

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

(contratto complementare cantonale, art. 5 CCLN)

Valido dal 1.1.2010 al 31.12.2012

Indice

	pag.	
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	4
Art. 6	Lavori sporchevoli	6
Art. 7	Diritto alle vacanze (art. 29 CCNL)	6
Art. 8	Giorni festivi (art. 31 CCNL)	6
Art. 9	Assenze giustificate (art. 34 CCNL)	7
Art. 10	Abiti di lavoro	7
Art. 11	Assicurazione malattia (CCLN art. 49/50/51)	7
Art. 12	Commissione paritetica cantonale	7
Art. 13	Regolamento della Commissione Paritetica	9
Art. 14	Adesioni individuali	10
Art. 15	Libertà sindacale	11
Art. 16	Procedura in caso di contestazione	11
Art. 17	Sanzioni	11
Art. 18	Pensionamento anticipato	11
Art. 19	Lavoro in subappalto	12
Art. 20	Durata	12
	I. Appendice riguardante gli apprendisti	13
	II. Appendice riguardante le percentuali	14

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 Sezione Ticino e Moesano

da una parte

Unia, OCST,

dall'altra

il seguente contratto complementare alla CCLN valido per il Cantone Ticino dal 01.01.2010 al 31.12.2012

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 **fr. 20.– giornalieri** per il sabato, la domenica e i giorni festivi infrasettimanali.

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 90 giorni
- dal secondo anno di servizio, fino a dichiarazione di guarigione

Art. 3 – Categorie professionali

Montatore/Lattoniere 1 AFC
(formazione triennale)

Montatore/Lattoniere 2a CFP
(formazione biennale - addetto alla tecnica della costruzione)

Montatore/Lattoniere 2b
(senza AFC o CFP)

Lavoratori sotto i 20 anni di età:

fino a	18 anni	60% del salario minimo montatore 2b
dai	18 anni	70% del salario minimo montatore 2b
dai	19 anni	80% del salario minimo montatore 2b
dai	20 anni	secondo il CCNL art. 39

Art. 4 – Salari minimi (art. 39 CCLN)

I salari devono essere adeguati annualmente sulla base delle direttive emanate dalla comunità contrattuale nazionale

<u>Montatore/Lattoniere 1</u>	salario orario	salario mensile	salario annuo
Nel 1° anno dopo il tirocinio	Fr. 22.50	Fr. 3'900.–	Fr. 50'700.–
Nel 2° anno dopo il tirocinio	Fr. 23.35	Fr. 4'050.–	Fr. 52'650.–
Nel 3° anno dopo il tirocinio	Fr. 24.25	Fr. 4'200.–	Fr. 54'600.–
Nel 4° anno dopo il tirocinio	Fr. 25.10	Fr. 4'350.–	Fr. 56'550.–
Nel 5° anno dopo il tirocinio	Fr. 25.95	Fr. 4'500.–	Fr. 58'500.–
Dal 6° anno dopo il tirocinio	Fr. 26.85	Fr. 4'650.–	Fr. 60'450.–

<u>Montatore/Lattoniere 2a)</u>	salario orario	salario mensile	salario annuo
Nel 1° anno dopo tirocinio	Fr. 20.75	Fr. 3'600.–	Fr. 46'800.–
Nel 2° anno dopo tirocinio	Fr. 21.65	Fr. 3'750.–	Fr. 48'750.–
Nel 3° anno dopo tirocinio	Fr. 22.50	Fr. 3'900.–	Fr. 50'700.–
Dal 4° anno dopo tirocinio	Fr. 23.35	Fr. 4'050.–	Fr. 52'650.–

<u>Montatore/Lattoniere 2b)</u>	salario orario	salario mensile	salario annuo
Nel 1° anno *	Fr. 20.20	Fr. 3'500.–	Fr. 45'500.–
Nel 2° anno *	Fr. 20.75	Fr. 3'600.–	Fr. 46'800.–
Nel 3° anno *	Fr. 21.35	Fr. 3'700.–	Fr. 48'100.–
Dal 4° anno *	Fr. 21.95	Fr. 3'800.–	Fr. 49'400.–

* dall'entrata nella professione

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). Le indennità comprendono il pranzo di mezzogiorno, le spese e il tempo di viaggio di andata e ritorno.

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.

