



Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il ramo pittura e gessatura

del 19 settembre 2016

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹ 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 maggio 2016, viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale fa stato per il ramo della pittura e gessatura dei Cantoni Zurigo (ad eccezione dei gessatori di Zurigo Città), Berna, Lucerna, Uri, Svitto, Obvaldo, Nidvaldo, Glarona, Zugo, Soletta, Sciaffusa, Appenzello Esterno, Appenzello Interno, San Gallo, Grigioni, Argovia, Turgovia, Giura e per il ramo della pittura del Canton Ticino. L'articolo 20 del Contratto collettivo di lavoro non trova applicazione per il Canton Ticino.

² Il presente decreto è valido per tutte le aziende e per tutti i reparti aziendali che eseguono o fanno eseguire lavori di pittura e gessatura e che rientrano nella descrizione della professione del pittore o del gessatore.

a. Pittori:

applicazione di pittura, materiali di rivestimento ed intonaci plastici, nonché la posa di tappezzerie, pannelli e tessuti di ogni genere, l'applicazione di rivestimenti per pareti e pavimenti senza giunti, inoltre l'abbellimento e la manutenzione di edifici e parti di costruzioni, installazioni ed oggetti, come pure la protezione contro le intemperie ed altri influssi atmosferici.

¹ RS 221.215.311

b. Gessatori:

costruzioni di pareti, soffitti e pavimenti, i rivestimenti, le isolazioni di ogni genere, l'applicazione di rivestimenti per pareti e pavimenti senza giunti, gli intonaci interni ed esterni e gli stucchi, il risanamento di edifici, la protezione di parti di costruzioni e di materiali contro gli influssi fisici e chimici e di materiali pericolosi.

³ Il presente decreto è valido per tutti i datori di lavoro e per tutti i lavoratori delle aziende o dei reparti aziendali di cui alla cifra 2, ad eccezione degli impiegati d'ufficio, delle persone appartenenti alla categoria professionale che occupano un posto direttivo superiore come ad esempio gli amministratori di un'impresa, nonché degli apprendisti.

⁴ Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera² e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza³ 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 l'incasso e l'impiego dei contributi per i costi di esecuzione (art. 20 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo budget per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che la SECO richiede in singoli casi. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2016, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'articolo 9.4 del contratto collettivo di lavoro.

² RS 823.20

³ ODist, RS 823.201

Art. 5

Il presente decreto entra in vigore il 1° ottobre 2016 ed è valido sino al 31 marzo 2020.

19 settembre 2016

In nome del Consiglio federale svizzero:

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

Allegato

Contratto collettivo di lavoro per il ramo pittura è gessatura

concluso nel maggio 2016

tra l'Associazione svizzera imprenditori pittori e gessatori (ASIPG),
da una parte

e
il Sindacato Unia e il Sindacato Syna,
dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 2 Esecuzione del Contratto collettivo di lavoro

...

2.1 Esecuzione comune

Ai sensi dell'articolo 357b CO, le parti contraenti del Contratto collettivo di lavoro condividono il diritto di esigere l'osservanza delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati (diritto d'azione a livello d'associazione).

L'esecuzione comune delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro spetta fondamentalmente alla Commissione professionale paritetica centrale del ramo pittura e gessatura (CPPC), nominata dalle parti contraenti. La CPPC delega l'esecuzione tramite mandato alle Commissioni professionali paritetiche regionali (CPPR) ...

...

Art. 6 Commissioni professionali nel ramo della pittura e della gessatura

6.1 Commissione professionale paritetica centrale (CPPC)

Esiste una commissione professionale paritetica centrale. ...

6.2 Commissione professionale paritetica regionale (CPPR)

Nelle aree contrattuali regionali ... vengono istituite Commissioni professionali paritetiche regionali (CPPR). ...

...

6.3 Competenze delle commissioni professionali

Su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore interessato le CPPR, in qualità di uffici di primo contatto, decidono sulle controversie tra i datori di lavoro e i loro lavoratori in merito alla stipulazione, al contenuto e alla cessazione dei rapporti di lavoro.

Ai sensi dell'articolo 357*b* capoverso 1 CO, la CPPC e le CPPR hanno in particolare i seguenti compiti e competenze:

1. esercitano il diritto di accertamento;
2. controllano l'osservanza delle disposizioni normative del Contratto collettivo di lavoro (compreso il rispetto del divieto del lavoro nero e del lavoro a cottimo) nelle aziende e sui posti di lavoro;
3. infliggono e riscuotono le multe convenzionali e addebitano le relative spese di controllo e di procedura.

Contro le decisioni della CPPR il datore di lavoro o il lavoratore interessati, entro 20 giorni dalla comunicazione, possono inoltrare per iscritto istanza motivata e avanzare proposte alla CPPC, casella postale 3276, 8021 Zurigo.

Spetta alla CPPC far valere il diritto al contributo ai costi di esecuzione.

6.4 Controlli

Per rendere possibile il controllo sul rispetto delle disposizioni di questo contratto, tutte le disposizioni che concernono questioni salariali rilevanti devono essere rapportate per iscritto (rapporti sul tempo di lavoro (controllo del tempo di lavoro secondo l'art. 8.9 CCL) rapporti sulle ore di lavoro, conteggi salariali, ricevute salariali). Le aziende sono obbligate a conservare questi documenti durante almeno 5 anni. L'obbligo di conservazione inizia alla fine dell'anno civile in cui sono avvenute le ultime annotazioni.

La commissione paritetica è autorizzata ad emanare delle direttive ... concernente lo svolgimento dei controlli e – quando occorre – a coordinare la collaborazione con altri organi esecutivi.

