

# **Contratto collettivo di lavoro nel ramo della tecnica della costruzione del Cantone Ticino**

(contratto complementare cantonale, art. 5 CCLN)



# Indice

Art. 1	Indennità di picchetto	3
Art. 2	Protezione dal licenziamento	3
Art. 3	Categorie professionali	3
Art. 4	Salari minimi (art. 39 CCNL)	3
Art. 5	Indennità di trasferta	5
Art. 6	Lavori sporchevoli	6
Art. 7	Diritto alle vacanze (art. 29 CCNL)	6
Art. 8	Giorni festivi (art. 31 CCNL)	7
Art. 9	Assenze giustificate (art. 34 CCNL)	7
Art. 10	Abiti di lavoro	8
Art. 11	Assicurazione malattia (CCLN art. 49/50/51)	8
Art. 12	Commissione paritetica cantonale	8
Art. 13	Regolamento della Commissione Paritetica	9
Art. 14	Adesioni individuali	10
Art. 15	Libertà sindacale	11
Art. 16	Procedura in caso di contestazione	12
Art. 17	Sanzioni	12
Art. 18	Pensionamento anticipato	12
Art. 19	Lavoro in subappalto	12
Art. 20	Personale interinale e assunzioni d'impiego	12
Art. 21	Lavoro su chiamata e lavoro a tempo parziale	12
Art. 22	Durata	13
	I. Appendice riguardante gli apprendisti	14
	II. Appendice riguardante le percentuali	15

**Contratto collettivo di lavoro**  
**Nel ramo della tecnica della costruzione del Cantone Ticino**  
(disposizioni complementari cantonali, art. 5 CCLN)

Visto il contratto collettivo nazionale nel ramo della Tecnica della costruzione si conclude tra

**suissetec Ticino e Moesano**

da una parte

**Unia, OCST,**

dall'altra

il seguente contratto complementare alla CCLN valido per il Cantone Ticino.

## **Introduzione**

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto complementare valgono le disposizioni normative del CCLN.

### **Art. 1 – Indennità di picchetto**

E' pagata un'indennità di picchetto di **CHF 26.- giornalieri**.

### **Art. 2 – Protezione dal licenziamento**

Durante un infortunio o la malattia il licenziamento resta sospeso per ambo le parti:

- nel primo anno di servizio per 60 giorni.
- dal secondo anno fino al nono anno di servizio 180 giorni a eccezione degli infortuni e delle malattie professionali che comportano una protezione fino a dichiarazione di guarigione per un periodo massimo di 720 giorni.
- dal decimo anno di servizio fino a dichiarazione di guarigione per un periodo massimo di 720 giorni.

### **Art. 3 – Categorie professionali**

Installatore/Lattoniere 1 AFC  
(formazione triennale)

Installatore/Lattoniere 2 CFP  
Dipendenti in possesso dell'attestato federale di capacità in una professione nel ramo del metallo (tirocinio triennale) o dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione (tirocinio biennale)

Installatore/Lattoniere 3  
Dipendenti non qualificati con più di 20 anni

Lavoratori sotto i 20 anni di età:  
fino a 18 anni 60% del salario minimo installatore 3  
dai 18 anni 70% del salario minimo installatore 3  
dai 19 anni 80% del salario minimo installatore 3  
dai 20 anni secondo il CCNL art. 39

### **Art. 4 – Salari minimi (art. 39 CCLN)**

Installatore/Lattoniere 1  
Dipendenti in possesso dell'attestato federale di capacità in una delle professioni pratiche nella tecnica della costruzione (tirocinio triennale)

	salario orario	salario mensile	salario annuo
Nel 1° e 2° anno dopo il tirocinio	CHF 23.65	CHF 4'100	CHF 53'300
Nel 3° e 4° anno dopo il tirocinio	CHF 25.40	CHF 4'400	CHF 57'200
Nel 5° e 6° anno dopo il tirocinio	CHF 28.25	CHF 4'900	CHF 63'700
Nel 7° anno dopo il tirocinio	CHF 29.45	CHF 5'100	CHF 66'300

Al termine del tirocinio complementare con l'ottenimento del secondo attestato federale il lavoratore è inserito nel 3° anno dopo il tirocinio. Idem per chi ha concluso con successo una formazione secondo l'Art. 33 della Legge federale sulla formazione professionale.

