

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

**NEL RAMO DELLE VETRERIE
DEL CANTONE TICINO**

VALEVOLE

dal 1. ottobre 2003 al 31.12.2005

stipulato fra

l'Associazione Vetriere del cantone Ticino

da una parte

e

l'Organizzazione Cristiano Sociale del Cantone Ticino
il Sindacato Edilizia & Industria

dall'altra

PREAMBOLO

Nell'intento di

- assicurare la piena occupazione e salvaguardare la pace sul lavoro
- regolamentare per il bene comune i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro
- promuovere gli interessi professionali comuni quali:
 - a) la difesa e il riconoscimento della professione presso Enti pubblici e privati
 - b) la promulgazione e l'applicazione di condizioni di appalto appropriate
 - c) la piena occupazione
 - d) la delibera di lavori degli enti pubblici o da essi finanziati solamente ad imprese che rispettano gli obblighi contrattuali
 - e) la lotta alla concorrenza sleale ed in particolare al lavoro nero
 - f) lo sviluppo della formazione professionale
 - g) la sicurezza sul lavoro, la salute e la prevenzione delle malattie
 - h) l'estensione delle stesse condizioni contrattuali e di lavoro su tutto il territorio nazionale

le parti contraenti stipulano il presente contratto collettivo di lavoro.

DISPOSIZIONI GENERALI

art. 1 Campo di applicazione dal profilo geografico

Il CCL-TI vale per tutto il territorio del cantone Ticino.

art. 2 Campo di applicazione aziendale

Il contratto di lavoro ha validità per tutte le aziende, per reparti aziendali e per i gruppi di montaggio che operano

- nella lavorazione e nella produzione artigianale del vetro in tutte le sue forme, che ha luogo all'interno dell'azienda e nel cui ambito si preparano diversi elementi per l'impiego
- nella posa in opera, che comprende il montaggio di tutti i prodotti vetrari e affini all'interno all'esterno degli edifici

In particolare sono assoggettati al presente CCL le aziende, i reparti aziendali e gruppi di montaggio occupati nei seguenti settori:

- nel taglio dei vetri di qualsiasi spessore e lavorazioni diverse come la molatura, lucidatura, intagli, fori, tacche
- nella posa di vetri in genere: semplici come float, stampati, acidati, stratificati e temperati, vetri isolanti nelle diverse composizioni e di sicurezza per facciate, infissi e finestre in metallo, in legno, in PVC, legno metallo
- nelle coperture per tetti a shed, lucernari e cupole in vetro e materiale plastico, elementi in vetro per scale, soffitti luminosi, pavimenti pedonabili, sportelli per banche
- nell'esecuzione di tavoli, armadi, sportelli, pareti ed elementi in specchio
- nella lavorazione di decorazioni, serigrafie, termolaccature, costruzione o restauro di elementi con vetri artistici mediante legatura in piombo e ottone per arredamenti, musei, esposizioni, locali di culto, pubblici e privati in genere
- nell'esecuzione di porte e sopraluci vetrati, porte automatiche, girevoli e scorrevoli per impennate esterne e pareti divisorie interne
- nella fornitura e nella posa di vetri antifuoco e anticrimine, vetrate di sicurezza per parapetti e balconi
- nella costruzione nella posa di serre, rivestimenti facciate, vani lift, transenne per impianti sportivi, pareti foniche e traslucide per strade, autostrade e ferrovie, pareti in proffilit e in vetrocemento
- nei rivestimenti speciali di facciata "camicie in vetro", facciate strutturali, facciate ventilate con fissaggio puntuale, cornici e telai in metallo e legno che con il vetro formano un elemento unico, pannelli solari, applicazione film di protezione su vetri e materiali plastici
- negli interventi di riparazione e sostituzione in tutti i campi del vetro e materie plastiche
- nelle masticature e sigillature in ogni campo di applicazione

