

Serata informativa CCL IA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER GLI INGEGNERI, GLI ARCHITETTI E LE PROFESSIONI AFFINI

Bellinzona 9 e Lugano 10 ottobre 2023

www.bnta.ch

© Studio legale Barchi Nicoli Trisconi Gianini SA

COMMISSIONE PROFESSIONALE PARITETICA CANTONALE PER GLI
INGEGNERI, GLI ARCHITETTI E PROFESSIONI AFFINI
Corso Elvezia 16, CP 1269, 6901 Lugano

Tel 091 911 51 13 fax 091 911 51 12 - info@cpcpia.ch

Informazioni sui relatori

Simone GIANINI

- avvocato e notaio
- studi in diritto all'università di Zurigo
- partner dello Studio Barchi Nicoli Trisconi Gianini SA, con sede a Lugano e uffici anche a Bellinzona

Marco ROBBIANI

- avvocato e notaio
- studi in diritto all'università di Berna
- associato dello Studio Barchi Nicoli Trisconi Gianini SA, con sede a Lugano e uffici anche a Bellinzona

Sommario

1. Genesi del CCL IA

- a) Cos'è un CCL
- b) Perché un DFO
- c) Cronologia DFO CCL IA

2. Struttura e organizzazione

- a) CPPCIA e relativi compiti
- b) Decisioni, sanzioni e rimedi giuridici
- c) Contributi paritetici
- d) Formazione continua e perfezionamento professionale

3. Disposizioni materiali

- a) Campo di applicazione
- b) Assunzione, tempo di prova e fine del contratto di lavoro
- c) Durata del lavoro, ore supplementari e ore straordinarie
- d) Salario e classi salariali (Appendice 2 CCL IA)

1. Genesi del CCL IA

a) Cos'è un CCL

- Il contratto collettivo di lavoro (CCL) è un contratto tra datori di lavoro o associazioni di datori di lavoro e associazioni di lavoratori, che ha per oggetto le condizioni base di lavoro e i rapporti tra le parti contraenti;
- la parte contraente che rappresenta i datori di lavoro può essere costituita da uno o più datori di lavoro o da una o più associazioni di datori di lavoro. I lavoratori sono invece sempre rappresentati da una o più associazioni di lavoratori (sindacati);
- nei suoi principi è disciplinato dagli articoli 356-358 del Codice delle obbligazioni (CO).

1. Genesi del CCL IA

b) Perché un DFO

- DFO = decreto di forza obbligatoria generale:
 - atto normativo di portata cantonale o nazionale;
 - estensione dell'applicazione di alcune norme (indicate in grassetto) di un contratto collettivo concluso fra associazioni, a tutti i datori di lavoro e a tutti i lavoratori del ramo o della professione anche se non firmatari (direttamente o indirettamente) di tale contratto;
 - base legale: *Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro;*

- scopo di un DFO:
 - ⇒ il conferimento del carattere obbligatorio generale di un CCL stabilisce condizioni di lavoro minime uniformi per tutte le imprese attive nel medesimo ramo di mercato, impedendo che chi offre condizioni di lavoro peggiori risulti più concorrenziale a causa di un comportamento sleale;

1. Genesi del CCL IA

c) Cronologia DFO CCL IA

- DFO 01.01.2021 – 30.06.2023
 - 20.09.2019 richiesta DFO parti contraenti ASIAT, OCST e UNIA;
 - 24.04.2020 sottoscrizione CCL;
 - 05.05.2020 pubblicazione DFO;
 - 02-03.06.2020 opposizioneUSIC-TI e altri;
 - 21.10.2020 CdS accoglie richiesta DFO e respinge le opposizioni;
 - 20.11.2020 ricorso al TF con richiesta di effetto sospensivo;
 - 04.12.2020 pubblicazione DFO da parte del CdS con entrata in vigore dal 01.01.2021 fino al 30.06.2023;
 - 18.01.2021 TF respinge in via cautelare la richiesta di conferimento dell'effetto sospensivo;
 - 03.05.2023 TF respinge integralmente, per quanto ammissibile, il ricorso interposto daUSIC-TI e altri opposenti;

