

A photograph of a construction site. In the upper half, a large crane is lifting a complex, white, lattice-like structure (likely a bridge or large roof component) into the air. A thick cable is attached to the bottom of the structure. In the lower half, a steel framework of a building is visible, with several workers in safety gear standing on a high platform or scaffolding. The background is a clear, bright blue sky.

CCL

**Contratto
collettivo di lavoro
per la posa
di ponteggi**

2012 – 2015

SISP – Società degli Imprenditori Svizzeri dei Ponteggi

Waldeggstrasse 37, 3097 Liebefeld
Telefono 031 992 78 74, Fax 031 992 78 75

Sindacato Unia

Weltpoststrasse 20, 3015 Bern
Telefono 031 350 21 11, Fax 031 350 22 11

Sindacato Syna

Römerstrasse 7, 4600 Olten
Telefono 044 279 71 71, Fax 044 279 71 72



CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

per la posa di ponteggi

2012 – 2015

del 19 Aprile 2011

concluso tra
la Società degli imprenditori svizzeri
dei ponteggi da una parte

nonché il Sindacato Unia
e il Sindacato Syna dall'altra

Contenuto

Preambolo	3
<i>1. Disposizioni generali</i>	
Art. 1 Campo di applicazione, DOG	3
Art. 2 Fondo paritetico	4
Art. 3 Pace del lavoro	4
Art. 4 Applicazione del contratto e divergenze di opinione	4
<i>2. Disposizioni materiali</i>	
Art. 5 Periodo di prova	5
Art. 6 Disdetta del rapporto definitivo di lavoro	5
Art. 7 Protezione contro la disdetta	5
Art. 8 Disposizioni relative all'orario di lavoro	6
Art. 9 Vacanze	7
Art. 10 Giorni festivi	8
Art. 11 Assenze di breve durata	8
Art. 12 Servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile	9
Art. 13 Retribuzioni (salari base, classi salariali, versamento del salario, 13ma mensilità, adeguamenti salariali, casi particolari)	9
Art. 14 Supplementi salariali	12
Art. 15 Supplementi, indennità e rimborso spese	12
Art. 16 Indennità di intemperie	13
Art. 17 Assicurazione indennità giornaliera di malattia	13
Art. 18 Assicurazione contro gli infortuni (IP e INP)	15
Art. 19 Pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore	15
Art. 20 Previdenza professionale	15
Art. 21 Sicurezza sul lavoro e protezione della salute	16
Art. 22 Obbligo di diligenza e fedeltà	16
Art. 23 Inosservanza del contratto da parte del datore di lavoro, risp. lavoro nero	16
Art. 24 Inosservanza del contratto da parte del lavoratore	17
Art. 25 Disposizioni per l'applicazione	18
Art. 26 Entrata in vigore e durata del contratto	20
<i>Appendice I</i>	
Cauzione	21
Accordo complete a l'appendice I	23
<i>Appendice II</i>	
Indirizzi della Commissione professionale paritetica e dei segretariati dei sindacati	24
<i>Appendice III</i>	
Tabella per la determinazione del salario percentuale delle vacanze e della quota della 13ma mensilità	31
<i>Appendice IV</i>	
Guida Assicurazione di indennità giornaliera di malattia	33
<i>Appendice V</i>	
Accordo aggiuntivo	37

Acronimi nel presente contratto

Art.	articolo (contrattuale o legislativo)
CCL	contratto collettivo di lavoro
CFSL	Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro
CO	Codice delle obbligazioni svizzero
CPP	Commissione professionale paritetica nel ramo della posa di ponteggi
DOG	dichiarazione di obbligatorietà generale, dichiarato di obbligatorietà generale
INP	infortunio non professionale
IP	infortunio professionale
IPC	Indice nazionale dei prezzi al consumo
IPG	Indennità per perdita di guadagno (servizio militare ecc.)
LL	Legge sul lavoro
LPP	Legge sulla previdenza professionale
Parifonds	Fondo paritetico per il ramo della posa di ponteggi
SISP	Società degli Imprenditori Svizzeri dei Ponteggi
SUVA	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
UE	Unione Europea

Per ragioni di semplicità il testo che segue riporta solo la forma maschile dei termini quali «datore di lavoro», «lavoratori» ecc. Naturalmente tutte le espressioni sono riferite a persone di ambo i sessi. La semplificazione linguistica è dettata da ragioni di migliore leggibilità.

