettivo anno civile.

Se il lavoratore è impedito, per colpa propria, di prestare la sua attività complessivamente per più di un mese durante un anno civile, il datore di lavoro può ridurre le vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di impedimento.

Se l'impedimento non supera complessivamente un mese nel corso dell'anno civile ed i motivi sono in relazione alla persona del lavoratore, quali malattia, infortunio, adempimento di obblighi legali o esercizio di un ufficio pubblico, non imputabili al lavoratore, il datore di lavoro non può ridurre le vacanze.

Se l'impedimento non imputabile al lavoratore supera complessivamente un mese, le vacanze possono essere ridotte di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza.

**22.3.** Per quanto concerne le vacanze valgono le seguenti disposizioni comuni:

**22.3.1.** Se delle vacanze aziendali sono state fissate nel periodo tra Natale e Capodanno, i giorni di sospensione dal lavoro sono computabili al diritto alle vacanze.

**22.3.2.** Il periodo di vacanze va concordato abbastanza presto tra il datore di lavoro ed il lavoratore tenendo conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore. Purché il diritto alle vacanze sia sufficiente, due settimane vanno prese possibilmente senza interruzione. La data di eventuali vacanze aziendali va discussa a tempo debito con i lavoratori o con la loro rappresentanza nell'impresa.

**22.3.3.** Giorni festivi legali, che cadono nel periodo delle vacanze, non possono essere considerati quali vacanze.

- 22.3.4. Per tutta la durata del rapporto di lavoro le vacanze non possono essere indennizzate tramite prestazioni di natura finanziaria o rimpiazzate con altri vantaggi. Esse dovrebbero essere accordate generalmente nel corso dell'anno civile, al più tardi nell'anno seguente.
- 22.3.5. Se durante le vacanze il lavoratore presta lavoro remunerato per conto di terzi e lede così i legittimi interessi del datore di lavoro, questi gli può rifiutare il salario dovuto per le vacanze o esigerne la restituzione se il pagamento fosse già avvenuto.  
Resta riservata una denuncia del lavoratore da parte del datore di lavoro alla CPC conformemente alle disposizioni dell'art. 15 del presente CCL.
- 22.3.6. La CPC può stabilire uno o più periodi di vacanza obbligatori fino a un massimo di due settimane, ritenuto che un periodo di vacanza è fissato a metà agosto.  
La decisione dovrà essere comunicata alle imprese entro la fine di marzo di ogni anno.
- 22.3.7. L'operaio ha diritto agli assegni familiari anche durante le vacanze. Questi assegni sono a carico della Cassa assegni familiari alla quale è affiliato il datore di lavoro che da ultimo ha occupato l'operaio.

### **Art. 23. Indennità giorni festivi infrasettimanali**

- 23.1. **Ai lavoratori dovrà essere versata un'indennità del 3,5% sul salario lordo a titolo di compenso per i giorni festivi infrasettimanali.**
- 23.2. Tale indennità deve essere versata individualmente al lavoratore ad ogni paga e indicata separatamente nel conteggio e sulla busta paga.
- 23.3. **Sono stabiliti come giorni festivi infrasettimanali indennizzati dal compenso del 3,5% le seguenti feste:**

<b>S. Giuseppe</b>	<b>SS. Pietro e Paolo</b>
<b>Lunedì di Pasqua</b>	<b>1° agosto</b>
<b>1° maggio</b>	<b>Assunzione</b>
<b>Lunedì di Pentecoste</b>	<b>Ognissanti</b>
<b>Corpus Domini</b>	

### **Art.24. Indennità per la visita di reclutamento, per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento militare e per la riconsegna dell'equipaggiamento e per le assenze inevitabili**

- 24.1. In applicazione dell'art. 324a del CO i lavoratori sottoposti al presente CCL hanno diritto a un'indennità per le assenze inevitabili sotto elencate, conformemente alla seguente regolamentazione, a condizione che il rapporto di lavoro sia durato più di tre mesi o sia stato convenuto per più di tre mesi.