art. 3 Campo di applicazione personale

Le disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro sono valide per tutti i lavoratori occupati nelle aziende o nei reparti aziendali di cui all'art. 2 del CCL, ivi compresi gli apprendisti, che ricoprono una delle seguenti funzioni:

capo vetrario	lavoratore qualificato riconosciuto come capo dal datore di lavoro o che ha conseguito la maestria federale
vetraio qualificato	lavoratore qualificato con attestato federale di capacità o attestato estero riconosciuto come equivalente oppure riconosciuto come tale dal datore di lavoro
vetrario	lavoratore con conoscenza ed esperienza professionale
ausiliario	lavoratore estraneo al ramo o con limitate conoscenze professionali
giovani lavoratori	lavoratori qualificati durante il primo, rispettivamente, il secondo anno civile successivo al conseguimento dell'attestato federale di capacità
apprendisti	durante i tre anni di formazione

Non sono assoggettati al presente CCL,

- i direttori d'azienda
- i tecnici con funzioni direttive o altri collaboratori che, per posizione o responsabilità, dispongono di ampio potere discrezionale o possono esercitare una influenza determinante sui processi decisionali
- il personale di vendita ed i rappresentanti

art. 4 Applicazione del contratto

Le parti contraenti del CCL-TI provvedono alla sua interpretazione ed applicazione.

art. 5 Decreto di obbligatorietà cantonale

Dopo la stipulazione del presente CCL, le parti contraenti inoltreranno all'istanza competente la domanda per la dichiarazione di obbligatorietà generale cantonale.

DISPOSIZIONI PER L'APPLICAZIONE DEL CCL

art. 6 Commissione Paritetica Cantonale

- 6.1. Per l'interpretazione ed applicazione del CCL è designata una "Commissione Paritetica Cantonale delle vetriere" (CPC) composta da 2 membri e due supplenti, rappresentanti l'Associazione Vetriere del cantone Ticino e da 2 membri e due supplenti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL; il funzionamento sarà stabilito da apposito regolamento.
- 6.2. La CPC svolge i seguenti compiti:
- adottare gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del contratto e per la soluzione dei problemi inerenti la professione;
 - assolvere quei compiti particolari assegnatili di volta in volta dai contraenti;
 - vigilare sull'interpretazione e sull'applicazione del CCL;
 - eseguire controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nelle aziende;
 - notificare alle organizzazioni firmatarie e alle Autorità competenti i casi di violazione del CCL;
 - amministrare i proventi del contributo professionale;
 - pronunciarsi per quanto concerne le contestazioni in punto alla capacità professionale degli operai;
 - promuovere corsi di perfezionamento professionale e corsi di istruzione per la preparazione agli esami professionali di maestria;
 - stabilire se e in quale misura debbano essere dati sussidi a corsi di perfezionamento professionali organizzati da enti vincolati dal presente CCL.
- 6.3. Le decisioni della CPC sono prese a maggioranza. In caso di mancato accordo, oppure quando le decisioni non possono essere prese nella forma prevista, le vertenze saranno sottoposte al Collegio Arbitrale di cui all'articolo 7 del presente CCL quale istanza di ricorso.
- 6.4. La CPC può costituire delle Sottocommissioni Regionali incaricate di svolgere la sorveglianza.
- 6.5. Le ditte firmatarie del CCL sono tenute a mettere a disposizione della CPC o delle Sottocommissioni Regionali le liste o registri di paga, i conteggi per i contributi sociali e tutta la documentazione necessaria.
- 6.6. I membri ed i supplenti della CPC o delle Sottocommissioni Regionali sono tenuti a mantenere il segreto su quanto vengono a conoscenza durante lo svolgimento dei loro compiti.
- 6.7. La CPC notifica la multa al contravventore del contratto.
- 6.8. Contro le decisioni della CPC è data possibilità di ricorso entro 30 giorni dalla comunicazione al Collegio Arbitrale o all'Arbitro Unico.
- 6.9. Tutte le controversie che dovessero sorgere a dipendenza di decisioni della CPC, di multe presentate da detta Commissione, dell'interpretazione e dell'applicazione del presente contratto saranno decise esclusivamente dal Collegio Arbitrale, rispettivamente dall'Arbitro Unico; le parti rinunciano esplicitamente a sottoporre tali questioni all'Autorità giudiziaria. Rimangono però di esclusiva competenza di

quest'ultima Autorità le questioni che sorgessero fra datore di lavoro e prestatore d'opera, a dipendenza del rapporto di lavoro.