PREAMBOLO

In futuro le parti contraenti tratteranno in comune i problemi ed i compiti riguardanti i datori di lavoro ed i lavoratori del ramo della posa di ponteggi. Esse si adopereranno per trovare una soluzione secondo i principi della buona fede, riunendosi di volta in volta su richiesta di una delle parti contraenti.

1. DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione, DOG

1 Geografico: il presente Contratto collettivo di lavoro è valido per tutta la Svizzera.

2 Aziendale: esso è valido per tutte le imprese e tutti i reparti di imprese attivi nella posa di ponteggi. Nel suddetto campo di applicazione rientrano anche le imprese che offrono tribune, palcoscenici e altre strutture portanti temporanee costruite con ponteggi e simili per manifestazioni sportive e culturali (cosiddetto ramo «events»). Sono altresì assoggettate le imprese attive nel montaggio di reti di sicurezza.

3 Il presente CCL è valido anche per i datori di lavoro esteri che eseguono lavori in Svizzera. È altresì vincolante per le agenzie di lavoro interinale e le aziende subappaltatrici che occupano lavoratori attivi nel nostro ramo.

4 Il presente contratto collettivo di lavoro è valido per tutti i lavoratori e gli apprendisti delle imprese di cui al capoverso 1. Ne sono esclusi il personale amministrativo e il personale che esercita una funzione dirigente superiore.

5 Le parti contraenti si impegnano affinché il presente contratto collettivo di lavoro venga dichiarato di obbligatorietà generale.

Art. 2 Fondo paritetico

I Tutti i lavoratori che partecipano al presente contratto collettivo di lavoro devono corrispondere un contributo ad un fondo amministrato pariteticamente. Questo contributo ammonta a fr. 25.– al mese e per gli apprendisti a fr. 10.– al mese. Il contributo viene trattenuto dal datore di lavoro ad ogni pagamento del salario. I datori di lavoro pagano un contributo di base di fr. 300.– all'anno.

I mezzi finanziari del fondo sono utilizzati come segue:

- a) promozione della formazione e dell'aggiornamento professionale;
- b) promozione e incoraggiamento del ricambio professionale;
- c) sostegno delle misure volte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali;
- d) promozione del marchio di qualità per le imprese del settore;
- e) espletamento di altre mansioni di natura prevalentemente sociale.

2 I singoli aspetti, come le questioni relative all'applicazione, e una definizione più precisa degli obiettivi sono stabiliti negli statuti e in un regolamento.

Art. 2.1 Contributo ai costi di applicazione

Per la copertura dei costi derivanti dall'applicazione del presente CCL e in particolare per l'adempimento dei compiti risultanti dalla libera circolazione delle persone e dei servizi, tutti i lavoratori assoggettati al presente CCL (eccetto gli apprendisti) versano un contributo mensile di fr. 5.–. Le imprese o le parti delle imprese che sottostanno al presente CCL versano a loro volta un contributo mensile di fr. 5.– per ogni lavoratore assoggettato. L'incasso viene effettuato dal Fondo paritetico.

Art. 2.2 Cauzione

Ai fini della garanzia del contributo al Fondo paritetico e dei diritti contrattuali della Commissione professionale paritetica (CPP), prima dell'inizio dell'attività lavorativa in Svizzera ogni datore di lavoro deposita una cauzione di 10 000.– presso la CPP.

I dettagli sono disciplinati nell'Appendice I del presente CCL.

Art. 3 Pace del lavoro

I Per tutta la durata del contratto le associazioni contraenti, le loro sezioni nonché i datori di lavoro e i lavoratori che sottostanno al CCL sono tenuti ad osservare la pace assoluta del lavoro.

Art. 4 Applicazione del contratto e divergenze di opinione

I Le parti contraenti provvedono congiuntamente all'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro ai sensi dell'art. 357 b CO. A tal fine istituiscono una Commissione professionale paritetica cui vengono delegati tutti i poteri della comunità contrattuale. I singoli aspetti vengono regolati all'art. 25 del presente contratto.