- |                |   |                   |
|----------------|---|-------------------|
| <b>24.1.1.</b> | <b>Per la visita di reclutamento</b>  | <b>1 giornata</b> |
| <b>24.1.2.</b> | <b>Per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento</b><br>Se la distanza tra il luogo dell'ispezione ed il posto di lavoro o il domicilio non permette al lavoratore di presentarsi al lavoro il giorno stesso, una giornata. | <b>½ giornata</b> |
| <b>24.1.3.</b> | <b>Per la riconsegna dell'equipaggiamento militare</b>  | <b>1 giornata</b> |
| <b>24.1.4.</b> | <b>In caso di nascita di un figlio</b>  | <b>1 giornata</b> |
| <b>24.1.5.</b> | <b>In caso di decesso nella famiglia del lavoratore (moglie e figli)</b>  | <b>3 giornate</b> |
| <b>24.1.6.</b> | <b>In caso di decesso di fratelli, sorelle, genitori e suoceri</b>  | <b>2 giornate</b> |
| <b>24.1.7.</b> | <b>In caso di matrimonio del lavoratore (su richiesta del lavoratore dovrà essere inoltre concessa una settimana di congedo non retribuito).</b>  | <b>1 giornata</b> |
| <b>24.1.8.</b> | <b>In caso di trasloco della propria economia domestica, limitatamente una volta l'anno, se il rapporto di lavoro non è disdetto,</b>   | <b>1 giornata</b> |
| <b>24.2.</b>   | Altre assenze inevitabili devono essere indennizzate conformemente all'art. 324a del CO.  |                   |
| <b>24.3.</b>   | Per le assenze premenzionate viene corrisposto il salario per le ore di lavoro effettivamente perse che il lavoratore avrebbe percepito se nel giorno in questione avesse lavorato normalmente.                                 |                   |
| <b>24.4.</b>   | Il pagamento dell'indennità avviene alla fine del periodo di paga durante il quale cadono le assenze e dietro comprova delle stesse.  |                   |

**Art. 25. Indennità in caso di servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile**

- |                |  |             |
|----------------|--|-------------|
| <b>25.1.</b>   | <b>Per servizio militare, servizio civile o per servizio di protezione civile obbligatori in tempo di pace, vengono accordate le seguenti indennità basate sulla paga oraria, settimanale o mensile:</b> |             |
| <b>25.1.1.</b> | <b>Durante l'intera scuola reclute</b>   |             |
|                | - per celibi   | <b>50%</b>  |
|                | - per sposati o celibi con persone a carico  | <b>80%</b>  |
| <b>25.1.2.</b> | <b>Durante altri servizi militari, servizio civile o servizio di protezione civile obbligatori</b>   |             |
|                | - durante 4 settimane per tutti i militi   | <b>100%</b> |

- 25.1.3. Durante altri servizi militari, servizio civile o servizio di protezione civile obbligatori dalla 5a settimana in avanti:**
- |   |            |
|---|------------|
| - per celibi                                | <b>50%</b> |
| - per sposati o celibi con persone a carico | <b>80%</b> |
- 25.1.4. Restano riservate le disposizioni stabilite dall'art. 324 del CO
- 25.2. Si ha diritto all'indennità in corrispondenza all'art. 25.1. solo se il milite è stato alle dipendenze del suo datore di lavoro durante i tre mesi che precedono l'entrata in servizio oppure se il rapporto di lavoro dura, il servizio incluso, più di tre mesi.
- 25.3. Nel caso che le indennità legali previste dal regolamento concernente l'indennità ai militi per la perdita di guadagno eccedono quelle corrisposte dal datore di lavoro ai termini dell'art. 25.1., queste spettano al lavoratore.
- 25.4. Il salario orario, settimanale o mensile normale, come pure il numero delle ore lavorative prese in considerazione in virtù della regolamentazione per l'indennità ai militari per la perdita di guadagno (IPG), serviranno da base per il calcolo della perdita salariale.
- 25.5. Con queste prestazioni è tacitato l'obbligo per il datore di lavoro, derivante dagli artt. 324a e 324b del CO, di indennizzare il militare per la sua perdita di guadagno.