1. Genesi del CCL IA

c) Cronologia DFO CCL IA

- proroga DFO 01.08.2023 – 30.06.2026
 - 04.02.2023 richiesta proroga DFO da ASIAT, OCST e UNIA;
 - 30.03.2023 pubblicazione domanda proroga DFO;
 - 14.04.2023 opposizioneUSIC-TI e altri;
 - 14.06.2023 CdS accoglie richiesta proroga DFO e respinge le opposizioni;
 - 14.07.2023 pubblicazione proroga DFO da parte del CdS con entrata in vigore dal 01.08.2023 fino al 30.06.2026.

2. Struttura e organizzazione

a) CPPCIA e relativi compiti

➤ La CPPCIA (CPC)

i. composizione

⇒ composta in modo paritetico da 8 membri, 4 in rappresentanza dei datori di lavoro (ASIAT) e 4 in rappresentanza dei lavoratori (OCST e UNIA), attualmente da:

- *Paolo Locatelli (OCST), presidente*
- *ing. Dario Menaballi (ASIAT), vicepresidente ad interim*
- *ing. Andrea Rusconi (ASIAT)*
- *ing. Stefano Campana (ASIAT)*
- *arch. Giuditta Botta (ASIAT)*
- *Giorgio Fonio (OCST)*
- *Igor Cima (UNIA)*
- *Giovanni Grassi (UNIA)*

ii. Segretariato

- gestione operativa delle attività della CPPCIA;
- sede in Corso Elvezia 16 a Lugano.

2. Struttura e organizzazione

a) CPPCIA e relativi compiti

➤ **Compiti (art. 5 CCL)**

- la CPC ha il compito di applicare e far rispettare le disposizioni previste dal CCL. In caso di necessità, deve provvedere ad interpretare le disposizioni contrattuali, conciliare le divergenze di opinione e risolvere le controversie relative al CCL;
- **la CPC svolge i seguenti compiti:**
 - a) **adottare gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del CCL** e per la soluzione di problemi inerenti alla professione;
 - b) **assolvere quei compiti particolare che le vengono assegnati di volta in volta dalle parti contraenti;**
 - c) **allestire il calendario di lavoro;**
 - d) **verificare i calendari di lavoro aziendali e speciali;**
 - e) **conciliare le divergenze di opinione tra l'azienda e il lavoratore, soprattutto con riguardo all'assegnazione alle classi salariali;**
 - f) **conciliare le controversie tra l'azienda e il lavoratore relative alla sicurezza del lavoro e alla prevenzione delle malattie;**

2. Struttura e organizzazione

a) CPPCIA e relativi compiti

- g) **eseguire controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nelle aziende. La CPC può affidare l'esecuzione di tali compiti alle Sottocommissioni regionali (SR);**
- h) **eseguire i controlli negli studi professionali e sui cantieri nel rispetto dei disposti del CCL;**
- i) notificare alle Autorità competenti e alle associazioni di categoria i casi di violazione contrattuale con la conseguente richiesta di sospensione dell'assegnazione dei permessi per la manodopera estera e l'esclusione dalla partecipazione agli appalti pubblici;
- j) informare e collaborare con le autorità competenti in merito all'applicazione del presente CCL;
- k) **amministrare i proventi del contributo paritetico;**
- l) costituire, qualora lo ritenesse necessario, fondi speciali, oltre quelli previsti dal CCL, che rispondano agli scopi contrattuali e di regolarne l'impiego;
- m) **decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione e di perfezionamento protezionale organizzati da persone o enti vincolati dal presente CCL;**
- n) verificare il rispetto del CCL nei lavori in subappalto.