2 In caso di violazioni contrattuali ad opera delle parti contraenti (SISP, Unia, Syna), il tribunale ordinario condanna la parte inadempiente al pagamento di una pena convenzionale di importo adeguato alla gravità della violazione e comunque non inferiore a 15 000.– franchi.

2. DISPOSIZIONI MATERIALI

Art. 5 Periodo di prova

I Per i lavoratori assunti per la prima volta in un'impresa, i primi due mesi sono considerati periodo di prova. Tale periodo può essere prolungato per un massimo di un mese previo accordo scritto.

2 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 (art. 335 b cpv. 3 CO).

3 Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto da entrambe le parti in ogni momento osservando un preavviso di cinque giorni lavorativi.

Art. 6 Disdetta del rapporto definitivo di lavoro

I Una volta concluso il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti per la fine di un mese osservando i seguenti termini:

- a) nel primo anno di servizio con un preavviso di disdetta di un mese;
- b) dal secondo e fino al nono anno di servizio compreso con un preavviso di disdetta di due mesi
- c) dal decimo anno di servizio con un preavviso di disdetta di tre mesi.

2 La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto (art. 335 cpv. 2 OR).

Art. 7 Protezione contro la disdetta

I *Principio:* Dopo il periodo di prova è esclusa la disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, con riserva dell'art. 7, cpvv. 2 e 3, fintantoché l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia o l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni versano indennità giornaliera al lavoratore.

2 *Eccezioni*

2.1. Se in base a una perizia medica (del medico di fiducia dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione contro gli infortuni SUVA) è da escludere il riacquisto completo della capacità lavorativa, il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese osservando un termine di disdetta di 2 mesi, a condizione che al lavoratore ammalato vengano garantite, fino al termine della durata massima delle prestazioni o fino al riacquisto completo della capacità lavorativa, la permanenza nell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera dell'impresa e l'erogazione delle prestazioni d'indennità giornaliera di malattia.

2.2. *Indennità giornaliera di malattia e rendita di invalidità:* Qualora oltre all'indennità giornaliera di malattia il lavoratore percepisca una rendita dell'assicurazione invalidità, il rapporto di lavoro potrà essere disdetto, nel rispetto dei normali termini di preavviso, a partire dalla data di assegnazione del diritto alla rendita di invalidità.

3 *Malattia dopo la disdetta:* Se il lavoratore si ammala durante il periodo di disdetta, ai sensi dell'art. 336 c cpv. 2 CO ne verrà sospesa la scadenza nel primo anno di servizio per un massimo di 30 giorni, dal secondo al quinto anno di servizio compreso per un massimo di 90 giorni e a partire dal sesto anno di servizio per un massimo di 180 giorni. Se per la

cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso (di solito la fine del mese) che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è prorogato sino al giorno fisso immediatamente successivo. Le eccezioni di cui all'art. 7, cpvv. 2.1 e 2.2, sono valide anche nel caso in oggetto.

4 Infortunio dopo la disdetta: Se il lavoratore subisce un infortunio dopo aver ricevuto la disdetta, la scadenza del termine di disdetta verrà sospesa fintanto che l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni verserà le prestazioni di indennità giornaliera. Le eccezioni di cui all'art. 7, cpvv. 2.1 e 2.2, sono valide anche nel caso in oggetto.

5 Disposizioni giuridiche: in ogni caso trovano applicazione le norme giuridiche relative alla protezione contro i licenziamenti e in particolare

- a) art. 336–336 b CO sulle disdette abusive;
- b) art. 336 c e art. 336 d CO sulla disdetta in tempo inopportuno;
- c) art. 337 c e art. 337 d CO sulle conseguenze del licenziamento ingiustificato senza preavviso.

Art. 8 Disposizioni relative all'orario di lavoro

1 Definizione di orario di lavoro: Per orario di lavoro si intende il tempo in cui il lavoratore è tenuto ad essere a disposizione del datore di lavoro.