## **Art. 26. Assicurazione indennità giornaliera di malattia**

- 26.1. I contratti per l'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia dovranno essere stipulati in base alle disposizioni seguenti:
- a) **pagamento continuato del salario da parte dell'assicurazione collettiva:** l'impresa deve stipulare un'assicurazione collettiva per i lavoratori assoggettati al CCL che garantisca, oltre alle prestazioni LAMal, un'indennità giornaliera dell'80% del salario. Con la prestazione d'indennità giornaliera di malattia viene tacitato l'obbligo di corresponsione del salario da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 324a del CO;
  - b) **versamento dei premi:** i premi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera sono sopportati, dall'impresa e dal lavoratore, in ragione della metà.
- 26.2. **Condizioni minime di assicurazione:** le condizioni assicurative devono corrispondere alle seguenti norme:
- a) **inizio dell'assicurazione a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare il lavoro;**

- b) il versamento di un'indennità giornaliera di malattia pari all'80% dopo al massimo due giorni di carenza, a carico del lavoratore. Se vi è una prestazione differita di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia, la perdita di guadagno verrà corrisposta durante questo periodo dal datore di lavoro;**
- c) il versamento dell'indennità giornaliera (perdita di guadagno) per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi. In caso di tubercolosi o di poliomielite, le prestazioni verranno versate per 1400 giorni entro 7 anni consecutivi;**
- d) il versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità a condizione che questa sia almeno del 50%;**
- e) l'esclusione del diritto alle prestazioni in caso di un soggiorno all'estero di oltre tre mesi salvo nei casi di impegni per lavoro all'estero, di altre disposizioni giuridiche o di soggiorno in una clinica per convalescenza e non sia possibile il rientro in Svizzera per motivi di salute;**
- f) l'esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia;**
- g) le prestazioni ai sensi dell'art. 324a del CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornaliere di malattia o quando lo siano solo con riserva, per un periodo limitato sulla base della scala bernese;**
- h) la possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di continuare in qualità di assicurato individuale, fermo restando che il premio per l'assicurazione individuale sarà stabilito in base all'età del lavoratore al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva. Se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera, le condizioni di assicurazione devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione malattia senza premi differiti; in altre parole il termine di attesa è di un giorno al massimo.**

## **Art. 27. Assicurazione contro gli infortuni**

- 27.1. Prestazioni in caso d'infortunio:** in caso d'infortunio di un lavoratore sottoposto al CCL il datore di lavoro non deve versare alcuna prestazione fintanto che le prestazioni assicurative dovute dalla SUVA coprono l'80% del guadagno assicurato. I giorni di carenza della SUVA devono essere pagati dal datore di lavoro nella misura dell'80% del guadagno assicurato. Viene così tacitato l'obbligo da parte dell'impresa di versare il salario ai sensi degli artt. 324a e 324b del CO.

- 27.2. Riduzione delle prestazioni da parte della SUVA: se la SUVA esclude o riduce, in caso di colpevolezza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi degli artt. 37-39 LAINF le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo del pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa proporzione per i salari superiori al massimo della SUVA, come pure per i giorni di carenza.
- 27.3. Premi: i premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assunti dal datore di lavoro; quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.

## Art. 28. Assegni familiari

- 28.1. L'assegno minimo per ogni figlio è quello fissato dalla Legge cantonale sugli assegni familiari (LAF).
- 28.2. In caso di malattia o di infortunio, cessato il diritto alla mercede, l'assegno è corrisposto per ulteriori 12 mesi consecutivi di incapacità al lavoro; dall'importo dell'assegno è dedotta la quota parte corrisposta allo stesso titolo dall'ente assicuratore. Il diritto all'assegno si estingue con l'inizio del diritto alle prestazioni AI.
- 28.3. In caso di disoccupazione totale, l'assegno è corrisposto per il periodo durante il quale il salariato ha diritto all'indennità di disoccupazione in conformità della Legge federale. L'assegno è a carico della Cassa assegni familiari cui è affiliato l'ultimo datore di lavoro.
- 28.4. Per tutto quanto non contemplato nel presente articolo, fanno stato le norme della Legge cantonale sugli assegni familiari.