#### Installatore/Lattoniere 2

Dipendenti in possesso dell'attestato federale di capacità in una professione nel ramo del metallo (tirocinio triennale) o dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CPF) nel ramo della tecnica della costruzione (tirocinio biennale)

	salario orario	salario mensile	salario annuo
Nel 1° anno dopo tirocinio	CHF 21.95	CHF 3'800	CHF 49'400
Nel 2° anno dopo tirocinio	CHF 22.50	CHF 3'900	CHF 50'700
Nel 3° anno dopo tirocinio	CHF 23.65	CHF 4'100	CHF 53'300
Dal 4° anno dopo tirocinio	CHF 24.80	CHF 4'300	CHF 55'900

#### Installatore/Lattoniere 3

Dipendenti non qualificati con più di 20 anni

	salario orario	salario mensile	salario annuo
Nel 1° anno **	CHF 21.35	CHF 3'700	CHF 48'100
Nel 2° anno **	CHF 21.65	CHF 3'750	CHF 48'750
Nel 3° anno **	CHF 21.95	CHF 3'800	CHF 49'400
Dal 4° anno **	CHF 23.10	CHF 4'000	CHF 52'000

\*\* dall'entrata nella professione

Gli importi si intendono per 13 mensilità

#### Progettisti nella tecnica della costruzione

	salario orario	salario mensile	salario annuo
Nel 1° e 2° anno dopo tirocinio	CHF 25.40	CHF 4'400	CHF 57'200
Nel 3° e 4° anno dopo tirocinio	CHF 27.70	CHF 4'800	CHF 62'400
Nel 5° e 6° anno dopo tirocinio	CHF 29.45	CHF 5'100	CHF 66'300
Dal 7° anno dopo tirocinio	CHF 30.00	CHF 5'200	CHF 67'600

Per la categoria dei progettisti nella tecnica della costruzione valgono tutte le disposizioni contrattuali come per le altre categorie.

## Art. 5 – Indennità di trasferta

Il datore di lavoro può scegliere, a dipendenza della collocazione geografica della ditta e dell'ubicazione del cantiere, tra i sistemi di regolamentazione delle trasferte A o B.

### Sistema A

Il lavoratore svolge 40 ore di lavoro settimanali sul cantiere (il lavoro inizia e termina sul cantiere). Senza obbligo di trasporto di materiale e attrezzature, come pure di recarsi presso la sede della ditta all'inizio e al termine del lavoro. Le indennità comprendono il pranzo di mezzogiorno e le spese di viaggio.

Entro un raggio di 15 km dalla sede della ditta, il tempo di percorrenza tra il domicilio del lavoratore e il cantiere non è considerato tempo di lavoro.

Sono definiti i seguenti percorsi dalla sede della ditta o dal luogo di domicilio del lavoratore e le relative indennità giornaliere per il pranzo e spese di viaggio

- Considerata la geografia del Canton Ticino, il tempo di percorrenza fino ad un massimo di 40 minuti giornalieri (2 x 20 minuti), non è ritenuto come tempo di lavoro.
- Per cantieri situati in zone entro il 15 km ma che necessitano di un tempo di trasferta superiore ai 2 x 20 minuti, le indennità giornaliere per pranzo e spese di viaggio sono dovute applicando gli importi seguenti:

- con macchina propria	CHF 30.-
- con macchina dell'azienda	CHF 21.-

- In un raggio da 15 a 25 km:

- con macchina propria	CHF 37.-
- con macchina dell'azienda	CHF 23.-
- In un raggio da 25 a 35 km:

- con macchina propria	CHF 50.-
- con macchina dell'azienda	CHF 31.-

Per i cantieri oltre i 35 km l'indennità è regolata dagli articoli 44.3 e 45.2 del CCLN. Il tempo di viaggio che eccede settimanalmente le 40 ore non è considerato come lavoro straordinario.