2 Tempo di viaggio:

- a) Per tempo di viaggio si intende il tempo necessario per il trasporto dal posto di raccolta/ dal deposito al cantiere e viceversa. 100 ore di tempo di viaggio l'anno sono indennizzate con il salario base.
- b) Se il lavoratore si reca direttamente al cantiere e il tragitto dal domicilio al cantiere è più breve o al massimo uguale a quello dal domicilio al deposito/posto di raccolta, il tempo di viaggio non viene indennizzato. In tal caso l'orario di lavoro inizia e termina nello stesso momento di quello presso il deposito.
- c) Un'eventuale pausa (p. es. pausa mattutina) non rientra nell'orario di lavoro annuale e settimanale.

3 Orario di lavoro annuale e settimanale

- a) Il totale determinante delle ore lavorative annuali lorde ammonta dal 1.1.2012 a: 2190 ore (365 giorni/7 = 52,14 settimane x 42 ore).
- b) L'orario di lavoro settimanale ammonta ad un massimo di 48 ore settimanali (per il lavoro straordinario si rinvia all'art. 14.2).
- c) Gli ammanchi di ore lavorative causati dal datore di lavoro non possono essere compensati con pretese concernenti il salario o le vacanze (mora del datore di lavoro, CO 324).

4 Il controllo dell'orario di lavoro (rilevazione delle ore lavorative) deve essere effettuato ogni giorno in modo dettagliato per tutti i lavoratori. Tale rilevazione delle ore lavorative è costituita dalle seguenti singole posizioni verificabili:

- a) orario di lavoro ai sensi dell'art. 8.1.
- b) valori temporali di
 - vacanze, art. 9
 - giorni festivi, art. 10
 - assenze di breve durata, art. 11

- servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile, art. 12
- supplementi salariali art. 14
- supplementi, indennità e rimborso spese, art. 15
- indennità di intemperie, art. 16
- malattia, art. 17
- infortunio, art. 18

Il datore di lavoro è tenuto a effettuare un controllo delle ore di lavoro per ogni lavoratore. Le ore che figurano nel rapporto devono corrispondere alle ore prestate dal lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto a custodire i documenti per cinque anni.

Almeno a scadenza semestrale o su sua richiesta, il lavoratore va informato sul conteggio attuale delle ore di lavoro prestate.

5 Giorni non lavorativi: La domenica, nei giorni festivi cantonali e nei giorni di riposo ufficiali così come il 1° agosto non si lavora. Per prassi, neppure il sabato si lavora. In casi motivati è tuttavia ammesso il lavoro nei giorni non lavorativi. In simili casi va data apposita comunicazione alla Commissione professionale paritetica o al segretariato sindacale competente, al più tardi il giorno prima entro l'orario di chiusura degli uffici. Un elenco degli uffici competenti figura nell'Appendice II. L'obbligo di comunicazione per la prestazione lavorativa durante i giorni non lavorativi decade per il ramo «events».

Art. 9 Vacanze

1 Diritto generale alle vacanze: I lavoratori e gli apprendisti hanno diritto alle seguenti vacanze:

Criteri	Durata delle vacanze	Percentuale di indennizzo
dal compimento del 20° anno d'età fino al 50° anno compiuto	5 settimane (= 25 giorni di lavoro)	10,6% del salario (corrispondente a 5 settimane di vacanze)
fino al compimento del 20° anno di età e dal 50° anno compiuto	6 settimane (= 30 giorni di lavoro)	13,0% del salario (corrispondente a 6 settimane di vacanze)

Di regola un giorno di vacanze viene conteggiato con 8,4 ore.

2 Il salario percentuale per le vacanze (per i lavoratori delle agenzie di lavoro interinale o in caso di disdetta del rapporto di lavoro) è calcolato conformemente alla tabella nell'Appendice III. Durante il rapporto di lavoro è espressamente vietato compensare le vacanze con prestazioni in denaro. I giorni festivi legali che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati giorni di vacanza e possono essere recuperati successivamente.

3 Diritto pro rata alle vacanze: Nell'anno civile nel quale inizia o termina il rapporto di lavoro, le vacanze vengono calcolate pro rata, in base alla durata del rapporto di lavoro nel rispettivo anno civile, e conformemente all'art. 9 cpv. 1 del presente contratto.