art. 7 Collegio Arbitrale

7.1. E' costituito un Collegio Arbitrale quale istanza di ricorso nelle controversie riguardanti imprenditori o operai affiliati ad una delle parti firmatarie del CCL.

Esso è composto da tre membri e cioè da :

- un presidente designato dal Presidente del tribunale di Appello del cantone Ticino;
- un membro designato dall'Associazione Vetrerie del cantone Ticino;
- un membro designato alternativamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

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

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

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

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

7.5. Il Collegio Arbitrale:

- a) decide i ricorsi presentati contro le decisioni della CPC delle vetrerie;
- b) decide tutte le controversie che possono sorgere in relazione all'interpretazione o all'applicazione del CCL che non potessero essere evase dalla CPC;
- c) può infliggere multe fino a fr. 5'000.-- ai violatori del CCL; nei casi di minor gravità può limitarsi ad ammonire il contravventore.

7.6. 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.

7.7. 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.

7.8. Il Collegio 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.

7.9. Tutti coloro che sono vincolati dal CCL sono tenuti a mettere a disposizione del Collegio Arbitrale i libri contabili e tutta la documentazione richiesta.

- 7.10. I membri del Collegio sono tenuti a mantenere il segreto su tutto ciò che vengono a conoscere durante l'istruzione delle vertenze.

art. 8 Arbitro Unico

Nelle controversie riguardanti un imprenditore non affiliato all'Associazione Vetriere del cantone Ticino o un lavoratore non affiliato ad una 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. Per le competenze, la procedura e le spese è applicabile, per analogia, l'articolo 7.

art. 9 Destinazione delle multe

Le multe vanno a favore della CPC delle vetrerie, la quale provvede all'incasso.

art. 10 Contributo professionale

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

- a) per tutte le vetrerie, non affiliate all'Associazione Vetrierie del cantone Ticino, firmatarie del presente CCL:

fr. 250.-- quale tassa base più il 2 ‰ (due per mille) dei salari versati durante l'anno precedente;

- b) per i lavoratori (apprendisti compresi):

l'1 % (uno per cento) 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.

- 10.2. Il datore di lavoro è obbligato a trattenere sul salario del lavoratore il contributo professionale dell'1 % e a riversarlo alla CPC secondo le modalità da essa stabilite.

- 10.3. E' fatto divieto alle ditte di assumere a proprio carico il contributo professionale dovuto dai lavoratori. Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.

art. 11 Dichiarazione di adesione - condizioni di rilascio - emissione e rinnovo

- 11.1. E' introdotta di conseguenza un'apposita "dichiarazione di adesione al Contratto Collettivo di Lavoro" per le aziende. La dichiarazione di adesione al CCL-TI è rilasciata:

- alle ditte affiliate all'Associazione Vetrierie del Cantone Ticino dal suo segretario;

- alle ditte non associate, dalla CPC, previo versamento dei contributi previsti dall'articolo 10.1. lettera a.
- 11.2. Condizione per il rilascio della dichiarazione di adesione al CCL-TI è che l'azienda sia iscritta a Registro di Commercio. Casi speciali verranno esaminati dalla CPC.
- 11.3. La dichiarazione di adesione al CCL-TI per le aziende dovrà contenere le seguenti indicazioni:
- generalità dei titolari della ditta ed eventuali titoli di capacità professionale e di maestria;
 - anno di costituzione e di iscrizione al Registro di Commercio;
 - data di adesione al CCL-TI.
- 11.4. Non sarà riconosciuta firmataria del CCL-TI la ditta non affiliata all'Associazione Vetrerie del Cantone Ticino, che non ha versato il contributo professionale di cui all'articolo 10 del presente CCL.
- 11.5. La CPC allestirà e terrà aggiornato l'elenco delle aziende in possesso della dichiarazione di adesione al CCL-TI.