- 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, le indennità di trasferta sono dovute applicando gli importi seguenti:
 - con macchina propria fr. 25.–
 - con macchina dell'azienda fr. 20.–

- In un raggio da 15 a 25 km:
 - con macchina propria fr. 32.–
 - con macchina dell'azienda fr. 22.–
- In un raggio da 25 a 5 km:
 - con macchina propria fr. 45.–
 - con macchina dell'azienda fr. 30.–

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 fr. 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 fr./km) e le spese per il pranzo di mezzogiorno (fr. 16.–) ai lavoratori che utilizzano la loro automobile. Quelli che usufruiscono del veicolo della ditta hanno diritto alla sola indennità per il pranzo.

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 **fr. 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) Tuttavia l'inizio delle stesse deve avvenire in lunedì e finire in sabato della seconda settimana.
- 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 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 più gli assegni per i figli, per le seguenti assenze giustificate:

- matrimonio	5 giorni
- nascita di un figlio	1 giorno
- matrimonio di un figlio	1 giorno
- 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

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 tute di lavoro 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 (C.P.C.) 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 suo prolungamento e se non vi saranno proposte di cambiamento, la stessa si riterrà tacitamente riconfermata.

- 2) La C.P.C. è un'associazione a norma degli art. 60 segg. CCS e ha uno statuto proprio.
- 3) La C.P.C. nominerà un presidente ed un segretario. La presidenza spetta alla parte padronale, la segreteria a quella sindacale.
- 4) La Commissione 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 $\frac{3}{5}$ di ambedue le delegazioni, ossia 3 datori di lavoro e 3 lavoratori.
- 6) Le decisioni della Commissione verranno verbalizzate dal segretario ed ogni componente dovrà ricevere copia prima della seduta successiva.
- 7) La Commissione e le parti contraenti saranno impegnate dalla firma collettiva del presidente e del segretario.
- 8) La Commissione 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) La C.P.C. potrà anche fare le pratiche per ottenere i sussidi federali e cantonali, eventualmente anche comunali.
- 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 dall'articolo 15 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.
- 3) Convocazione sia ordinaria che straordinaria della Commissione su richiesta del presidente, del segretario o di una delle parti.
- 4) La tenuta della contabilità della Commissione.
- 5) La presentazione del bilancio una volta all'anno.

Art. 13 – Regolamento della Commissione Paritetica

- 1) Scopo della Commissione Paritetica cantonale 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 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 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 C.P.C. 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 C.P.C. 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 Cantonale, con lettera raccomandata, 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, che ne facciano domanda scritta alla Commissione 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 davanti al gruppo ristretto della Commissione.

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) È 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 b) 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 fr. 5'000.– a fr. 10'000.– che la Commissione stabilirà a seconda dell'importanza dell'azienda. La ditta verserà pure la somma di fr. 1'550.– ogni anno quale tassa come azienda firmataria, oltre alla somma annuale di fr. 320.– 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 C.P.C. in nome e per conto della C.P.N.

Art. 16 – Procedura in caso di contestazione

Nel caso in cui dovessero sorgere divergenze o conflitti che la Commissione Paritetica cantonale non fosse riuscita ad appianare, le parti faranno capo alle disposizioni del contratto nazionale articoli 10, 11 e 12.

Art. 17 – Sanzioni

Ogni infrazione al presente contratto e alle deliberazioni prese dalla Commissione Paritetica cantonale potrà essere sanzionata a giudizio della Commissione stessa, con una multa da fr. 500.– a fr. 20'000.–, a seconda della gravità dell'infrazione.

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 CPC potrà eseguire delle verifiche (vedi formulario messo a disposizione della CPC).

Art. 20 – Durata

Il contratto complementare per il Canton Ticino entra in vigore con il 1. gennaio 2010 e avrà durata fino al 31.12.2012.

Se non sarà disdetto 3 (tre) mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata, lo si riterrà tacitamente rinnovato per un ulteriore anno.

Suissetec Sezione Ticino e Moesano

M. Moreschi – F. Bassetti

Unia Regione Ticino e Moesa

R. Ambrosetti – A. Rieger – R. Frehner – R. Lepori

Organizzazione cristiano-sociale ticinese

M. Robbiani – G. Scolari

I. Appendice riguardante gli apprendisti

Retribuzione

Conformemente al contratto di tirocinio.

Per i nuovi contratti di tirocinio valgono le seguenti retribuzioni:

1. anno	fr. 627.-
2. anno	fr. 814.-
3. anno	fr. 1'002.-
4. anno	fr. 1'317.-

Tirocinio complementare

1. anno	fr. 1'002.-
2. anno	fr. 1'317.-

Tredicesima

Gli apprendisti hanno diritto alla 13° 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 tute di lavoro 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 35 anni	24	(10.15)
da 36 a 49 anni	25	(10.65)
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%