4 Impedimento al lavoro: Nei casi seguenti può esserci una riduzione del diritto alle vacanze:

- a) impedimento al lavoro senza colpa del lavoratore: se l'impedimento non dura complessivamente più d'un mese nel corso d'un anno di lavoro ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o esercizio d'una funzione, senza che vi sia colpa da parte sua, il datore di lavoro non ha

diritto di ridurre la durata delle vacanze. Se, tuttavia, il periodo di assenza senza colpa del lavoratore supera complessivamente un mese, il datore di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza dal lavoro (art. 329 b cpv. 2 CO).

- b) impedimento al lavoro con colpa del lavoratore: se nel corso di un anno di lavoro il lavoratore è impedito per propria colpa di lavorare complessivamente per più di un mese, il datore di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro (art. 329 b cpv. 1 CO).

5 Periodo delle vacanze: In linea di massima spetta al datore di lavoro fissare il periodo delle vacanze. Il periodo delle vacanze va comunque concordato per tempo tra il datore di lavoro e il lavoratore tenendo conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore. Al lavoratore vanno accordate almeno due settimane di vacanza consecutive l'anno (art. 329 c cpv. 1 CO) purché il diritto alle vacanze sia sufficiente.

6 Vacanze aziendali: Il datore di lavoro fissa a tempo debito le eventuali vacanze aziendali d'intesa con i lavoratori. Se le vacanze aziendali cadono nel periodo di Natale e Capodanno, solo i giorni lavorativi persi vanno computati al diritto alle vacanze.

7 Godimento delle vacanze: Di regola le vacanze devono essere godute nell'anno civile in cui vengono maturate.

8 Lavoro durante le vacanze: Se durante le vacanze il lavoratore presta lavoro remunerato per conto di terzi e lede così i legittimi interessi del datore di lavoro, questi può rifiutargli il salario delle vacanze (art. 329 d cpv. 3 CO).

Art. 10 Giorni festivi

1 Giorni festivi indennizzabili: I lavoratori hanno diritto ad un'indennità per la perdita di salario pari a 8 giorni festivi l'anno. I giorni festivi indennizzabili vanno retribuiti anche se coincidono con le vacanze o un fine settimana.

Di regola un giorno di vacanze viene conteggiato con 8,4 ore.

2 Diritto all'indennità: Il lavoratore matura il diritto all'indennità per i giorni festivi a condizione che abbia lavorato nell'impresa per almeno una settimana prima del giorno festivo. Il diritto decade qualora il lavoratore:

- a) sia assente ingiustificato per tutta la settimana in cui cade il giorno festivo;
- b) sia assente ingiustificato il giorno prima della festività o il giorno successivo ad essa;
- c) percepisca per il giorno festivo prestazioni assicurative da parte di una cassa malati, dalla SUVA o dall'assicurazione contro la disoccupazione.

3 Indennità forfetaria: In sostituzione del pagamento dei giorni festivi conformemente alle disposizioni di cui sopra, i datori di lavoro hanno la possibilità di corrispondere un indennizzo forfetario del 3% (sulla base di 12 mensilità salariali o dello ore lavorative annuali lorde). Con ciò l'indennizzo per la perdita di salario nei giorni festivi previsti dalla legge è interamente compensato.

Art. 11 Assenze di breve durata

1 Diritto generale: Ai lavoratori con rapporto di lavoro superiore ai tre mesi o la cui durata del contratto sia superiore ai tre mesi, spetta di diritto un'indennità di perdita di salario per le assenze inevitabili di seguito elencate:

- a) matrimonio del lavoratore, 1 giorno
- b) nascita di un figlio, 2 giorni
- c) decesso nella famiglia del lavoratore (coniuge o figli), 3 giorni
- d) decesso di fratelli, genitori o suoceri, 3 giorni
- e) trasloco della propria economia domestica, se il rapporto di lavoro non è disdetto, 1 giorno.

2 Se il lavoratore, per altri motivi personali, è impedito senza colpa propria a prestare la sua opera, si applica l'art. 324 a CO.