art. 12 Proventi e destinazione

L'introito totale della CPC, dedotto il ristorno alle parti contraenti, verrà utilizzato:

- a) per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento, da quello del Collegio Arbitrale e dell'Arbitro Unico;
- b) per le spese di formazione e perfezionamento professionale;
- c) per l'adempimento di altri compiti di natura preminentemente sociale.

art. 13 Regolamento

A norma degli articoli 10 e 11 del presente CCL le parti contraenti emaneranno un apposito regolamento da considerarsi parte integrante del CCL-TI.

DISPOSIZIONI MATERIALI E CONTRATTUALI

art. 14 Salari

- 14.1. I salari minimi contrattuali (orari lordo base) per le rispettive categorie professionali corrispondono a

capo vetrario	fr. 27.-- / ora
<i>lavoratore qualificato riconosciuto come capo dal datore di lavoro o che ha conseguito la maestria federale</i>	
vetraio qualificato	fr. 24.50
<i>lavoratore qualificato con attestato federale di capacità</i>	

*o attestato estero riconosciuto come equivalente o
riconosciuto come tale dal datore di lavoro*

vetraio fr. 22.50
lavoratore con conoscenza ed esperienza professionale

ausiliario fr. 19.50
*lavoratore estraneo al ramo o con limitate
conoscenze professionali*

giovani lavoratori

- 1. anno, dal conseguimento dell'attestato
sino alla fine dell'anno civile successivo fr. 20.--
- 2. anno, dal secondo anno civile successivo
a quello del conseguimento dell'attestato fr. 22.--

apprendisti

- I anno di tirocinio fr. 543.-- / mese
- II anno di tirocinio fr. 654.--
- III anno di tirocinio fr. 966.--

14.2. Il lavoratore ausiliario ha diritto alla categoria salariale vetraio dopo due anni di attività presso la stessa ditta.

14.3. Casi particolari sono oggetto di un accordo salariale speciale, firmato da datore di lavoro e lavoratore, sottoposto per esame ed approvazione alla Commissione Paritetica Cantonale.

art. 15 Salario mensile

Si raccomanda a tutte le ditte di introdurre un sistema di remunerazione del salario nella forma mensile (coefficiente mensile: 180.3 - ore lavorative, giorni festivi e giorni di vacanza inclusi)

art. 16 Durata del lavoro / orario flessibile / tempo di viaggio

16.1. La durata media settimanale del lavoro è fissata a 41.5 ore da ripartire dal lunedì al venerdì.

16.2. L'orario di lavoro settimanale, dal lunedì al venerdì, può essere aumentato sino ad un massimo di 44 ore.

16.3. Il tempo di viaggio è considerato tempo di lavoro.

16.4. La CPC stabilisce ogni anno una tabella delle ore mensili possibili, riservata la facoltà ad ogni singola azienda di introdurre un orario aziendale.

art. 17 Vacanze e giorni festivi

17.1. Durata delle vacanze:

ogni lavoratore ha diritto, per un anno intero di lavoro, a

	dal 1.10.2003	dal 1.1.2004	dal 1.1.2005
<ul style="list-style-type: none">dal 20esimo anno di età sino al compimento del 50esimo anno di età corrispondenti, per i lavoratori pagati a ore, alla seguente indennità vacanza	20 giorni 8.33%	21 giorni 8.74%	22 giorni 9.16%
<ul style="list-style-type: none">fino al compimento del 20esimo anno di età e dopo il 50esimo corrispondenti, per i lavoratori pagati a ore, alla seguente indennità vacanza	25 giorni 10.64 %	26 giorni 11.07%	27 giorni 11.47%

I giorni festivi che cadono durante un periodo di vacanza, non contano come giorni di vacanza.