Tutti i documenti necessari per il controllo devono essere presentati all'organo di controllo incaricato dalla commissione paritetica.

6.5 Multe convenzionali

Sia la CPPC che le CPPR possono infliggere una multa convenzionale ai datori di lavoro o ai lavoratori che non rispettano gli obblighi derivanti dal Contratto collettivo di lavoro. La multa va versata entro un mese dalla notifica della decisione.

- a) la multa convenzionale va stabilita innanzitutto in modo da scoraggiare ulteriori violazioni del Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro o dei lavoratori colpevoli. Nel caso singolo 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 monetarie del Contratto collettivo di lavoro, in particolare del divieto di lavoro a cottimo e del lavoro nero nonché delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro e la 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 delle singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro unica o ripetuta e sua gravità;
 5. recidiva delle violazioni del Contratto collettivo di lavoro;
 6. dimensione dell'azienda;
 7. il fatto che i lavoratori abbiano fatto valere individualmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro colpevole. ...
- c) Chi non tiene una contabilità delle ore di lavoro nell'azienda, viene punito con una multa Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è in realtà comprensibile ma non conforme alle condizioni del CCL, la multa convenzionale può essere adeguatamente ridotta.
- d) Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 6.4 capoverso 1 CCL durante 5 anni, viene punito con una multa convenzionale fino a 8000 franchi.
- e) Chi non presenta i documenti necessari per il controllo, richiesti in precedenza per iscritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'articolo 6.4 CCL e perciò rende impossibile un controllo regolare, viene punito con una multa convenzionale
- f) Chi non rispetta le disposizioni concernenti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute di cui all'articolo 19 CCL, viene punito con una multa convenzionale
- g) In caso di violazione del divieto del lavoro a cottimo rispettivamente del lavoro nero di cui agli articoli 21 e 22 del Contratto collettivo di lavoro da parte del datore di lavoro, rispettivamente del lavoratore, viene applicata una multa convenzionale massima di 50 000 franchi, rispettivamente 25 000 franchi.
- h) Chi non versa la cauzione o chi non la versa in modo conforme ai sensi dell'articolo 1 dell'Allegato malgrado diffida avvenuta, viene punito con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta.

6.6 Spese di controllo

Sia la CPPC che le CPPR possono disporre che i datori di lavoro o i lavoratori sottoposti ad un controllo dal quale emerge una violazione degli obblighi contrattuali, debbano effettuare, addizionalmente al pagamento della multa convenzionale, anche il versamento delle spese di controllo sostenute che possono essere provate (per spese sostenute sia dal mandatario che dalla CPPC e dalle CPPR).

6.7 Spese procedurali

La CPPC e la CPPR possono ingiungere ai datori di lavoro e/o ai lavoratori che violano le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro il pagamento delle spese procedurali ...

Art. 7 Assunzione e licenziamento

7.1 Inizio del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro inizia al più tardi il primo giorno di lavoro concordato.

7.2 Occupati a tempo parziale

I lavoratori occupati a tempo parziale sono sottoposti a tutti gli effetti al Contratto collettivo di lavoro e, in rapporto all'orario di lavoro concordato ed effettuato, hanno diritto alle stesse condizioni di lavoro e di salario degli altri lavoratori. Le ore di lavoro che devono essere prestate sono da stabilire per iscritto in rapporto al debito annuo lordo di ore di cui all'articolo 8.3.

7.3 Disdetta del rapporto del lavoro

7.3.1 Termini di disdetta

Il rapporto di lavoro può essere disdetto, osservando i seguenti termini di disdetta:

- | | |
|---|---|
| – durante il periodo di prova di 2 mesi | 1 settimana, per la fine di una settimana |
| – quando il rapporto di lavoro ha una durata inferiore ad un anno | 2 settimane, per la fine di una settimana |
| – quando il rapporto di lavoro ha una durata superiore ad un anno | 1 mese, per la fine di un mese |
| – dal 7° anno di lavoro | 2 mesi, per la fine di un mese |
| – dalla fine del 10° anno di lavoro | 3 mesi, per la fine di un mese |

7.3.2 Protezione dal licenziamento

Se i lavoratori sono parzialmente o integralmente incapaci al lavoro per ragione di malattia o infortunio, il rapporto di lavoro non può essere disdetto:

...

- dal 6° anno di servizio o dall'età di 45 anni compiuti, fino a che sono pagate le indennità giornaliere di malattia. Quando l'incapacità al lavoro ha perdurato oltre un anno e quando la riconquista della capacità lavorativa rispetto al contratto di lavoro è improbabile secondo prognosi medica, il rapporto di lavoro può essere disdetto per la scadenza dei pagamenti dell'indennità giornaliera di malattia con un preavviso di almeno un mese.

Se il licenziamento da parte del datore di lavoro è avvenuto in modo legittimo – vale a dire se è avvenuto al di fuori dei periodi d’attesa per licenzia-

menti, durante i quali il licenziamento è inammissibile – e se al momento del licenziamento il lavoratore ammalatosi non è ancora completamente abile al lavoro, deve essergli garantita la permanenza liberata dal pagamento dei premi nell'assicurazione di indennità giornaliera di malattia collettiva dell'azienda con la possibilità di percepire le indennità fino alla scadenza della durata massima di cui all'articolo 13 rispettivamente fino alla riconquista della piena abilità al lavoro.

Art. 8 Orario di lavoro

8.1 Principio

In linea di principio, la settimana lavorativa è di 5 giorni (dal lunedì al venerdì); a questo principio è possibile derogare solo in casi eccezionali. La regolare ripartizione dell'orario di lavoro settimanale massimo su sei giorni non è ammessa. Il lavoro di sabato rimane un'eccezione. La CPPC determina le eccezioni.