3 Per le assenze di breve durata menzionate all'art. 11 cpv. 1 del presente contratto, di regola le ore di lavoro perse vengono conteggiate sulla base di 8,4 ore di lavoro giornaliero.

Art. 12 Servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile

1 Importo dell'indennità: Il lavoratore ha diritto, in tempo di pace, a un'indennità durante i servizi svizzeri obbligatori, militare, civile o di protezione civile. L'indennità ammonta a:

Tipo di prestazione	Celibi	Coniugati o celibi con persone a carico
Per tutta la durata della Scuola Reclute e il servizio in ferma continuata	50%	80%
Durante altro servizio militare, civile o di protezione civile a carattere obbligatorio		
• nelle prime 4 settimane	100%	100%
• a decorrere dalla 5a e fino alla 21a settimana	50%	80%
Per tutti gli altri servizi il lavoratore riceve le prestazioni conformemente all'ordinamento IPG		

2 Diritto all'indennità: Il diritto all'indennità sussiste quando il rapporto di lavoro:

- a) è durato oltre tre mesi prima dell'inizio del servizio militare, civile o di protezione civile o di protezione civile o
- b) dura oltre tre mesi, servizio militare, civile e di protezione civile inclusi.

3 Indennità: La prestazione IPG spetta al datore di lavoro, a condizione che non superi le aliquote sopra definite. Di regola i giorni di lavoro persi vengono conteggiati con 8,4 ore.

4 Con l'adempimento delle condizioni summenzionate viene così tacitato l'obbligo da parte del datore di lavoro di versare il salario ai sensi degli articoli 324 a e 324 b CO.

Art. 13 Retribuzioni (salari base, classi salariali, versamento del salario, 13ma mensilità, adeguamenti salariali, casi particolari)

1 Salari base: Le classi salariali elencate di seguito valgono come salari base a cui il lavoratore ha diritto a titolo di salario minimo. Sono fatti salvi i casi particolari di cui all'art. 13 cpv. 6 del presente contratto. In tutta la Svizzera, i salari base per ogni classe salariale ammontano a franchi svizzeri al mese (stato 1° aprile 2011):

Salari mensili per classe salariale:

Q	A	B1	B2	C
5188.–	4979.–	4667.–	4311.–	4103.–

Il salario orario (solo per i lavoratori delle agenzie di lavoro interinale e in altri casi giustificati) viene calcolato nel modo seguente: Salario mensile: 182,5 ore = salario orario

Salari di riferimento per gli apprendisti:

Anno di apprendistato	1°	2°	3°
da CHF	865.–	1065.–	1475.–
fino a CHF	1045.–	1525.–	1880.–

2 Si ritiene compensato l'indice del mese di dicembre 2010 (109,6 punti, base IPC maggio 2000 = 100 punti). Per la durata del contratto le parti contraenti si impegnano a negoziare un aumento salariale (salari effettivi e salari base) nel quarto trimestre di ogni anno.

3 *Classi salariali*: Per i salari base stabiliti all'art. 13 cpv. 1 del presente contratto valgono le seguenti classi salariali:

Classi salariali	Requisiti
Q Capo montatore di ponteggi	capo montatore in qualità di caposquadra con attestato professionale federale o formazione equivalente conclusa in un paese dell'UE o impiegato dal datore di lavoro come tale.
A Caposquadra di ponteggi	<ul style="list-style-type: none"> • caposquadra che ha assolto con successo la formazione SISP/Policons, • o una formazione equivalente in un paese dell'UE, • oppure montatore di ponteggi con esperienza professionale corrispondente, impiegato prima del 1° gennaio 2008 come caposquadra, • nonché montatore di ponteggi con AFC, se impiegato dal datore di lavoro come caposquadra
B1 Montatore di ponteggi	<ul style="list-style-type: none"> • montatore di ponteggi con Attestato federale di capacità (AFC), • o formazione equivalente conclusa in un paese dell'UE • oppure montatore di ponteggi con relativa esperienza che grazie alle sue buone qualifiche viene promosso dal datore di lavoro dalla classe salariale B2 nella classe salariale B1
B2 Montatore di ponteggi	<ul style="list-style-type: none"> • montatore di ponteggi con Certificato federale di formazione pratica di addetto alle policostruzioni CSP, specializzato nella costruzione di ponteggi, • o formazione equivalente conclusa in un paese dell'UE. • montatore di ponteggi che grazie alle sue buone qualifiche viene promosso dal datore di lavoro dalla classe salariale C nella classe salariale B2
C Collaboratore nella posa di ponteggi	<ul style="list-style-type: none"> • lavoratore senza conoscenze professionali specifiche in qualità di montatore di ponteggi.