Per i cantieri situati in zone discoste (segnatamente in montagna) l'indennità è stabilita d'intesa fra dipendente e datore di lavoro. In caso di divergenza la vertenza è sottoposta alla Commissione paritetica che deciderà inappellabilmente.

La Commissione paritetica discuterà alla fine di ogni anno l'eventuale rivalutazione delle indennità di trasferta, tenuto conto dell'aumento del costo della vita. In caso di adeguamento provvederà a diramare le necessarie comunicazioni entro il 31 dicembre.

## Sistema B

Il lavoro inizia e termina presso la sede della ditta, eccetto quando il cantiere si trova sul percorso tra il domicilio del lavoratore e la sede della ditta. In tal caso non sono rimborsate le spese di viaggio.

Lo stesso deve essere applicato quando:

- il dipendente passa dalla sede dell'azienda prima di recarsi in cantiere
- il dipendente deve passare a prendere altri colleghi di lavoro prima di recarsi sul cantiere.

Sono considerati i seguenti percorsi dalla sede della ditta e le relative indennità:

- in un raggio fino a 4 km dalla sede della ditta il lavoratore che si sposta con il proprio veicolo ha diritto a un'indennità di CHF 7.-. Entro tale raggio non è versata l'indennità per il pranzo di mezzogiorno.
- Oltre i 4 km dalla sede della ditta il datore di lavoro rimborsa le spese di viaggio (0.70 CHF/km, rispettivamente 0.30 CHF/km per la motocicletta fino a 125 CC e 0.50 CHF/km oltre 125 CC) e le spese per il pranzo (CHF 16.-) ai lavoratori che utilizzano la loro automobile. Quelli che usufruiscono del veicolo della ditta hanno diritto alla sola indennità per il pranzo.

Al montatore di riparazione di regola viene applicato il sistema B. Il servizio di picchetto, allorquando il lavoratore si reca direttamente sul cantiere con il mezzo aziendale senza recarsi presso la sede della ditta, può essere indennizzato secondo il sistema A.

### Art. 6 – Lavori sporchevoli

Se il lavoratore è incaricato di eseguire lavori sporchevoli (pulizia caldaie e di riscaldamento, pulizie ventilatori di cucina d'albergo, serbatoi di nafta o benzina, boiler, pozzi e tubi di scolo delle fognature), avrà diritto se i lavori sono eseguiti nelle ore normali di lavoro, ad una indennità supplementare di **CHF 2 orari**. Tale indennità viene corrisposta anche per i lavori di catramatura di terrazze o tetti, purché siano una eccezione per la ditta.

### Art. 7 – Diritto alle vacanze (art. 29 CCLN)

1. Almeno due settimane di vacanza devono essere accordate nel periodo estivo (ad esempio durante le vacanze dell'edilizia).
2. Su richiesta del datore di lavoro, una settimana può essere fissata nel periodo fra Natale e Capodanno.
3. Le interruzioni di lavoro dovute a servizio militare svizzero obbligatorio, a malattia o infortunio senza colpa del lavoratore, fino a tre mesi nel corso di un anno, non decurtano le vacanze.

Le assenze che superano i tre mesi consentono una deduzione proporzionale delle vacanze, sempre riservata la franchigia di tre mesi.



Il lavoratore che ha lavorato almeno tre mesi ha diritto, in ogni caso, alla metà delle vacanze.

I lavoratori che lasciano la ditta durante l'anno per disdetta data o ricevuta avranno diritto di fare le vacanze durante il termine di disdetta, calcolando un dodicesimo per ogni mese del loro diritto annuale.

Il datore di lavoro e il lavoratore dovranno accordarsi sull'epoca delle vacanze, ritenuto che il lavoratore non potrà prenderle in epoca di forte lavoro.

4. Durante la chiusura delle aziende per vacanze collettive i sabati e le domeniche non possono venir conteggiate come giorni di vacanza.

Non è permesso sostituire le vacanze con qualsiasi altra forma di indennità, come pure esercitare qualsiasi attività lucrativa anche extra-professionale.

Le vacanze sono un periodo di riposo.