## Art. 29. Tredicesima mensilità

- 29.1. **I lavoratori sottoposti al presente CCL ricevono una tredicesima mensilità. Se il rapporto di lavoro non è durato un intero anno civile, sussiste un diritto pro rata.**
- 29.2. La tredicesima mensilità è corrisposta come segue:
- 29.2.1. Se il rapporto di lavoro è durato tutto l'anno civile:
- il lavoratore remunerato a salario orario riceverà alla fine dell'anno, a titolo supplementare, l'8.3% del salario lordo totale percepito nell'anno civile in questione;
  - il lavoratore pagato a salario settimanale o mensile riceverà a fine anno una mensilità supplementare corrispondente a un intero salario mensile medio lordo.

- 29.2.2. Se un rapporto di lavoro non è durato un anno civile completo:
- il lavoratore remunerato a salario orario, settimanale o mensile, riceverà, con l'ultima paga, l'8.3% del salario lordo totale percepito nel rispettivo anno civile.
- 29.3. Sulla tredicesima mensilità non è versata nessuna indennità di vacanza.
- 29.4. Compongono il salario lordo totale:
- la retribuzione oraria, settimanale o mensile;
  - il salario per il tempo di viaggio, in caso di spostamenti (art. 20.2. CCL);
  - le indennità per perdita di salario a causa di intemperie;
  - i supplementi salariali per le ore di lavoro straordinario, il lavoro festivo e il lavoro notturno;
  - le indennità per i giorni festivi infrasettimanali;
  - le indennità per le assenze inevitabili, la visita di reclutamento, l'ispezione militare e la riconsegna dell'equipaggiamento;
  - le indennità per servizio militare (fino a 4 settimane all'anno, scuola reclute esclusa) o servizio di protezione civile;
  - le indennità di vacanza o il salario di vacanza.
- 29.5. Sono esclusi dal calcolo del salario lordo totale:
- il rimborso di spese di ogni genere (quali l'indennità di trasferta e per l'uso di veicoli);
  - le indennità in caso di infortunio;
  - le indennità giornaliere in caso di malattia;
  - gli assegni per i figli, di famiglia o di nascita;
  - le prestazioni del datore di lavoro per l'assicurazione d'una indennità in caso di malattia (secondo l'art. 26 CCL);
  - le prestazioni del datore di lavoro per l'assicurazione disoccupazione;
  - l'indennità di decesso;
  - l'indennità di partenza.

## **Art.29<sub>bis</sub> Salari minimi**

**I salari minimi sono indicati nell'annessa convenzione salariale, parte integrante del presente contratto.**

## **Art. 30. Diritto al salario dopo il decesso del lavoratore**

- 30.1. Se il rapporto di lavoro cessa a causa del decesso del lavoratore, il salario sarà versato per un altro mese, a contare dal giorno della morte.
- 30.2. Se il rapporto di lavoro è durato più di 5 anni, il salario sarà versato per 2 altri mesi a contare dal giorno della morte.

30.2.1. I salari menzionati agli artt. 30.1. e 30.2. sono da pagare se il lavoratore lascia il coniuge o i figli minorenni oppure se, in mancanza di questi eredi, lascia altre persone verso le quali adempiva un obbligo di assistenza (art. 338 del CO).

30.3. Se a causa del decesso vengono versate prestazioni da parte di istituzioni di previdenza o di assicurazioni a copertura del rischio di morte, queste possono essere computate con il salario da versare secondo gli artt. 30.1. e 30.2. come segue:

- interamente, se i contributi erano esclusivamente a carico del datore di lavoro;
- la quota parte corrispondente al contributo del datore di lavoro, se i contributi erano versati pariteticamente.