Se durante le vacanze il lavoratore si ammala o subisce un infortunio, i giorni di inabilità lavorativa completa senza colpa (attestati da un certificato medico) non contano come giorni di vacanza.

17.2. Riduzione delle vacanze:

Se il lavoratore è impedito per sua colpa a lavorare, le sue vacanze possono essere ridotte di 1/12 nel caso in cui l'impedimento al lavoro è stato, durante un anno civile, di un mese intero. Per ogni ulteriore mese intero di assenza, le vacanze potranno essere ridotte ogni volta di un altro dodicesimo.

Se il lavoratore è impedito senza sua colpa a lavorare, come ad esempio a causa di un infortunio, di malattia, adempimento di obblighi pubblici, servizio militare o protezione civile, di adempimento di una funzione pubblica, le vacanze possono essere ridotte di 1/12 se l'impedimento durante un anno civile è stato di due mesi interi; per ogni ulteriore mese di assenza, le vacanze possono essere ridotte ogni volta di un ulteriore dodicesimo.

17.3. Data delle vacanze:

Le vacanze devono essere concesse, rispettivamente prese, possibilmente in modo consecutivo e di regola durante il rispettivo anno di lavoro.

Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze, tenendo conto dei desideri del lavoratore nella misura in cui questi sono compatibile con gli interessi dell'azienda.

17.4. Vacanze collettive

La CPC può stabilire uno o più periodi di vacanze collettive obbligatorie per tutte le ditte, ritenuto che un periodo di vacanza è fissato durante la prima quindicina del mese di agosto. Il datore di lavoro ed il lavoratore, in deroga a quanto previsto, possono concordare un periodo di vacanza di una durata minima di 15 giorni civili, che dovrà cadere nel periodo 1. luglio - 30 settembre.

17.5. Indennità per giorni festivi

Il lavoratore ha diritto alla compensazione della perdita salariale per i seguenti 9 giorni festivi: Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Corpus Domini, Ascensione, 1. agosto, Assunzione, Natale e Santo Stefano. Il diritto al pagamento dei citati 9 giorni festivi corrisponde al 3.5% del salario lordo annuo.

art. 18 Salario in caso di malattia

18.1. Prestazioni in caso di malattia

Il datore di lavoro deve stipulare una assicurazione collettiva con una cassa malati che garantisca, oltre alle prestazioni LAMal, un'indennità giornaliera pari all'80% del salario lordo. Con la prestazione d'indennità giornaliera di malattia viene tacitato l'obbligo di corresponsione del salario da parte del datore di lavoro ai sensi degli art. 324a e 324b del Codice delle Obligazioni.

18.2. Versamento dei premi

I premi a copertura dell'assicurazione collettiva per la perdita di guadagno in caso di malattia sono sopportati, dal datore di lavoro e dal lavoratore, in ragione della metà.

18.3. Condizioni minime di assicurazione

- 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 un giorno di carenza (primo giorno a carico del lavoratore).

- c) se la copertura del contratto di assicurazione è differita di 30 giorni al massimo, la perdita di guadagno non assicurata è a carico del datore di lavoro.
- d) il versamento dell'indennità giornaliera per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi.
- e) il versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità attestata.
- f) l'esonero del pagamento dei premi durante i periodi di malattia.
- g) le prestazioni ai sensi dell'art. 324a del CO quando i lavoratori non possono essere assicurati per l'indennità giornaliera di malattia o quando lo sono solo con riserva.
- 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 prestazioni differite: in altre parole, il termine di attesa è al massimo di un giorno.

18.4 Se a causa di malattia, l'incapacità lavorativa dura più di due giorni, il lavoratore deve presentare, senza essere sollecitato, un certificato medico.