## **Art. 8 – Giorni festivi (art. 31 CCLN)**

Tutti i lavoratori hanno diritto nel corso dell'anno al pagamento di 9 (nove) giorni festivi infrasettimanali a salario completo, fissati dal datore di lavoro all'inizio di ogni anno, dopo consultazione della manodopera.

## **Art. 9 – Assenze giustificate (art. 34 CCNL)**

Verrà versata un'indennità pari al salario di una giornata di lavoro (100% del salario) più gli assegni per i figli, per le seguenti assenze giustificate:

- matrimonio	5 giorni
- congedo paternità (indennizzato dall'IPG all'80%)	10 giorni
- matrimonio di un figlio	1 giorno
- accudimento membri malati della famiglia (art. 34 lett. I CCNL) massimo 10 giorni annui	3 giorni per evento
- decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori	3 giorni
- decesso dei nonni, dei suoceri o di un genero, di un fratello o di una sorella	1 giorno
- quando la persona defunta è vissuta in famiglia con il lavoratore	3 giorni
- in caso di costituzione o di trasloco della propria famiglia, per quanto ciò non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro	1 giorno
- in caso di reclutamento	1 giorno
- in caso d'ispezione militare	1 giorno
- in caso d'infortunio (per i giorni di carenza SUVA: 80% del salario giornaliero) fino a	3 giorni
- Perfezionamento professionale (art. 23.2 CCNL)	5 giorni

La Legge federale per sostenere i familiari assistenti prevede inoltre un congedo di 14 settimane per i genitori che lavorano e devono assistere un figlio gravemente malato o infortunato. Tale congedo è finanziato dalle indennità di perdita di guadagno (IPG) in misura dell'80% del salario.

Se il giorno di assenza (secondo cpv 1) coincide con un giorno non lavorativo (fine settimana, giorno festivo) non sarà versata nessuna indennità.

## **Art. 10 – Abiti di lavoro**

Il datore di lavoro consegna gratuitamente due tenute di lavoro complete all'anno.

## **Art. 11 – Assicurazione malattia (CCLN art. 49/50/51)**

L'azienda assicura i lavoratori per la perdita di salario in caso di malattia stipulando dei contratti ai sensi della LAMal (non sono accettate polizze LCA con estensione LAMal).

## **Art. 12 – Commissione paritetica cantonale**

- 1) Per fare in modo che la collaborazione sia effettiva tra le parti firmatarie del presente contratto, viene costituita una Commissione Paritetica Cantonale Commissione Paritetica composta di cinque rappresentanti dei datori di lavoro, designati da Suissetec, e di cinque rappresentanti dei lavoratori, designati dai sindacati firmatari del contratto, che resterà in carica per la durata dello stesso. In caso di un prolungamento e se non vi saranno proposte di cambiamento, la stessa si riterrà tacitamente riconfermata.
- 2) La Commissione Paritetica è un'associazione a norma degli art. 60 segg. CCS e ha uno statuto proprio.
- 3) La Commissione Paritetica nominerà un presidente ed un segretario.  
5. La presidenza spetta alla parte padronale, la segreteria a quella sindacale.
- 4) La Commissione Paritetica terrà di regola le sue sedute ordinarie due volte all'anno. Ulteriori sedute possono tenersi su richiesta delle parti.
- 5) Per essere valedoli, le decisioni dovranno avere il suffragio di almeno 3/5 di ambedue le delegazioni, ossia 3 datori di lavoro e 3 lavoratori.
- 6) Le decisioni della Commissione Paritetica verranno verbalizzate dal segretario ed ogni componente dovrà ricevere copia prima della seduta successiva.
- 7) La Commissione Paritetica sarà impegnata dalla firma collettiva del presidente e del segretario.
- 8) La Commissione Paritetica potrà incaricare i membri della stessa di eseguire dei controlli nelle ditte dove vi fosse il dubbio che il presente contratto non sia rigorosamente applicato. Il rifiuto di sottoporsi al controllo comporta sanzioni a norma del presente contratto.