8.2 Orario di lavoro medio

L'orario di lavoro medio giornaliero (dal lunedì al venerdì) è di 8 ore. Ciò corrisponde in media a 40 ore settimanali di tempo di lavoro produttivo.

Si considera tempo di lavoro produttivo ogni attività che viene svolta su incarico del datore di lavoro o del suo sostituto, quindi l'accettazione dell'incarico, il carico e lo scarico dei materiali, il tempo di viaggio indennizzabile, il trasferimento da un cantiere all'altro, tutti i lavori di preparazione, di fine giornata e di pulizia nel cantiere o in magazzino. Il tempo necessario per cambiarsi e le pause non fanno parte del tempo di lavoro produttivo.

8.3 Orario di lavoro massimo

Orario di lavoro settimanale massimo

– L'orario di lavoro settimanale massimo è di 48 ore.

Orario di lavoro annuale massimo

– L'orario di lavoro annuale massimo lordo ... è di 2088 ore.

Base di calcolo: 261 giorni di lavoro × 8 ore.

8.4 Supplementi e compensazione delle ore straordinarie

8.4.1 Supplementi per il lavoro straordinario, notturno, domenicale e festivo

In linea di massima, le ore di lavoro straordinarie ordinate e i supplementi per le ore straordinarie sono da compensare con tempo libero.

Se l'orario di lavoro settimanale massimo di 48 ore viene superato, le ore in eccesso vanno indennizzate con un supplemento in ore pari al 25 %.

In caso di lavoro notturno (dalle 20.00 alle 6.00), lavoro domenicale o festivo viene corrisposto un supplemento in ore del 100 %.

8.4.2. Compensazione (compensazione con tempo libero e retribuzione)

Se alla fine di un anno civile il numero delle ore annuali dovute (2088) è superato, queste ore straordinarie devono essere compensate per principio con tempo libero della stessa durata entro la fine del mese di aprile dell'anno seguente.

In casi eccezionali e unicamente su richiesta del lavoratore il termine per la compensazione delle ore straordinarie può essere prolungato fino alla fine del mese di settembre dell'anno seguente e non oltre. Il datore di lavoro deve notificare questi casi alla CPPR competente.

Se le ore straordinarie non sono compensate con tempo libero della stessa durata, esse devono in ogni caso essere retribuite con un supplemento del 25 % entro la fine del mese di aprile dell'anno seguente e non oltre. Su richiesta del lavoratore e con un accordo scritto in materia, il datore di lavoro può retribuire senza supplementi salariali unicamente le ore straordinarie che superano il numero di 120.

Quando le ore di lavoro dovute in quel momento sono superate al termine di un rapporto di lavoro, le ore straordinarie finora non compensate devono essere retribuite con un supplemento del 25 %.

8.5 Calcolo delle prestazioni d'indennizzo salariale

Per il calcolo delle prestazioni d'indennizzo salariale, nonché per il relativo conteggio nell'ambito del controllo dell'orario di lavoro, si applica un orario di lavoro medio giornaliero di 8 ore.

8.6 Assenze

Nei seguenti casi vige l'obbligo di versamento del salario e di accredito di 8 ore al giorno nell'ambito del controllo dell'orario di lavoro:

- le vacanze ai sensi dell'articolo 12.1 del Contratto collettivo di lavoro;
- i giorni festivi ai sensi dell'articolo 12.2 del Contratto collettivo di lavoro;
- le assenze inevitabili e le assenze brevi ai sensi dell'articolo 11 del Contratto collettivo di lavoro;
- servizio militare, servizio civile, servizio di protezione civile, giornate informative e giornate di reclutamento ai sensi dell'articolo 16 del Contratto collettivo di lavoro;
- l'infortunio ai sensi dell'articolo 14 del Contratto collettivo di lavoro;
- la malattia ai sensi dell'articolo 13 del Contratto collettivo di lavoro;
- le assenze per gravidanza e maternità ai sensi dell'articolo 15 del Contratto collettivo di lavoro;
- il lavoro ridotto e le perdite a causa di intemperie;
- gli altri giorni o le altre ore stabiliti a livello aziendale.

8.7 Ore mancanti

Vengono considerate ore mancanti causate dal lavoratore tutte le assenze non elencate all'articolo 8.6. Le ore mancanti che vengono recuperate, in via

anticipata o posticipata, non sono in nessun caso considerate ore straordinarie, ma vengono conteggiate nella misura di 1:1.

Nel caso di ore mancanti alla fine dell'anno o del rapporto di lavoro, causate dal lavoratore, queste possono essere computate sul salario.

Se alla fine dell'anno o alla fine del rapporto di lavoro il lavoratore non ha raggiunto il debito annuo lordo di ore a causa del datore di lavoro, le ore mancanti non possono essergli detratte.

8.9 Controllo dell'orario di lavoro

Nelle aziende e sulla base dei rapporti di lavoro aziendali deve essere effettuato un controllo preciso delle ore lavorative. A tale scopo vanno utilizzati gli appositi moduli messi a disposizione dalla CPPC ... o, in loro sostituzione, un sistema equivalente sotto tutti i punti di vista.

Alle imprese che infrangono questa disposizione verrà comminata una multa convenzionale ai sensi dell'articolo 6.5.c.

Alla fine dell'anno o 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.

Art. 9 Salari

9.1 Inquadramento

I lavoratori sottoposti ... al momento dell'assunzione vengono inquadrati in base alla loro attività, funzione e qualifica professionale. L'inquadramento deve essere annotato nel conteggio salariale.