Garanzia dei diritti acquisiti: I lavoratori che cambiano posto di lavoro all'interno del ramo della posa di ponteggi rimangono nella loro classe salariale. Fanno eccezione i lavoratori con qualifica Q (capo montatore) e A (caposquadra). I lavoratori inquadrati fino al 31 marzo 2008 nella classe salariale B, a partire dal 1° aprile 2008 devono essere assegnati alla classe salariale B1.

4 *Assegnazione alla classe salariale*: L'assegnazione alla relativa classe salariale viene effettuata dal datore di lavoro dopo la prima assunzione nell'impresa e viene comunicata per iscritto al lavoratore al più tardi un mese dopo l'inizio del rapporto di lavoro (art. 330 b CO). La classe salariale deve figurare sul conteggio salariale individuale. In caso di divergenze di opinione riguardo all'inquadramento nella classe salariale, può essere interpellata la Commissione professionale paritetica.

5 *Qualifica e adeguamento salariale*: Il lavoratore verrà qualificato annualmente dal proprio datore di lavoro nel primo trimestre dell'anno civile. La qualifica contempla la disponibilità lavorativa, le capacità professionali, il rendimento e il comportamento in materia di sicurezza. Contemporaneamente, se necessario, viene adeguato il salario. Resta riservato un adeguamento salariale ai sensi del CCL.

6 *Regolamentazioni salariali in casi particolari*: In casi particolari i salari vanno concordati individualmente e per iscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore prima dell'inizio dell'attività con riferimento al presente articolo. I salari base fissati nel CCL rivestono un carattere puramente indicativo. Gli accordi vanno sottoposti all'approvazione della Commissione professionale paritetica subito dopo la loro stipula. A seconda delle circostanze quest'ultima può decidere se ed entro quale lasso di tempo deve trovare nuovamente applicazione il salario minimo oppure optare per un controllo periodico della situazione.

Sono considerati casi particolari ad esempio:

- lavoratori che dal punto di vista fisico e/o psichico non sono in grado di svolgere pienamente l'attività;
- giovani che non hanno ancora raggiunto il 17° anno di età;
- allievi, studenti e praticanti il cui grado di occupazione complessivamente non supera due mesi nell'anno civile;
- giovani che hanno appena terminato l'apprendistato per una durata massima di 2 anni

7 *Versamento del salario in generale*: La retribuzione viene corrisposta mensilmente, di regola a fine mese in contanti o per bonifico. Il lavoratore ha diritto ad un conteggio dettagliato a scadenza mensile.

8 *Divieto di cessione del salario*: Il lavoratore non può cedere a terzi le proprie pretese salariali (art. 325 cpv. 2 CO). Le cessioni comunque avvenute, anche prima dell'inizio del contratto di lavoro, non vengono riconosciute dal datore di lavoro. Egli versa il salario, con effetto liberatorio, esclusivamente al lavoratore. Una deroga da parte del datore di lavoro può esserci solo nei seguenti casi:

- decisioni giudiziarie o
- pignoramenti salariali in via esecutiva ai sensi dell'art. 325 cpv. 1 CO.

9 *13ma mensilità*: I lavoratori hanno diritto alla tredicesima mensilità dal primo giorno di servizio. Se il rapporto di lavoro non ha avuto la durata di un intero anno civile, la tredicesima verrà corrisposta pro rata. Il pagamento avviene come segue:

- Se il rapporto di lavoro si è protratto per tutto l'anno civile, ai lavoratori con retribuzione mensile viene corrisposta a fine anno una mensilità supplementare pari a un salario

medio mensile (calcolo secondo la tabella nell'Appendice III). Sulla tredicesima non viene versata nessuna indennità di vacanza; i lavoratori con retribuzione oraria che soddisfano i requisiti percepiscono a fine anno l'8,3% in più del salario determinante riscosso nell'anno considerato (calcolo secondo la tabella nell'Appendice III).