- 9) Alla Commissione Paritetica è demandato l'incarico di organizzare periodicamente dei corsi di perfezionamento professionale, teorico e pratico, ai quali potranno partecipare datori di lavoro e lavoratori.
- 10) Per tali corsi potranno essere richiesti i sussidi federali e cantonali,, rispettivamente quelli stanziati dalla Commissione Paritetica Nazionale.
- 11) Se le sovvenzioni e le altre entrate non bastassero per la tenuta di questi corsi, l'eventuale disavanzo verrà ripartito a giudizio della Commissione Paritetica.
- 12) Le spese della Commissione Paritetica saranno pagate con il provento delle multe e delle entrate previste agli articoli 15 e 17 del presente contratto. Se queste entrate non fossero sufficienti, saranno ripartite in parti eguali fra l'Associazione padronale, le organizzazioni sindacali e le ditte firmatarie individuali.

I compiti della segreteria saranno:

- 1) Redazione del protocollo delle sedute.
- 2) Redazione della corrispondenza relativa a tutte le decisioni della Commissione Paritetica.
- 3) Convocazione sia ordinaria che straordinaria della Commissione Paritetica su richiesta del presidente, del segretario o di una delle parti.
- 4) La tenuta della contabilità della Commissione Paritetica.
- 5) La presentazione del bilancio una volta all'anno.

### **Art. 13 – Regolamento della Commissione Paritetica Cantonale**

- 1) Scopo della Commissione Paritetica è di assicurare la collaborazione tra le parti firmatarie per garantirne lo sviluppo razionale della professione, la difesa dei prezzi corretti, l'intervento presso i poteri pubblici, la più equa ripartizione del lavoro, l'eventuale collocamento, la sorveglianza dell'applicazione della legge sulla formazione professionale ecc.
- 2) La Commissione Paritetica si pronuncia sull'ammissione individuale al contratto collettivo delle aziende non affiliate all'Associazione padronale, come pure sull'eventuale esclusione delle aziende che non rispettino i loro obblighi o che non adempiano più alle condizioni dell'art. 14, lettere a), d) del contratto. In caso di esclusione verranno osservate le disposizioni dell'art. 14.
- 3) Le decisioni concernenti l'adesione individuale delle aziende non sottoposte al CCL, o la rottura del contratto, verranno comunicate alle autorità cantonali competenti per l'applicazione della legge cantonale sulle commesse pubbliche.

- 4) La Commissione Paritetica ha pure il compito di conciliare le divergenze di interesse generale o individuale che si presentano nelle aziende legate al contratto o tra le parti firmatarie.
- 5) Essa sorveglia l'applicazione e il rispetto del contratto collettivo e degli accordi tra le parti contraenti. Per assicurare un controllo efficace la Commissione Paritetica può far uso delle misure previste all'art. 12, cpv. 8.
- 5a) La Commissione Paritetica è incaricata di ricevere le comunicazioni delle ditte firmatarie circa la necessità di ridurre l'orario di lavoro e il personale causati dalla recessione. Essa interviene come organo coordinatore per proporre soluzioni intese a salvaguardare l'occupazione ed il posto di lavoro e ricollocare eventuali disoccupati, compatibilmente agli interessi fondamentali delle ditte.
- 6) In caso di infrazione al contratto o agli accordi stabiliti tra le parti contraenti, la Commissione Paritetica decide sulle sanzioni eventuali, nel quadro delle disposizioni dell'art. 17 del contratto.
- 7) Le infrazioni sono pronunciate in base ai dati dei quali la Commissione Paritetica dispone. Se è necessario chiarire lo stato dei fatti, essa può, con lettera raccomandata, citare a comparire davanti ad essa il richiedente, il convenuto ed i testimoni.
- 8) La Commissione Paritetica informerà con lettera raccomandata la persona accusata d'infrazione al contratto. Il convenuto ha il diritto di produrre la sua difesa per iscritto o recarsi personalmente ed a sue spese davanti alla Commissione Paritetica per esporre oralmente il suo caso.
- 9) Se vengono commesse infrazioni al contratto, la Commissione Paritetica vi rimedierà in modo da evitare la ripetizione. Essa ordinerà i rimedi necessari. Nei casi minori, darà un ammonimento.
- 10) Le entrate da multe verranno versate alla Cassa della Commissione Paritetica.
- 11) Le persone sottoposte al contratto collettivo possono ricorrere contro le decisioni della Commissione Paritetica, con lettera raccomanda, alla Commissione Paritetica Nazionale. La lettera di ricorso deve contenere una relazione dei fatti ed i motivi del ricorso.