Categoria V – Capi operai

Vengono considerati capi operai e/o inquadrati come tali, quei lavoratori che hanno concluso con esito positivo una scuola riconosciuta per capi operai ASIPG o che dispongono di una formazione equivalente acquisita nella CE e che vengono riconosciuti come tali e come tali occupati dal datore di lavoro. I lavoratori finora occupati dal datore di lavoro come capi operai mantengono tale qualifica.

Categoria A – Lavoratori qualificati con certificato di capacità

Vengono considerati lavoratori qualificati con certificato di capacità tutti i lavoratori del settore pittura/gessatura che hanno concluso l'apprendistato di pittore o gessatore AFC dopo 3 anni di esperienza professionale ai sensi dell'articolo 38 della legge federale sulla formazione professionale e tutti i lavoratori con qualifica equivalente che svolgono in modo autonomo lavori del ramo ... I lavoratori che hanno concluso apprendistati diversi, ad esempio i doratori, non vengono considerati automaticamente lavoratori qualificati con certificato di capacità.

Categoria B – Lavoratori qualificati

Sono considerati lavoratori qualificati coloro che eseguono lavori di pittura/gessatura, ma non dispongono dei requisiti richiesti ad un lavoratore qualificato con certificato di capacità. Per diplomati CFP (formazioni professio-

nali di base biennali con certificato federale di formazione pratica), dopo 3 anni d'esperienza professionale nel ramo avviene automaticamente la promozione in categoria B.

Categoria C – Manovali

Sono considerati manovali tutti i lavoratori che durante un periodo di 4 anni al massimo effettuano dei lavori ausiliari nel ramo della pittura e gessatura. Trascorsi questi 4 anni, avviene automaticamente la promozione nella categoria B.

Categoria D – Estranei al ramo

Lavoratori senza esperienza professionale nel ramo dei pittori o gessatori sono considerati estranei al ramo durante i primi 12 mesi del rapporto di lavoro. Di seguito avviene la promozione automatica nella categoria C (Manovali).

9.2 Retribuzione mensile

In linea generale la retribuzione avviene su base mensile (in base alle ore). Il conteggio e il versamento del salario vengono effettuati mensilmente in franchi svizzeri.

9.3 Salari base (salari minimi)

I salari base ...

Categoria salariale	Pittori Fr.	Gessatori Fr.
V Capi operai	5485.50	5696.50
A Lavoratori qualificati con certificato dopo 3 anni di esperienza professionale	4792.50	5007.50
B Lavoratori qualificati	4421.–	4594.–
C Manovali	4233.–	4393.–
D Estranei al ramo	3951.–	4061.–
Giovani lavoratori AFC nel 3° anno post-tirocinio	4574.–	4789.–
Giovani lavoratori AFC nel 2° anno post-tirocinio	4310.–	4470.–
Giovani lavoratori AFC nel 1° anno post-tirocinio	4075.–	4236.–
Giovani lavoratori CFP nel 3° anno post-tirocinio	4200.–	4365.–
Giovani lavoratori CFP nel 2° anno post-tirocinio	3980.–	4135.–
Giovani lavoratori CFP nel 1° anno post-tirocinio	3758.–	3900.–

Al 1° aprile 2017 devono essere retribuiti per ogni categoria salariale i seguenti salari minimi:

Categoria salariale	Pittori Fr.	Gessatori Fr.
V Capi operai	5498.–	5709.–
A Lavoratori qualificati con certificato dopo 3 anni di esperienza professionale	4805.–	5020.–
B Lavoratori qualificati	4421.–	4594.–
C Manovali	4233.–	4393.–
D Estranei al ramo	3951.–	4061.–
Giovani lavoratori AFC nel 3° anno post-tirocinio	4604.–	4819.–
Giovani lavoratori AFC nel 2° anno post-tirocinio	4340.–	4500.–
Giovani lavoratori AFC nel 1° anno post-tirocinio	4105.–	4266.–
Giovani lavoratori CFP nel 3° anno post-tirocinio	4200.–	4365.–
Giovani lavoratori CFP nel 2° anno post-tirocinio	3980.–	4135.–
Giovani lavoratori CFP nel 1° anno post-tirocinio	3758.–	3900.–

...

Le disposizioni salariali delle categorie B, C e D sono generalmente applicabili solo ai lavoratori dall'età di 18 anni compiuti.

...

Per i lavoratori con capacità lavorative ridotte, d'intesa con la Commissione professionale paritetica regionale o, in mancanza di essa, d'intesa con la Commissione professionale paritetica centrale, è possibile discostarsi dai salari base. In tal caso, dopo un attento esame, la Commissione professionale paritetica competente provvederà a fissare un nuovo salario minimo.

9.4 Aumenti salariali

.... i salari effettivamente pagati (salario lordo = salario prima di ogni deduzione) a tutti i lavoratori assoggettati ... saranno aumentati generalmente di 25 franchi al mese per tutte le categorie dall'entrata in vigore dell'obbligatorietà generale, esclusi i salari per il giovani lavoratori CFP.

Con effetto al 1° aprile 2017 i salari effettivamente pagati (salario lordo = salario prima di ogni deduzione) a tutti i lavoratori assoggettati ... saranno aumentati generalmente di 25 franchi al mese per tutte le categorie, esclusi i salari per il giovani lavoratori CFP.

9.6 13ª mensilità

I lavoratori beneficiano di un intero ulteriore salario mensile medio. Questo sarà pagato alla fine dell'anno o – proporzionalmente – due volte all'anno in giugno e in dicembre.

I lavoratori il cui rapporto di lavoro dal momento dell'assunzione non è durato almeno un mese, non hanno diritto alla 13ª mensilità. Inoltre, il lavoratore non può far valere alcuna pretesa se non ha disdetto correttamente il

rapporto di lavoro o se gli è stata data una disdetta senza preavviso per cause gravi.