2. Struttura e organizzazione

b) Decisioni, sanzioni e rimedi giuridici

➤ **Decisioni e sanzioni (art. 8 CCL)**

Riscontrata la violazione di disposizioni del CCL, la CPC è autorizzata a decretare le seguenti sanzioni:

a) **ammonimento scritto;**

b) **pena convenzionale:**

- I. **in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;**
- II. **in caso di inosservanza del divieto relativo al lavoro nero fino ad un massimo di CHF 3'000.00;**
- III. **in tutti gli altri casi fino ad un massimo di CHF 50'000.00.**

2. Struttura e organizzazione

b) Decisioni, sanzioni e rimedi giuridici

➤ Rimedi giuridici (vie di ricorso)

i. Collegio arbitrale (art. 9 CCL)

- autorità di ricorso nelle controversie riguardanti imprenditori e lavoratori affiliati ad una delle parti firmatarie del CCL, composto da tre membri e meglio da:
 - a) un presidente designato dal Presidente del Tribunale d'Appello del Cantone Ticino;
 - b) un membro designato da ASIAT (firmataria del CCL);
 - c) un membro designato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL;
- decide:
 - a) sui ricorsi presentati contro le decisioni della CPC e si pronuncia sulle multe di detta commissione;
 - b) sulle divergenze di opinione e le vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la CPC non avesse potuto raggiungere un accordo;

2. Struttura e organizzazione

b) Decisioni, sanzioni e rimedi giuridici

➤ **Rimedi giuridici (vie di ricorso)**

ii. Arbitro unico (art. 9 CCL)

- nominato dal presidente del Tribunale di Appello del Cantone Ticino per la durata di tre anni
- autorità di ricorso designata per le vertenze riguardanti un'azienda non affiliata all'ASIAT o un lavoratore non affiliato ad un'organizzazione sindacale firmataria del CCL

2. Struttura e organizzazione

c) Contributi paritetici (art. 11 CCL)

- **Necessari per la copertura delle spese derivanti dall'applicazione del CCL**, nonché per sviluppare azioni tendenti alla formazione professionale (apprendistato), al miglioramento della qualifica professionale ed alla difesa degli interessi generali della professione, è **istituito un contributo paritetico, da versare alla CPC, del seguente ammontare:**
 - a) **contributo fisso dei datori di lavoro: tutti i datori di lavoro assoggettati al CCL devono versare un contributo di esecuzione e di controllo pari a CHF 12.50 al mese;**
 - b) **contributo dei lavoratori: tutti i lavoratori assoggettati versano un contributo dello 0,4% del salario determinante LAInf. La parte del lavoratore viene dedotta ogni mese dal salario del lavoratore e deve figurare nel conteggio salario.**

- **È fatto divieto ai datori di lavoro di assumere a proprio carico il contributo paritetico dovuto dai lavoratori. Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.**

2. Struttura e organizzazione

c) Contributi paritetici (art. 11 CCL)

- Il mancato versamento del contributo paritetico entro il termine stabilito comporta il pagamento degli interessi di mora; inoltre l'azienda potrà essere passibile di multa con l'eventuale diritto di ricorso a norma degli art. 9 e 10 del presente CCL.

- **L'introito totale (contributo) paritetico della CPC verrà utilizzato:**
 - a) per l'esecuzione e l'applicazione del CCL compresa l'organizzazione e la realizzazione dei controlli;
 - b) per il sostegno e il finanziamento della formazione e del perfezionamento professionale;
 - c) per i rimborsi ai lavoratori organizzati attraverso le rispettive organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCL;
 - d) per le azioni mirate alla difesa degli interessi generali della professione.

3. Struttura e organizzazione

d) Formazione continua e perfezionamento professionale

➤ Art. 15 CCL

Il lavoratore con l'accordo del datore di lavoro può partecipare a dei corsi per la formazione continua e il perfezionamento professionale. Il lavoratore o il datore sottoposto al presente CCL, a condizione che al momento della richiesta siano in regola con il pagamento dei contributi paritetici, possono chiedere alla Commissione paritetica un sussidio per i costi sostenuti.