## **Art. 14 – Adesioni individuali**

1) È facoltà della Commissione Paritetica di ammettere alla firma individuale del presente contratto collettivo di lavoro ditte non associate che svolgono un'attività nelle professioni del lattoniere, installatore idraulico e del riscaldamento, ventilazione e raffreddamento, che ne facciano domanda scritta alla Commissione Paritetica purché:

- a) posseggano un laboratorio e l'attrezzatura tecnica per l'attività che intendono svolgere;
- b) non abbiano fatto fallimento e siano in regola con il pagamento dei contributi sociali.
- c) abbiano superato l'esame professionale prescritto dalla legge. Per le SA il titolare del certificato di fine tirocinio deve essere membro del Consiglio di amministrazione o autorizzato a firmare a nome della società;
- d) siano iscritte al Registro di Commercio, per il o i rami professionali ai quali esse intendono applicare il beneficio del presente contratto collettivo. Le ditte richiedenti sono convocate dalla segreteria della Commissione Paritetica per le verifiche del caso.

Ottenuta la firma del contratto, la ditta s'impegna a sottostare alle decisioni della Commissione Paritetica. Tutti i lavoratori occupati nell'azienda sono vincolati dal presente contratto, anche se la stessa ha aderito al contratto solo per un ramo professionale.

L'impegno quale firmatario singolo può essere disdetto al più presto alla scadenza del CCL cantonale.

2) E' facoltà della Commissione Paritetica procedere all'esclusione di un'azienda firmataria nel caso in cui:

- Non rientra più nei parametri fissati dai disposti a) e ) del presente articolo
- Commetta infrazioni gravi e ripetute ai disposti del CCL.

## **Art. 15 – Libertà sindacale**

È garantita ai lavoratori la completa libertà sindacale. A tutti i lavoratori sottoposti al presente contratto sarà trattenuto integralmente il contributo professionale nazionale e cantonale.

I datori di lavoro non facenti parte dell'Associazione padronale dovranno depositare alla Commissione Paritetica una somma di garanzia da CHF 10'000.- a CHF 20'000.- che la Commissione stabilirà a seconda dell'importanza dell'azienda. La ditta verserà pure la somma di CHF 2'000.- ogni anno quale tassa come azienda firmataria, oltre alla somma annuale di CHF 400.- per ogni lavoratore occupato nei suoi laboratori.

Nell'assunzione di lavoratori, i datori di lavoro daranno la preferenza agli aderenti dei sindacati firmatari del presente contratto. In caso di controversie, le pretese del singolo lavoratore derivanti dal rapporto di lavoro vanno deferite al tribunale civile competente.

L'incasso del contributo professionale nazionale è effettuato dalla Commissione Paritetica in nome e per conto della Commissione Paritetica nazionale.

Ogni lavoratore sottoposto al CCL versa un contributo professionale regionale di CHF 10.- mensili trattenuto dal datore di lavoro e versato alla Commissione Paritetica secondo le modalità indicate da quest'ultima.

## **Art. 16 – Procedura in caso di contestazione**

Nel caso in cui dovessero sorgere divergenze o conflitti che la Commissione Paritetica non fosse riuscita ad appianare, le parti faranno capo alle disposizioni del contratto nazionale articoli, 12 e 13.

## **Art. 17 – Sanzioni**

Ogni infrazione al presente contratto e alle deliberazioni prese dalla Commissione Paritetica potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dall'art. 13 CCLN.

## **Art. 18 – Pensionamento anticipato**

I dipendenti del ramo della tecnica della costruzione hanno diritto al pensionamento anticipato a partire dal 62° anno di età. Le condizioni sono elencate nel regolamento della fondazione RESOR.