E' escluso il computo di prestazioni della previdenza professionale obbligatoria conforme alla LPP.

## Art. 31. Previdenza del personale

31.1. I datori di lavoro devono assicurare i lavoratori che sottostanno al CCL contro i rischi della vecchiaia, invalidità e decesso.

Riguardo ai rischi ed alle prestazioni assicurati, nonché al salario assicurato ed all'ammontare dei premi, questa previdenza del personale deve corrispondere complessivamente almeno alle condizioni della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) del 25 giugno 1982.

31.2. Gli assicurati devono essere informati sulle prestazioni dell'assicurazione e hanno diritto ad una partecipazione adeguata negli organi della previdenza del personale.

## Art. 32. Pagamento del salario

**32.1. Il salario viene pagato mensilmente entro il giorno 5 del mese seguente.** Esso va consegnato in busta chiusa, col conteggio definitivo almeno mensile, di regola sul cantiere, durante il lavoro o immediatamente dopo. Eventuali reclami devono essere fatti immediatamente e saranno liquidati nel giorno lavorativo successivo.

32.2. Proporzionalmente al lavoro eseguito, il datore di lavoro deve accordare al lavoratore nel bisogno le anticipazioni che può ragionevolmente fargli. Restano riservate pattuizioni d'altro tenore concordate tra datore di lavoro e lavoratore.

32.3. Se il salario non è versato in contanti, il datore di lavoro deve provvedere affinché il lavoratore non debba sopportare spese eccessive a tale riguardo, come ad esempio commissioni bancarie. Tasse d'importo modesto non sono considerate come costi eccessivi, particolarmente se sono compensate con bonifico di interessi.

32.4. Il lavoratore non può cedere a terzi le sue pretese salariali. Cessioni di salario ciò malgrado effettuate come pure cessioni di salario accettate prima della conclusione del contratto di lavoro, non sono riconosciute dal datore di lavoro. Egli effettua pagamenti salariali esclusivamente al lavoratore. Fanno eccezione sentenze giudiziarie, pignoramenti salariali in via esecutiva e accordi tra le parti contraenti il CCL.

### **Art. 33. Assunzione della manodopera**

33.1. Nell'assunzione della manodopera, gli imprenditori ossequeranno innanzitutto le leggi ed i regolamenti in materia e daranno possibilmente la preferenza ai lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCL.

33.2. Nei licenziamenti si praticheranno gli stessi criteri, mantenendo occupati, di preferenza, i capi famiglia, fermo restando i disposti di cui all'art. 11 del presente CCL (contributo paritetico).

### **Art. 34. Inizio e fine del rapporto di lavoro**

#### **34.1. Periodo di prova**

34.1.1. **Per i lavoratori assunti per la prima volta in un'impresa, i primi due mesi sono considerati periodo di prova. Tale periodo può essere prolungato per un massimo di un mese previo accordo scritto.**

34.1.2. **Il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente (art. 335b, cpv. 3 del CO).**

34.1.3. **Durante il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con un preavviso di cinque giorni lavorativi.**

#### **34.2. Disdetta del rapporto definitivo di lavoro**

34.2.1. **Una volta concluso il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti, indipendentemente dal fatto che il lavoratore percepisca un salario orario o mensile, osservando i seguenti termini:**

- a) **nel primo anno di servizio, rispettivamente quando la durata del contratto di stagionale a tempo indeterminato è stata complessivamente inferiore ai 12 mesi, il termine di disdetta è di un mese, per la fine del mese;**
- b) **nel secondo e fino al nono anno di servizio compreso, rispettivamente con un rapporto di lavoro stagionale a tempo indeterminato della durata di oltre 12 mesi, con un preavviso di disdetta di due mesi, per la fine del mese;**
- c) **dal decimo anno di servizio, con un preavviso di disdetta di tre mesi, per la fine del mese.**

34.2.2. Sono riservati in tutti i casi i rapporti di lavoro conclusi per un periodo determinato ai sensi dell'art. 334 del CO, come pure la rescissione immediata del rapporto di lavoro per motivi gravi conformemente agli artt. 337-337b del CO.