18.5. Si raccomanda di verificare l'adempimento delle citate condizioni di assicurazione con il proprio assicuratore malattia.

art. 19 Salario in caso d'infortunio

19.1. Prestazioni in caso d'infortunio

In caso d'infortunio 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 (ovvero, primi due giorni a carico del datore di lavoro). Viene così tacitato l'obbligo da parte del datore di lavoro di versare il salario ai sensi degli art. 324a e 324b del Codice delle Obligazioni.

19.2. Versamento dei premi

I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assunti dal datore di lavoro (AIP) mentre i premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore (AINP).

19.3. Riduzione delle prestazioni da parte della SUVA

Se la SUVA esclude o riduce, in caso di grave negligenza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi degli art. 37 - 39 LAINF, le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo al pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa entità.

art. 20 Lavoro straordinario e supplementi

- 20.1. E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la soglia delle 44 ore settimanali. Possibilmente, il lavoro straordinario deve essere evitato.
- 20.2. Il datore di lavoro deve corrispondere il supplemento salariale del 25% per ogni ora straordinaria prestata o concordare una compensazione in pari tempo libero.
- 20.3. Per il lavoro di sabato, serale, notturno e domenicale il datore di lavoro deve corrispondere il supplemento salariale del
- a) 25% per il lavoro prestato di sabato
 - b) 25% per l'orario di lavoro serale (tra le 20.00 e le 23.00)
 - c) 100% per il lavoro notturno e domenicale

E' considerato lavoro notturno quello eseguito tra le ore 23.00 e le ore 06.00. Viene considerato lavoro domenicale quello prestato di domenica e nei giorni festivi cantonali parificati alla domenica.

art. 21 Lavoro a turni

La CPC si riserva di emanare disposizioni particolari nel caso in cui una ditta introduce un sistema di lavorazione a turni.

art. 22 Assenze di breve durata

- 22.1. Il lavoratore ha diritto all'indennità di perdita di salario per le seguenti assenze

a) matrimonio del lavoratore	1 giorno
b) nascita di un figlio del lavoratore	1 giorno
c) decesso del coniuge, di un figlio del lavoratore, dei genitori, dei suoceri, di fratelli o sorelle, che vivono in comunione domestica con il lavoratore	3 giorni
altrimenti	2 giorni
d) decesso dei nonni	1 giorno
e) partecipazione ad ispezione militare	1/2 giornata
f) reclutamento militare	1 giorno
g) ricerca di impiego (in caso di disdetta, media settimanale)	1/2 giornata
h) trasloco (una volta all'anno)	1 giorno

- 22.2. Perfezionamento professionale

Per il perfezionamento professionale specifico del ramo, il lavoratore ha diritto a due giorni di lavoro remunerato per ogni anno civile. Nell'anno civile successivo, può essere riportato un solo giorno di congedo di formazione.

art 23 Rimborso spese

23.1. Spese per vitto e alloggio

Per il lavoro fuori sede, il lavoratore ha diritto a fr. 15.-- al giorno per il rimborso del pranzo.

Se il lavoratore deve lavorare in località particolarmente costose, è necessario concordare delle indennità adeguate. Se il lavoratore in trasferta è tenuto a pernottare in loco, le spese integrali sostenute sono a carico del datore di lavoro.

23.2. Spese di viaggio

Il datore di lavoro deve rimborsare tutte le spese di viaggio che il lavoratore deve affrontare a causa del lavoro fuori sede che il lavoratore deve affrontare.

Se il lavoratore utilizza il suo mezzo di trasporto personale, egli ha diritto ad una indennità chilometrica di

cts 60 per le autovetture

cts 30 per le motociclette

cts 20 per i ciclomotori

art. 24 Tredicesima mensilità

Durante il mese di dicembre, il datore di lavoro riconosce al lavoratore una tredicesima mensilità corrispondente all'8.33% del salario lordo annuo percepito. La tredicesima mensilità è parimenti riconosciuta agli apprendisti con il pagamento di una mensilità intera.