Il sussidio copre le spese del tempo di lavoro se il corso è svolto durante la giornata lavorativa, le spese di trasferta e la tassa di iscrizione.

4. Disposizioni materiali

a) Campo di applicazione

➤ Definizione (art. 1 CCL)

- campo di applicazione aziendale e personale

il contratto si applica alle relazioni di lavoro tra:

⇒ da un lato, come datori di lavori, uffici, imprese o parti che offrono servizi nei settori che rientrano nell'ambito di applicazione dell'architettura, dell'ingegneria civile, dell'ingegneria edile e territoriale (urbanistica, trasporti e mobilità);

⇒ e dall'altra parte, come dipendenti, tutti i lavoratori e apprendisti impiegati in questi uffici, imprese o parti di esse;

- esclusioni dal campo di applicazione

sono esclusi i quadri dirigenti con un salario superiore a CHF 85'000.00 annui per un'occupazione pari al 100%.

4. Disposizioni materiali

a) Campo di applicazione

➤ Esempi pratici

- Applicazione ai:
 - ⇒ titolari e soci avente diritto economico di uno studio? NO
 - ⇒ dirigenti con stipendio superiore e CHF 85'000.00 annui? NO
 - ⇒ dirigenti con stipendio inferiore a CHF 85'000.00 annui? SI
- gli architetti d'interni sono assoggettati qualora lavorino presso un datore di lavoro che è attivo anche nella progettazione o consulenza per la realizzazione di opere edili. Se l'attività di architetto d'interni viene invece svolta in proprio o presso un datore di lavoro che non è attivo nella progettazione o realizzazione di infrastrutture, il lavoratore non è assoggettato.

4. Disposizioni materiali

a) Campo di applicazione

➤ Esempi pratici

- società W: esecuzione di lavori di progettazione architettonica generale e consulenza in merito a materiale e strumenti per la realizzazione di manufatti architettonici e decorativi:
⇒ assoggettata; applicazione del CCL obbligatoria;
- società X: lavorazione, esecuzione, progettazione, design di oggetti, consulenza e sviluppo di prodotti in genere:
⇒ non assoggettata; applicazione del CCL non obbligatoria;
- società Y: operazioni commerciali nel settore arredamenti e costruzioni:
⇒ non assoggettata; applicazione del CCL non obbligatoria;
- società Z: lavorazione, esecuzione, progettazione, design di oggetti, consulenza e sviluppo di prodotti in genere (marchi brevetti, licenze e beni immateriali):
⇒ non assoggettata; applicazione del CCL non obbligatoria.

4. Disposizioni materiali

b) Assunzione, tempo di prova e fine del contratto di lavoro

➤ **Assunzione e tempo di prova (art. 29 CCL)**

- **i primi 3 mesi di lavoro sono considerati periodo di prova;**
- **durante il periodo di prova ognuna delle parti può disdire il contratto in ogni momento con preavviso di sette giorni;**
- **il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.**

4. Disposizioni materiali

b) Assunzione, tempo di prova e fine del contratto di lavoro

➤ Fine del contratto di lavoro (art. 29 CCL)

- **trascorso il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di 1 mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di 2 mesi e in seguito con preavviso di 3 mesi;**
- **la disdetta deve essere notificata in forma scritta.** A richiesta dell'altra parte, chi dà la disdetta deve indicarne per iscritto i motivi;
- **dopo il periodo di prova il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro sin tanto che il lavoratore è al beneficio di prestazioni assicurative per malattia o infortunio;**
- durante il termine di disdetta il lavoratore ha diritto ai congedi usuali per la ricerca di un altro posto di lavoro;
- **il rapporto di lavoro cessa automaticamente e senza disdetta con il raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento o con l'assegnazione di una rendita invalidità, senza preventiva disdetta.**