34.2.3. La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto (art. 335, cpv. 2 del CO).

### **34.3. Protezione contro la disdetta**

**34.3.1. Principio: è esclusa la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova da parte del datore di lavoro con riserva degli artt. 34.3.2. e 34.3.3. del presente CCL, fintantoché il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.**

**34.3.2. Indennità giornaliera di malattia e rendita di invalidità: qualora il lavoratore percepisca, oltre all'indennità giornaliera di malattia, una rendita di invalidità, il rapporto di lavoro potrà essere disdetto, nel rispetto dei normali termini, a partire dalla data di diritto alla rendita di invalidità.**

**34.3.3. Malattia dopo la disdetta: se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, ne verrà sospesa la scadenza, ai sensi dell'art. 336c, cpv. 2 del CO. A meno che non si tratti di una patologia preesistente conosciuta (ed intervenuta nei 12 mesi precedenti la "ricaduta"), la scadenza del termine di disdetta verrà sospesa nel primo anno di servizio per 30 giorni al massimo, dal secondo al quinto anno di servizio compreso per un massimo di 90 giorni e a partire dal sesto anno di servizio per un massimo di 180 giorni. Se la data finale (di solito la fine del mese) non coincide con la scadenza del termine di disdetta prolungato, questo verrà prolungato fino alla data finale successiva (solitamente a fine mese).**

**Se la causa della malattia è riconducibile ad una patologia preesistente conosciuta ed intervenuta nei 12 mesi precedenti la "ricaduta", la disdetta è sospesa fintantoché il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia.**

**34.3.4. Infortunio dopo la disdetta: se il lavoratore subisce un infortunio dopo aver ricevuto la disdetta, la scadenza del termine di disdetta verrà sospesa fintanto che l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni verserà le prestazioni di indennità giornaliera.**

**34.3.5. Collocamento di un lavoratore: se un'azienda non ha la possibilità di occupare un lavoratore solo parzialmente abile al lavoro, datore di lavoro e lavoratore si sforzeranno, se necessario interessando la CPC competente, rispettivamente le parti contraenti il CCL, di collocarlo in un altro posto di lavoro. Se ciò si verifica e se l'ulteriore sviluppo del caso di malattia, rispettivamente d'infortunio in corso, è coperto dalla rispettiva assicurazione, cade la protezione contro la disdetta di cui all'art. 33.3.1. del CCL.**

- 34.3.6. Disposizioni giuridiche: a meno che il CCL non preveda deroghe, valgono le norme giuridiche relative alla protezione contro i licenziamenti e in particolare:
- a) art. 336 - 336b del CO sulle disdette abusive;
  - b) art. 336c e art. 336d del CO sulla disdetta in tempo inopportuno;
  - c) art. 337c e art. 337d del CO sulle conseguenze del licenziamento ingiustificato.
- 34.4. Al lavoratore che dà o riceve la disdetta dovrà essere rilasciato un attestato di servizio per il periodo in cui è stato alle dipendenze del datore di lavoro.

## **Art. 35. Perfezionamento professionale**

- 35.1. Le parti contraenti sostengono e promuovono il perfezionamento professionale (oltre a quello già obbligatorio per legge) dei lavoratori del settore. Esse pubblicano periodicamente sui loro organi sociali le possibilità di perfezionamento professionale (elenco dei corsi) e raccomandano ai datori di lavoro e ai lavoratori di dedicare la necessaria attenzione al perfezionamento professionale. I lavoratori desiderosi ed idonei al perfezionamento devono avere la possibilità di frequentare corsi di formazione, aggiornamento e perfezionamento professionale, nella misura in cui interessano la categoria. Datore di lavoro e lavoratore stipuleranno di volta in volta un accordo sulla durata e l'epoca della frequenza dei corsi.
- 35.2. Per i corsi di aggiornamento e di perfezionamento il lavoratore ha diritto a tre giorni di congedo pagato all'anno.**