Se il rapporto di lavoro viene disdetto normalmente nel corso dell'anno civile ed è durato almeno un mese, il lavoratore ha diritto al versamento della 13^a mensilità pro rata temporis. In tal caso, la 13^a mensilità viene versata con l'ultima paga.

Art. 10 Rimborsio spese

10.1. Indennità per il pranzo

Per i pranzi consumati in trasferta il datore di lavoro versa ai lavoratori un'indennità che compensa i costi. Durante la validità del CCL e d'intesa con i lavoratori l'impresa può scegliere fra due varianti:

- a) un'indennità globale di 262 franchi al mese;
- b) un'indennità di 20 franchi per pranzo al massimo.

Nel caso dell'indennità globale secondo la variante a) possono essere dedotti 13.50 franchi per ogni assenza (fanno eccezione i giorni di vacanze e festivi).

L'indennità secondo la variante b) è dovuta se, in caso di lavoro in trasferta, i lavoratori non riescono a tornare al normale luogo dove si consuma il vitto (domicilio della ditta) oppure se i lavoratori durante la pausa di pranzo non possono tornare a casa, subendo così una perdita finanziaria. Inoltre l'indennità secondo la variante b) è soltanto dovuta in caso di pranzo in un ristorante, uno snack bar o una mensa e dietro consegna al datore di lavoro della ricevuta corrispondente (non è dovuta l'indennità in caso di catering o pasto sul cantiere).

10.2. Indennità chilometrica

Se i lavoratori utilizzano la loro auto privata dietro ordine esplicito dell'azienda, hanno diritto ad un indennizzo di almeno 70 centesimi al chilometro. Se viene utilizzata la moto l'indennità è di 45 centesimi.

Art. 11 Versamento del salario in caso di assenze

Nella misura in cui gli avvenimenti di seguito menzionati coincidono con giorni lavorativi effettivi, il lavoratore ha diritto a giorni di congedo indennizzati a pieno salario:

- 1 giorno per il trasloco dei lavoratori che hanno più di un anno di anzianità di servizio presso la ditta e che hanno una propria economia domestica ed il cui rapporto di lavoro non è stato disdetto. Questo congedo è concesso una sola volta nell'arco di tre anni.
- 1 giorno per il matrimonio del lavoratore.
- 1 giorno per la nascita di un figlio.

- 2 giorni per il decesso di fratelli, sorelle e suoceri del lavoratore.
3 giorni per il decesso del coniuge o della persona convivente, dei figli e dei genitori del lavoratore

Per le seguenti assenze brevi la perdita di guadagno viene compensata per una durata limitata:

- a) per l'espletamento di obblighi legali, ammesso che ciò non possa avvenire al di fuori dell'orario di lavoro;
- b) per l'esercizio di cariche pubbliche ... ;
- c) per visite mediche o dentistiche

Nei casi sub a) e b) eventuali compensazioni, indennità giornaliera ecc., sono da computare al salario dovuto dal datore di lavoro, nella misura in cui non si tratti esclusivamente di rimborso spese.

Art. 12 Vacanze e giorni festivi

12.1 Vacanze

Fino compimento del 20° anno di età tutti i lavoratori hanno diritto a 27 giorni lavorativi di vacanze all'anno.

Tutti i lavoratori di età compresa tra i 20 e i 50 anni compiuti hanno diritto a 22 giorni lavorativi di vacanze all'anno.

Tutti i lavoratori dall'età di 50 anni compiuti hanno diritto a 27 giorni lavorativi di vacanze all'anno.

I lavoratori devono prendere cinque giorni rispettivamente 10 giorni di vacanza cui hanno diritto ai sensi dell'articolo 12 durante i mesi invernali (novembre - marzo); la data esatta viene fissata dal datore di lavoro. Se ragioni aziendali lo giustificano, il datore di lavoro può fissare singoli giorni di ferie tra Natale e Capodanno.

...

12.2 Giorni festivi

Tutti i lavoratori hanno diritto alla retribuzione della perdita salariale per 9 giorni festivi al massimo (inclusa la Festa nazionale il 1° agosto), se questi cadono su un giorno lavorativo (da lunedì a venerdì).

Ai lavoratori salariati all'ora, eccezionalmente e giustificatamente, deve essere versato in ogni caso, oltre al salario di base ed eventuali supplementi per le ore straordinarie, un'indennità per giorni festivi del 3.59 %.

... I giorni festivi che danno diritto all'indennità e che cadono durante il periodo delle vacanze non possono essere conteggiati come giornate di ferie.

Art. 13 Assicurazione di indennità giornaliera di malattia

Tutti i lavoratori sottoposti ... devono essere assicurati dal datore di lavoro per l'indennità giornaliera di malattia. Fanno eccezione i lavoratori che han-

no diritto a una rendita AVS. Per questi lavoratori l'obbligo del datore di lavoro al versamento del salario nel caso di malattia è regolato secondo le disposizioni all'articolo 324a CO.