Se un rapporto di lavoro inizia o si conclude nell'arco di un anno civile, il lavoratore ha diritto alla tredicesima mensilità pro rata temporis.

art. 25 Assegni famigliari

Il diritto dei lavoratori agli assegni famigliari, è regolato dalla Legge Cantonale sugli assegni famigliari e relative direttive.

art. 26 Versamento del salario

Il salario deve essere versato, al più tardi, entro il giorno 5 del mese successivo ed in valuta nazionale svizzera.

Il lavoratore ha diritto a ricevere mensilmente un conteggio salariale.

art. 27 Conclusione del rapporto di lavoro

27.1. Disdetta durante il periodo di prova

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento con preavviso di 7 giorni. E' considerato periodo di prova i primi due mesi di lavoro.

27.2. Disdetta dopo il periodo di prova

Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese,	
nel 1. anno di servizio	con un preavviso di un mese
nel 2. anno sino al 9. anno di servizio	con un preavviso di due mesi
e di seguito	con un preavviso di tre mesi

La disdetta deve essere intimata per tempo, in modo da essere in possesso del destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo del mese.

Nel calcolo degli anni di servizio, la durata dell'apprendistato nella stessa impresa è assommata agli anni di servizio.

27.3. E' esclusa la disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, dopo il periodo di prova, fintanto che il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione malattia o infortunio.

27.4. Se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, la scadenza ne verrà sospesa nel primo anno di servizio per 30 giorni al massimo, dal secondo sino al quinto anno compreso di servizio per 90 giorni al massimo e a partire dal sesto anno per un massimo di 180 giorni. Se la data finale non coincide con il termine di disdetta prolungato, questo verrà differito sino alla fine del mese successivo.

27.5. Restano riservati gli articoli 336c (disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro), art. 336d (disdetta in tempo inopportuno da parte del lavoratore), art. 337 (risoluzione immediata del rapporto di lavoro), art. 337d (mancato inizio attività), art. 336-336b (protezione da licenziamento ingiustificato) del Codice delle Obligazioni.

art. 28 Lavoro a cottimo

Il lavoro a cottimo è vietato.

art. 29 Lavoro nero

Il lavoro nero è vietato.

E' considerato lavoro nero il lavoro professionale eseguito per un terzo, in Svizzera o all'estero, indipendentemente se remunerato o meno, nonché il lavoro prestato presso un'altra azienda durante il tempo libero e le vacanze. A colui che trasgredisce questo divieto, la CPC può intimare un ammonimento o infliggere una pena convenzionale.

Parimenti, nei confronti di datori di lavoro che lasciano eseguire e favoriscono deliberatamente il lavoro nero, può essere intimato un ammonimento e inflitta una pena convenzionale.

art. 30 Adeguamenti salariali e contrattuali

Le parti si incontrano ogni anno (entro fine ottobre) per concordare eventuali aumenti salariali o modifiche contrattuali.

art. 31 Diritti acquisiti

Tutte le condizioni salariali e contrattuali migliorative riconosciute prima dell'introduzione del presente CCL, devono essere mantenute.

DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

Art. 32 Durata del contratto collettivo di lavoro del cantone Ticino

32.1. Il presente CCL entra in vigore il 1. ottobre 2003 e scadrà il 31 dicembre 2005.

32.2. Ogni associazione contraente può disdire il contratto, con effetto per tutte le associazioni, per la prima volta, per il 31 dicembre 2005. Se il contratto non viene disdetto, per iscritto, tre mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per un ulteriore anno.

Bellinzona, 30 settembre 2003

Per l'Associazione Vetriere del Cantone Ticino

A. Marghitola, presidente

Per l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

M. Robbiani

P. Locatelli

Per il Sindacato Edilizia & Industria

S. Lurati

G. Milani

R. Gallina