4. Disposizioni materiali

c) Durata del lavoro, ore supplementari e ore straordinarie

➤ **Durata del lavoro (art. 16 CCL)**

- **la durata ordinaria settimanale di lavoro è di:**

- ⇒ **40 ore al massimo per gli apprendisti, disegnatori, pianificatori (classificazione vedi appendice 1 e 2: punti 1, 2), ripartite su cinque giorni**
- ⇒ **42.5 ore al massimo per gli stagisti, progettisti, tecnici, maestri, architetti, ingegneri (classificazione vedi appendice 1 e 2: punti 3, 4, 5, 6, 7, 9), ripartite su cinque giorni**
- ⇒ **42 ore al massimo per gli amministrativi (classificazione vedi appendice 1 e 2: punto 8), ripartite su cinque giorni**

4. Disposizioni materiali

c) Durata del lavoro, ore supplementari e ore straordinarie

- eccezione: la durata ordinaria settimanale di lavoro per i lavoratori il cui salario annuo supera la cifra lorda di CHF 85'000.00, per cui fanno stato le disposizioni della Legge federale sul lavoro;
- **è considerato tempo di lavoro il tempo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro. Il tempo per recarsi dall'ufficio al cantiere è considerato tempo di lavoro;**
- **le pause durante le quali il lavoratore può lasciare il posto di lavoro non vengono considerate come ore di lavoro;**
- **il lavoro a cottimo non è permesso in nessuna forma.**

4. Disposizioni materiali

c) Durata del lavoro, ore supplementari e ore straordinarie

➤ Ore supplementari (art. 17.1 e 17.2 CCL)

Le ore supplementari sono quelle richieste eccezionalmente al lavoratore oltre le ore previste contrattualmente (CCL), fino a un massimo di 45 ore settimanali (e per gli apprendisti, disegnatori e pianificatori per un massimo di 15 ore supplementari al mese), le quali devono essere pagate o compensate entro fine anno.

4. Disposizioni materiali

c) Durata del lavoro, ore supplementari e ore straordinarie

➤ Ore straordinarie (art. 17.3 e segg. CCL)

Le ore prestate oltre le 45 ore settimanali (fino a un massimo consentito di 170 ore all'anno) sono invece straordinarie e devono essere pagate per apprendisti, disegnatori e pianificatori con un supplemento del 25% dalla 46a ora o sua frazione, mentre per gli stagisti, progettisti, tecnici, maestri, architetti e ingegneri dalla 61a ora o sua frazione; al di sotto di quella soglia le ore straordinarie devono essere compensate in salario (senza supplemento) o in pari tempo libero concordato tra il lavoratore e il datore di lavoro.

4. Disposizioni materiali

d) Salario e classi salariali (Appendice 2 CCL IA)

➤ Salario (art. 28 e 35 CCL)

- **il salario mensile viene pagato in 13 mensilità dal datore di lavoro entro l'ultimo giorno del mese.** Il salario minimo mensile da versare viene stabilito dividendo lo stipendio minimo annuale presente nella convenzione salariale (Appendice 2) per 13;
- **i salari minimi sono elencati nell'apposita tabella (Appendice 2);**
- i salari vengono adattati in contraddittorio tra le parte contraenti almeno ogni tre anni;
- qualora l'andamento economico lo richiedesse è data facoltà alle parti di chiedere un incontro volto all'adeguamento dei salari.

4. Disposizioni materiali

d) Salario e classi salariali (Appendice 2 CCL IA)

APPENDICE 2:

CONVENZIONE SALARIALE

STIPENDI MINIMI SALARIALI ANNUI

Stipendio compresa 13a, Stipendio mensile minimo = annuo : 13

Convenzione per tutti i collaboratori del campo d'applicazione

Tipologia	Architettura CHF/anno	Civile CHF/anno	RVCS CHF/anno	Elettrico CHF/anno	Specialisti CHF/anno	
1 In formazione: su 40h settimanali						
1.1 Apprendista 1° anno	6'400.00	6'400.00	6'400.00	6'400.00	6'400.00	*)
1.2 Apprendista 2° anno	9'228.00	9'228.00	9'228.00	9'228.00	9'228.00	
1.3 Apprendista 3° anno	13'369.00	13'369.00	13'369.00	13'369.00	13'369.00	
1.4 Apprendista 4° anno	17'510.00	17'510.00	17'510.00	17'510.00	17'510.00	
2 Disegnatori, pianificatori: su 40h settimanali						
2.1 1° anno	46'853.00	46'853.00	46'853.00	46'853.00	46'853.00	
2.2 2° anno	48'679.00	48'679.00	48'679.00	48'679.00	48'679.00	
2.3 3° anno	54'111.00	54'111.00	54'111.00	54'111.00	54'111.00	
2.4 4° anno	59'567.00	59'567.00	59'567.00	59'567.00	59'567.00	
2.5 5° anno	64'968.00	64'968.00	64'968.00	64'968.00	64'968.00	
3 Stagista in formazione su 42.5h settimanali						
3.1 Stagista	21'012.00	21'012.00	21'012.00	21'012.00	21'012.00	

4. Disposizioni materiali

d) Salario e classi salariali (Appendice 2 CCL IA)

4	Progettisti, Scuola tecnica ST, SSST o equipollente, REG C su 42.5 ore settimanali					
4.1	1° anno	46'853.00	46'853.00	46'853.00	46'853.00	46'853.00
4.2	2° anno	48'679.00	48'679.00	48'679.00	48'679.00	48'679.00
4.3	3° anno	54'111.00	54'111.00	54'111.00	54'111.00	54'111.00
4.4	4° anno	59'567.00	59'567.00	59'567.00	59'567.00	59'567.00
4.5	5° anno	61'567.00	61'567.00			
4.6	6° anno	64'968.00	64'968.00			
5	Scuola professionale Superiore su 42.5h settimanali					
5.1	Maestria Federale			65'000.00	65'000.00	65'000.00
6	Scuola universitaria professionale o equivalente, REG B su 42.5h settimanali					
6.1	1° anno	60'000.00	60'000.00	60'000.00	60'000.00	60'000.00
6.2	2° anno	62'000.00	62'000.00	62'000.00	62'000.00	62'000.00
6.3	3° anno	65'000.00	65'000.00	65'000.00	65'000.00	65'000.00
6.4						
7	Politecnico o equivalente, REG A: su 42.5h settimanali					
7.1	1° anno	62'000.00	62'000.00	62'000.00	62'000.00	62'000.00
7.2	2° anno	65'000.00	65'000.00	65'000.00	65'000.00	65'000.00
7.3	3° anno	68'000.00	68'000.00	68'000.00	68'000.00	68'000.00
8	Amministrativi: su 42h settimanali					
8.1	1° anno, 1 anno di pratica nella professione	46'800.00	46'800.00	46'800.00	46'800.00	46'800.00
9	Altri - Non classificabile da 1 a 8: su 42.5h settimanali					
9.1	1° anno, 1 anno di pratica nella professione	46'853.00	46'853.00	46'853.00	46'853.00	46'853.00

*) Importo da considerare in caso di prestazioni effettuate presso lo studio

4. Disposizioni materiali

d) Salario e classi salariali (Appendice 2 CCL IA)

➤ **Convenzione salariale 2023**

- salari minimi invariati rispetto al 2022;
- compenso salariale *una tantum* di CHF 1'200.00 (due tranches) per le categorie salariali (2-3-4-5-6-7-8-9) che percepiscono un salario fino ad un massimo di CHF 72'000.00 annui;
- compenso salariale *una tantum* di CHF 300.00 (due tranches) per tutti gli apprendisti.

GRAZIE DELL'ATTENZIONE!

DOMANDE?

www.bnta.ch

© Studio legale Barchi Nicoli Trisconi Gianini SA

COMMISSIONE PROFESSIONALE PARITETICA CANTONALE PER GLI
INGEGNERI, GLI ARCHITETTI E PROFESSIONI AFFINI
Corso Elvezia 16, CP 1269, 6901 Lugano

Tel 091 911 51 13 fax 091 911 51 12 - info@cpcpia.ch