13.1 Le condizioni assicurative seguenti devono essere rispettate:

- a. L'inizio della protezione assicurativa deve avvenire il giorno dell'inizio o del presunto inizio convenuto del lavoro. Nel quadro del loro grado di occupazione i lavoratori devono essere ammessi all'assicurazione senza alcuna riserva. Prima di assumere un lavoratore, l'assicurazione può fare la riserva della sua abilità al lavoro nella misura del grado d'occupazione previsto.
- b. Durata delle prestazioni di 730 giorni (compreso il periodo d'attesa di cui all'art. 13.3.) per ogni caso di malattia; il rimanifestarsi di una malattia è considerato un nuovo caso rispetto alla durata delle prestazioni e il periodo d'attesa, se per la stessa ragione il lavoratore era capace al lavoro per un periodo ininterrotto di 12 mesi.
- c. Se il rapporto di lavoro cessa durante un caso di malattia in corso, il lavoratore permane nell'assicurazione collettiva fino alla riconquista dell'abilità al lavoro o fino all'esaurimento del diritto alle prestazioni di cui alla lettera b.
Per i rapporti di lavoro limitati di una durata fino a 3 mesi che sono disdetta durante il periodo di prova, il diritto alle prestazioni finisce con la fine del rapporto di lavoro.
- d. Indennità dell'80 % dell'ultimo salario convenuto (13a mensilità compresa) e includendo gli assegni legali per i figli se questi non vengono più pagati.
- e. Pagamento di un'indennità giornaliera corrispondente al grado dell'incapacità al lavoro se questa è almeno del 25 %.
- f. Liberazione dal pagamento dei premi durante il periodo di prestazione delle indennità giornaliere.
- g. Nel caso di coincidenza con prestazioni di altre assicurazioni sociali (p. es. rendita AI) il diritto d'indennizzo è del 90 % dell'ultimo salario lordo convenuto (inclusa la tredicesima), ma non è mai superiore al salario netto finora percepito.
- h. In ogni caso di assenza involontaria al lavoro l'obbligo del datore di lavoro al pagamento del salario si conclude con la cessazione del rapporto di lavoro. In occasione del termine del rapporto di lavoro i lavoratori saranno informati per iscritto sulla possibilità di stipulare un'assicurazione mediante convenzione oltre al fatto che dovranno comunicare alla loro cassa malati la cessazione dell'assicurazione infortuni conclusa dal datore di lavoro. In occasione della cessazione del rapporto di lavoro i lavoratori saranno inoltre informati sulla possibilità di aderire entro 90 giorni all'assicurazione di indennità giornaliera di malattia individuale presso l'assicurazione collettiva.

13.2 Scelta dell'assicurazione

Possono essere prese in considerazione unicamente le assicurazioni che hanno aderito alla convenzione sul libero passaggio di Santésuisse o dell'Associazione Svizzera d'Assicurazioni (ASA).

13.3 Periodo d'attesa

Il datore di lavoro ha la facoltà di concludere un contratto assicurativo con un periodo d'attesa di 30 giorni al massimo per la fornitura delle prestazioni. Durante un eventuale periodo d'attesa il datore di lavoro paga l'80 % del salario assicurato ai sensi dell'articolo 13.1 lettera d. Ne fa eccezione il primo giorno di malattia, se il lavoratore è occupato da meno di quattro anni nella stessa impresa.

13.4 Premi

I premi assicurativi sono a carico del datore di lavoro. Il lavoratore vi partecipa con la somma dell'1.25 % del suo salario lordo individuale fino al momento della liberazione dal pagamento dei premi ai sensi dell'articolo 13.1 lettera f. La quota parte dei premi può essere dedotta mensilmente dal salario.

13.5 Responsabilità e obbligo d'informazione del datore di lavoro

Fino a che l'assicurazione deve fornire le prestazioni di cui sopra, tutti gli obblighi secondo l'articolo 324a CO in caso di malattia del lavoratore sono tacitati. Se il datore di lavoro ha risposto al suo dovere d'informazione, egli non è responsabile per un eventuale diniego di prestazioni dell'assicurazione che si basano su violazioni delle condizioni assicurative causate dal lavoratore. Se le condizioni assicurative non corrispondono a questi requisiti, il datore di lavoro risponde per eventuali differenze. Il datore di lavoro ha l'obbligo d'informare i lavoratori sulle condizioni assicurative e un eventuale cambiamento dell'assicuratore.

13.6 Medici di fiducia

... Rispettando la protezione dei dati, i datori di lavoro possono stabilire dei sistemi di controllo in caso di assenze per malattia o infortunio.

Nel quadro delle loro possibilità aziendali i datori di lavoro s'impegnano a offrire dei posti di lavoro adatti ai lavoratori con la salute compromessa.

Art. 15 Assenze per gravidanza, congedo maternità

15.1 Nel caso di una gravidanza la lavoratrice deve informarne tempestivamente i suoi superiori per permettere il rispetto delle normative di protezione corrispondenti, comprese nel diritto del lavoro, e l'organizzazione dell'impiego dopo il parto. ...

15.2 Nel caso d'incapacità al lavoro certificata dal medico per ragione di complicazioni di gravidanza, il pagamento del salario avviene come nei casi di malattia. Valgono le disposizioni corrispondenti dell'assicurazione collettiva di indennità giornaliera di malattia.

- 15.3 Per le lavoratrici che durante i nove mesi immediatamente precedenti il parto erano assicurate conformemente all'obbligo legale inerente all'AVS e che hanno esercitato in questo arco di tempo un'attività lucrativa durante almeno cinque mesi e che al momento del parto sono lavoratrici, il congedo maternità dura 16 settimane durante le quali viene retribuito l'80 % del salario percepito fino allora. Il congedo maternità deve iniziare due settimane prima del termine calcolato del parto. Le 14 settimane rimanenti del congedo maternità sono da prendere dopo il parto. ... Le eventuali prestazioni di assicurazioni, rispettivamente l'indennità di perdita di guadagno in caso di maternità ai sensi della nuova legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), devono essere considerate, vale a dire vanno al datore di lavoro.
- 15.4 Se l'assicuratore non fornisce delle prestazioni prima del parto (assicurazione di indennità giornaliera di malattia; prima del parto), il datore di lavoro continua a pagare il salario unicamente secondo l'articolo 324a CO. Se l'IPG non fornisce delle prestazioni dopo il parto, il datore di lavoro continua a pagare il salario per la durata di 8 settimane al massimo.