## **Art. 19 – Lavoro in subappalto**

Se un'impresa affida l'esecuzione di parte dei lavori o dell'opera intera a dei subappaltatori essa è tenuta a verificare che questi rispettino i CCL di categoria. La Commissione Paritetica potrà eseguire delle verifiche (vedi formulario messo a disposizione dalla CPC) e sanzionare eventuali abusi. In assenza di un contratto di subappalto (clausola di rispetto dei salari contrattuali) l'appaltatore può essere ritenuto solidalmente responsabile.

## **Art. 20 – Personale interinale e assunzioni d'impiego**

Le imprese potranno avvalersi di personale interinale o di lavoratori assunti tramite assunzioni d'impiego secondo i seguenti parametri validi per cantiere:

- a) Da 1 a 6 lavoratori è ammesso il prestito o l'assunzione d'impiego di 2 lavoratori.
- b) Oltre i 6 lavoratori è ammesso il prestito o l'assunzione d'impiego di 3 lavoratori.

## **Art. 21 – Lavoro su chiamata e lavoro a tempo parziale**

- a) Il lavoro su chiamata è proibito.
- b) I contratti di lavoro a tempo parziale saranno ritenuti validi unicamente se prevederanno preliminarmente nell'ordine: il grado d'occupazione, i giorni della settimana d'impiego e la fascia oraria d'impiego prevista.  
Il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte. Tale registrazione deve essere firmata dal collaboratore una volta al mese. Il datore di lavoro dovrà produrre trimestralmente alla Commissione paritetica copie delle buste paga e dei relativi bonifici bancari. Andranno inoltre rispettate le condizioni previste dall'Art. 38 CCLN relative al pagamento del salario.  
I contratti di lavori a tempo parziale dovranno essere autorizzati dalla CPC. Ciò significa che prima di concludere un contratto di lavoro a tempo parziale, l'azienda deve fornire tutta la documentazione alla CPC ai fini dell'autorizzazione che sarà rilasciata dalla medesima.

## **Art. 22 – Durata**

Il Contratto complementare per il Canton Ticino entrerà in vigore dal 1° gennaio 2022 e avrà validità per la durata della CCLN. Eventuali cambiamenti inseriti nella nuova CCLN, se necessario, saranno oggetto di un adattamento/complemento del presente Contratto già dall'1.1.2024.

Il presente Contratto può essere disdetto 3 (tre) mesi prima della scadenza della CCLN che entrerà in vigore dall'1.1.2024 mediante lettera raccomandata.

### **suissetec Ticino e Moesano**

M. Frizzi – F. Bassetti

### **Unia Regione Ticino e Moesa**

V. Alleva - B. Campanello - Igor Cima - G. Gargantini

### **Organizzazione cristiano-sociale ticinese**

R. Ricciardi - N. Jovanovic

# I. Appendice riguardante gli apprendisti

## Retribuzione

Conformemente al contratto di tirocinio

Per i nuovi contratti di tirocinio valgono le seguenti retribuzioni:

1. Anno	CHF 650.-
2. Anno	CHF 850.-
3. Anno	CHF 1'050.-
4. Anno	CHF 1'350.-
5. Anno	CHF 1'600.-

## Tirocinio complementare

1. Anno	CHF 1'350.-
2. Anno	CHF 1'600.-

## Tredicesima

Gli apprendisti hanno diritto alla 13ma mensilità completa.

## Trasferte e abiti di lavoro

Agli apprendisti sono sempre pagate le spese effettive di trasferta (viaggio, vitto e pernottamento convenienti).

Gli apprendisti hanno diritto gratuitamente a due tenute di lavoro complete all'anno.

## Vacanze

Fanno stato le disposizioni del contratto collettivo di lavoro nazionale.

## Diversi

Per quanto riguarda le previdenze assicurative valgono quelle applicabili ai lavoratori sottoposti al CCL.



## **II. Appendice riguardante le percentuali da applicare per i giorni festivi, vacanze e tredicesima mensilità**

### 1) Vacanze

Età	giorni	(%)
Fino a 20 anni	27	11.59
Da 21 a 49 anni	25	10.64
Da 50 a 54 anni	27	11.59
Da 55 a 60 anni	28	12.07
Da 61 a 65 anni	30	13.04

### 2) Giorni festivi

9 giorni festivi 3,78%

### 3) Tredicesima

8.33%