## **Durata del contratto collettivo di lavoro**

### Art. 36. Durata del contratto collettivo di lavoro

- 36.1. Il presente CCL è valido fino al 31 dicembre 2010.
- 36.2. Le questioni concernenti il presente CCL potranno pure essere discusse durante la validità dello stesso, su richiesta motivata di una delle parti contraenti.
- 36.3. Le parti contraenti si incontreranno ogni anno (entro fine ottobre) per discutere l'eventuale adeguamento dei salari individuali e contrattuali.
- 36.4. Se non verrà disdetto entro 3 mesi prima della scadenza da una delle parti (mediante lettera raccomandata) si riterrà tacitamente rinnovato alle stesse condizioni per un altro anno.

Per l'Associazione Ticinese dei Mastri Gessatori (ATMG):

G. Bonifaccio

P. Canonica

D. Bernhard

per le sezioni UNIA del Ticino:

G. Milani

S. Lurati

Per l'Organizzazione Cristiano-Sociale del cantone Ticino:

P. Locatelli

M. Robbiani

## Convenzione salariale 2010

---

### 1. Salari minimi lavoratori e salari minimi apprendisti

Classe salariale	Qualifica		Salario minimo	
			orario	mensile
1.	Capo	Lavoratore qualificato che è riconosciuto come capo dal datore di lavoro o che ha conseguito la maestria federale	fr. 31.10	fr. 5'483.--
2.	Gessatore con qualifica	Lavoratore qualificato con attestato federale di capacità o attestato estero riconosciuto come equivalente dalla CPC	fr. 29.60	fr. 5'166.--
3.	Gessatore senza qualifica	Lavoratore con conoscenze ed esperienza professionale	fr. 28.60	fr. 4'992.--
4.	Intonacatore o plafonatore	Lavoratore con conoscenze ed esperienza professionale	fr. 27.10	fr. 4'779.--
5.	Manovale	Lavoratore senza qualifica e senza esperienza nella professione in CH	fr. 24.60	fr. 4'296.--
6.	Giovani lavoratori	a) dal mese successivo al conseguimento dell'attestato fino alla fine dell'anno civile successivo	fr. 25.60	fr. 4'470.--
		b) il secondo anno civile successivo a quello del conseguimento dell'attestato	fr. 26.95	fr. 4'705.--
7.	Apprendisti	1. anno di tirocinio		fr. 975.--
		2. anno di tirocinio		fr. 1'355.--
		3. anno di tirocinio		fr. 1'940.--

### 2. Salari mensili

Le ore da tenere in considerazione per la tramutazione del salario orario in salario mensile ammontano a 174.

### 3. Indennità per il pranzo

Modifica – dal 1° marzo 2010 – art. 20 CCL

L'indennità è aumentata da fr. 1.20 l'ora a fr. 1.40 l'ora dal 1° marzo 2010.

Per l'Associazione Ticinese dei Mastri Gessatori (ATMG):

G. Bonifaccio

P. Canonica

D. Bernhard

per le sezioni UNIA del Ticino:

G. Milani

S. Lurati

Per l'Organizzazione Cristiano-Sociale del cantone Ticino:

P. Locatelli

M. Robbiani

# Procedura davanti al Collegio Arbitrale

## Art. 1. Registrazione atti

I ricorsi e le proposte di multa sono registrati e numerati in ordine cronologico; nel registro sono indicate le date della presentazione e della decisione.

## Art. 2. Procedura in generale

La procedura è scritta o orale.

E' facoltà del Collegio di chiedere osservazioni scritte oppure di convocare le parti a una discussione orale.

Esso può convocare le parti a una discussione orale dopo la presentazione delle osservazioni scritte.

## Art. 3. Procedura orale

### 3.1. Citazione

La citazione è spedita almeno sette giorni prima della discussione ed è firmata dal presidente.

Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

### 3.2. Comparsa

Le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

### 3.3. Discussione

La discussione è diretta dal presidente; espongono le loro ragioni prima il ricorrente e poi il rappresentante della CPC.

Sono ammesse la replica e la duplica.

### 3.4. Conseguenza della mancata comparsa

Se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

### 3.5. Verbale

Il verbale della discussione contiene:

- il nome, il cognome e domicilio degli arbitri;
- il nome, il cognome e domicilio del ricorrente e del rappresentante della CPC;
- le date del ricorso e della decisione impugnata;
- i punti di questione che devono essere giudicati;
- il termine entro il quale il giudizio deve essere pronunciato;
- le prove chieste dalle parti;
- le ragioni delle parti, succintamente indicate.

Il verbale è firmato dai componenti e dai membri del Collegio.

## Art. 4. Procedura scritta

### 4.1. Termine

Ricevuto il ricorso o la proposta di multa, alla CPC o al contravventore è assegnato un termine di almeno 10 giorni per la presentazione delle osservazioni scritte.

### 4.2. Termine alla controparte

Ricevute le osservazioni scritte, alla controparte è assegnato un termine di almeno 10 giorni per le controsservazioni.

### 4.3. Conseguenza della mancata presentazione dell'atto scritto.

Se il termine assegnato decorre infruttuosamente, il Collegio pronuncia il suo giudizio. L'ordinanza con la quale si assegna il termine in conformità degli articoli 4.1. e 4.2. deve indicare le conseguenze della mancata tempestiva presentazione dell'atto scritto.

## Art. 5. Relatore

In casi particolarmente complessi, il presidente può designare un membro relatore.

## Art. 6. Prove

Le parti possono produrre nuovi documenti e indicare nuove prove. Il Collegio decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

## Art. 7. Potere d'esame - Indagine d'ufficio

Il Collegio apprezza liberamente i fatti, decide a termini di equità e può assumere d'ufficio tutte le prove che reputa necessarie e utili.

## Art. 8. Assunzione delle prove

Le parti possono essere citate all'udienza durante la quale sono assunte le prove ammesse.

L'interrogazione del testimone è diretta dal presidente del Collegio; le parti possono porre domande.

Dell'assunzione delle prove vien tenuto un verbale.

## Art. 9. Giudizio

Il giudizio è pronunciato a maggioranza, dopo deliberazione collegiale dei membri del Collegio. Esso contiene:

- la data;
- il nome, cognome e domicilio degli arbitri;
- il nome, cognome e domicilio del ricorrente;
- la data della decisione impugnata;
- la data della discussione;
- le domande delle parti;
- i punti di questione;
- una breve motivazione;
- il dispositivo.

Il giudizio è firmato dal presidente e dai membri del Collegio.

## Art. 10. Notificazione del giudizio

Il giudizio è notificato al ricorrente o al suo rappresentante e alla CPC. Una copia di ogni giudizio è conservata dal Collegio.

## Art. 11. Restituzione dei documenti

I documenti presentati dalle parti o richiesti a terzi sono restituiti entro 10 giorni.

## Art. 12. Modo di intimazione

Le citazioni e il giudizio sono intimati alle parti per mezzo di lettera raccomandata.

Per l'Associazione Ticinese dei Mastri Gessatori (ATMG):

G. Bonifaccio

P. Canonica

D. Bernhard

per le sezioni UNIA del Ticino:

G. Milani

S. Lurati

Per l'Organizzazione Cristiano-Sociale del cantone Ticino:

P. Locatelli

M. Robbiani

Allestimento e stampa:

Commissione Paritetica Cantonale  
per i lavori in gesso e d'intonacatura  
Viale Portone 4  
Casella postale 1319  
6501 Bellinzona

Tel: 091 825 91 88 / fax: 091 825 48 45  
e-mail: [info@cpcedilizia.ch](mailto:info@cpcedilizia.ch) / sito internet: [www.cpcedilizia.ch](http://www.cpcedilizia.ch)