Art. 16 Indennità per il servizio militare, il servizio civile e il servizio di protezione civile, per la giornata informativa e per le giornate reclutamento

Per frequentare la giornata informativa e le giornate di reclutamento nonché per prestare servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile svizzero, il lavoratore ha diritto alle seguenti indennità successive della perdita di salario:

	Celibi	Lavoratori sposati e celibi con persone a carico
Giornata informativa e giornate di reclutamento	80 %	100 %
Scuola reclute come recluta	80 %	100 %
Scuola quadri e promozione	100 %	100 %
Altri periodi di servizio militare, civile o di protezione civile che non superino le quattro settimane per anno civile	100 %	100 %

...

L'indennità ai militari per perdita di guadagno spetta al datore di lavoro, sempre che essa non ecceda le percentuali fissate sopra.

Art. 18 Tute da lavoro

I lavoratori che vantano un rapporto di lavoro con durata superiore ad un anno, hanno diritto a ricevere gratuitamente dal datore di lavoro due tute da lavoro l'anno.

Art. 19 Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Al fine di proteggere la salute e garantire la sicurezza dei lavoratori, il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure rivelatesi necessarie in base all'esperienza, adeguate alle concrete circostanze e tecnicamente realizzabili.

I lavoratori aiutano il datore di lavoro nell'applicazione delle misure da adottare, si attengono alle istruzioni e utilizzano in modo corretto gli impianti per la protezione della salute e i dispositivi di sicurezza.

Esiste una «Commissione per la sicurezza e la salute» (CSS), composta pariteticamente, che si occupa delle problematiche tecniche pertinenti e raccomanda o predispone le misure atte a promuovere la protezione della salute e la sicurezza del lavoro.

19.1 Soluzione settoriale ASA

...

La soluzione settoriale «Sicurezza del lavoro e protezione della salute nel ramo della pittura e della gessatura» (soluzione settoriale ASA), elaborata dalla CSS e approvata dalla CFCSL in data 15 ottobre 1999, è applicabile a tutte le imprese. ...

La soluzione settoriale ASA obbliga tutti i datori di lavoro e i relativi lavoratori a garantire che i posti di lavoro siano il più possibile sicuri. Questo scopo di protezione è allo stesso tempo un compito di chi dirige come pure un interesse costante di ogni lavoratore.

19.2 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro è tenuto ad attuare la soluzione settoriale ASA nella sua azienda e ad eseguire periodicamente controlli di sicurezza.

Con l'ausilio del manuale sulla soluzione settoriale ASA e gli elenchi sui rischi, le check-list e le misure in esso contenuti, ogni datore di lavoro deve registrare sistematicamente i pericoli presenti in special modo nel ramo della pittura e della gessatura.

I lavoratori o i loro rappresentanti di un'azienda devono essere informati ed ascoltati in tempo utile su tutte le questioni legate all'attuazione della soluzione settoriale ASA, in particolare quando è necessario adottare misure per la singola azienda.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di iscrivere un suo lavoratore alla formazione come «persona di contatto per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute» (PECO) e deve aver cura che i corsi di perfezionamento siano frequentati.

19.3 Obblighi del lavoratore

I lavoratori sono tenuti a seguire le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro in merito alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute così come a collaborare attivamente per la loro applicazione.

I lavoratori nominati dal datore di lavoro devono aver completato la formazione come «persona di contatto per la sicurezza del lavoro e la protezione della salute» (PECO) e in azienda devono adempiere coscientemente gli obblighi che ne derivano.

19.4 Posizione dei PECO

I PECO, qualificati e nominati dal datore di lavoro, svolgono una funzione di guida e di controllo nell'intera azienda. Nei confronti di tutti i lavoratori essi hanno il diritto vincolante e diretto di impartire ordini su tutte le questioni che riguardano l'applicazione della soluzione settoriale ASA e la sorveglianza delle disposizioni relative alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute.

I PECO sono i consulenti più stretti del datore di lavoro in tutti gli ambiti della sicurezza del lavoro e della protezione della salute e nei suoi confronti hanno diritto di presentare proposte sull'applicazione delle misure.

19.5 Eccezione

Gli articoli 19.1–19.4 non trovano applicazione per le aziende che soddisfano i requisiti del modello sussidiario di cui alla direttiva CFSL numero 6508.

Art. 20 Contributo per i costi di esecuzione

...

Per l'esecuzione del Contratto collettivo di lavoro per il ramo pittura e gessatura ... i datori di lavoro versano per i costi di esecuzione del contratto un contributo mensile di 10 franchi e addizionalmente un contributo mensile di 5 franchi per ogni lavoratore. I lavoratori versano un contributo mensile di 7 franchi. Questi importi vengono riscossi insieme al contributo per l'aggiornamento professionale (Gimafonds). Il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare ai lavoratori la conferma del Gimafonds di avere effettuato la detrazione e il versamento ... del contributo per i costi di esecuzione.

Art. 21 Divieto del lavoro a cottimo

Nel settore pittura e gessatura è vietato il lavoro a cottimo. Per lavoro a cottimo si intende qualsiasi attività la cui retribuzione non dipende dal tempo, bensì dalla quantità del lavoro svolto o dal successo lavorativo.

Versamenti o premi subordinati non vengono considerati come lavoro a cottimo.

Art. 22 Divieto del lavoro nero

Ai lavoratori è vietata l'esecuzione di qualsiasi attività professionale per conto di terzi (lavoro nero)

E' inoltre vietato anche il favoreggiamento del lavoro nero (in qualità di datore di lavoro). Fra altro è reo di favoreggiamento chi omette di effettuare le necessarie chiarificazioni per un nuovo impiego (conferma d'uscita dell'ultimo datore di lavoro).

Art. 23 Uguaglianza e divieto di discriminazione

Il datore di lavoro bada a creare un ambiente di rispetto reciproco e di tolleranza fra i suoi collaboratori che esclude qualsiasi parzialità o discriminazione per il sesso, l'età, la provenienza, la razza, l'orientamento sessuale, la lingua, lo stato sociale, la forma di vita, la convinzione religiosa, politica o filosofica o per un handicap fisico o psichico, oltre ad evitare molestamenti o pericoli per la salute. Per prevenire ogni mobbing, le aziende creano una cultura comunicativa aperta e priva di paura.

Art. 26 Aggiornamento professionale

Di comune accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore va promossa la frequenza ai corsi di aggiornamento sostenuti dal Gimafonds; un lavoratore deve poter frequentare fino a 5 giorni di corso per anno civile.

Cauzione

Art. 1 Principio

- 1.1 Per assicurare ... i contributi per le spese di esecuzione dovuti al fondo paritetico (Gimafonds) come anche le pretese relative al CCL delle Commissioni professionali paritetiche (CPPR e CPPC), ogni datore di lavoro che effettua lavori di pittura e gessatura nel campo d'applicazione geografico del CCL dichiarato di obbligatorietà generale, è tenuto a depositare una cauzione fino all'ammontare di 10 000 franchi o della somma equivalente in Euro a favore della CPPC prima di iniziare l'attività professionale.
- 1.2 La cauzione può essere fornita in contanti o tramite una garanzia irrevocabile di una banca sottoposta alla FINMA o di una assicurazione sottoposta alla FINMA. L'autorizzazione d'accesso alla cauzione a favore della CPPC deve essere regolata con questa banca o assicurazione e deve inoltre indicarne lo scopo. La CPPC 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.

Art. 2 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 000franchi 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 CPPC.

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

Art. 3 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 ver-

samento avvenuto di una cauzione spetta al datore di lavoro che deve presentarla in forma scritta.

Art. 4 Utilizzazione della cauzione

La cauzione sarà usata nell'ordine seguente per soddisfare le richieste giustificate della CPPR e della CPPC:

- 1° per pagare le multe convenzionali, le spese di controllo e di procedura;
- 2° per pagare ... il contributo per i costi di esecuzione ai sensi dell'articolo 20 CCL.

Art. 5 Accesso alla cauzione

- 5.1. Quando le condizioni seguenti sono rispettate, la Commissione paritetica CPPC deve poter accedere a qualsiasi forma di prestazione di garanzia entro 15 giorni dopo la comunicazione scritta dell'intenzione all'accesso:

Quando al datore di lavoro è stata comunicata la decisione di una commissione professionale paritetica regionale (CPPR) in merito alla constatazione di violazioni del CCL con l'indicazione dei rimedi giuridici (art. 6.3 CCL) e:

- 1° se il datore di lavoro rinuncia a inoltrare istanza (ricorso) e se non ha versato la multa convenzionale più le spese di controllo e di procedura sul conto della CPPR entro il termine indicato, o
- 2° se il datore di lavoro fa ricorso presso la CPPC contro la decisione della CPPR e poi non accetta la decisione della CPPC sul suo ricorso rispettivamente se non versa entro i termini prescritti da parte della CPPC la multa convenzionale oltre ai costi di controllo e di procedura sul conto della CPPC, o
- 3° se il datore di lavoro, dopo diffida scritta, non ha versato il contributo per la formazione continua e il contributo per i costi di esecuzione ai sensi dell'articolo 20 CCL entro il termine indicato.

- 5.2. Quando le condizioni ai sensi dell'articolo 5.1 CCL sono rispettate, la CPPC è senz'altro autorizzata a chiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (a dipendenza dell'ammontare della multa convenzionale oltre alle spese di controllo e di procedura e/o l'ammontare ... del contributo per i costi di esecuzione dovuto) o di chiedere il computo corrispondente nella cauzione in contanti.

- 5.3. Dopo aver imputato la cauzione, la CPPC informa il datore di lavoro entro 10 giorni per iscritto sul momento dell'imputazione e sulla somma imputata. Contemporaneamente essa spiega con un rapporto scritto all'attenzione del datore di lavoro i motivi dell'imputazione e la composizione della somma imputata.

- 5.4. Nel caso dell'imputazione della cauzione, la CPPC deve segnalare al datore di lavoro per iscritto la possibilità di intentare causa presso il tribunale com-

petente alla sede della CPPC. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

Art. 6 Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto

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

Art. 7 Liberazione della cauzione

I datori di lavoro che hanno versato una cauzione, ne possono chiedere la liberazione presso la CPPC 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 ramo della pittura e/o della gessatura;
- 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 multe convenzionali, i costi di controllo e di procedura, i costi di formazione continua e di esecuzione sono pagati regolarmente e
- b) la CPPR e/o la CPPC non hanno constatato alcuna violazione delle disposizioni normative del CCL e tutti i procedimenti di controllo sono terminati.

Art. 8 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 6.5 lettera h CCL con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta più le spese di procedura. Il pagamento di detta multa non libera il datore di lavoro dall'obbligo di versare una cauzione.

Art. 9 Gestione della cauzione

La CPPC può delegare la gestione della cauzione parzialmente o completamente.

Art. 10 Foro giuridico

Nel caso di lite sono competenti i tribunali alla sede della CPPC a 8021 Zurigo. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