- b) Pagamento pro rata: se il rapporto di lavoro non si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore verrà corrisposta, con il conteggio finale, una quota supplementare pari all'8.3% del salario determinante percepito durante l'anno civile considerato (calcolo secondo la tabella nell'Appendice III) a titolo di 13ma mensilità.

10 Lavoro a cottimo: Nel ramo della posa di ponteggi il lavoro a cottimo è vietato. Sono considerate lavoro a cottimo le attività la cui retribuzione non è basata sul tempo, ma sulla quantità di lavoro svolto o sul successo lavorativo.

Art. 14 Supplementi salariali

1 In caso di deroghe al normale orario di lavoro normale (art. 8 cpv. 3 del presente CCL), le ore di lavoro diurno non danno diritto a supplemento, fatta eccezione per eventuali supplementi per lavoro straordinario o p. es. lavoro domenicale. È considerato lavoro diurno quello prestato fra le 5.00 e le 20.00 in estate e tra le 6.00 e le 20.00 in inverno.

2 Lavoro straordinario: Il lavoratore è tenuto a prestare ore straordinarie o supplementari nella misura in cui sia in grado di prestarle o lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede (art. 321 c cpv. 1 CO). Il lavoro straordinario ordinato dal datore di lavoro è retribuito con il salario orario attuale (calcolato), maggiorato di un supplemento del 25%. Fanno eccezione 100 ore di tempo di viaggio l'anno, retribuite con il salario base (art. 8 cpv. 2 del presente CCL).

La mancata retribuzione a fine anno delle ore straordinarie accumulate nell'anno civile richiede un apposito accordo scritto stipulato in anticipo tra il datore di lavoro e il lavoratore. In tal caso la compensazione viene effettuata nei primi tre mesi dell'anno successivo sotto forma di supplemento in tempo del 12,5%. Trova applicazione per analogia la regolamentazione relativa alle 100 ore di tempo di viaggio esenti da supplemento ai sensi dell'art. 14 cpv. 2.

3 Lavoro notturno: Per il lavoro prestato tra le 20.00 e le 6.00 viene accordato un supplemento del 50% sul salario orario attuale (calcolato).

4 Lavoro di domenica: Per il lavoro di domenica (da sabato alle 17.00 fino a lunedì alle 5.00 in estate e alle 6.00 in inverno) viene corrisposto un supplemento del 50% sul salario orario attuale (calcolato). Viene considerato lavoro di domenica anche quello effettuato nei giorni festivi nazionali e cantonali.

5 Regolamentazione per il ramo «events»: Vengono accordati i supplementi per il lavoro notturno e domenicale, per il lavoro straordinario non viene corrisposto alcun supplemento.

Art. 15 Supplementi, indennità e rimborso spese

1 Indennità per il vitto: A tacitazione degli artt. 327 a e 327 b CO, a tutti i lavoratori del ramo della posa di ponteggi viene corrisposto, a titolo di indennità per il vitto e indipendentemente dal luogo di lavoro, un supplemento forfetario di CHF 16.– al giorno. Tale indennità viene corrisposta in tutti i casi in cui la giornata lavorativa comprenda una pausa per il pranzo. In caso di giornata lavorativa superiore a ore 5½, l'indennità è dovuta in modo imperativo (LL).

2 Indennità per veicoli a motore: In caso di utilizzo, su richiesta del datore di lavoro, di un autoveicolo di proprietà del lavoratore vengono corrisposte le seguenti indennità:

- a) autovettura fr. 0.60 a km
- b) motocicletta: fr. 0.45 a km
- c) ciclomotore: fr. 0.30 a km

Il proprietario del veicolo è tenuto, nel limite del possibile, a trasportare anche colleghi di lavoro.

3 Assegni familiari: Eventuali assegni familiari che il datore di lavoro deve versare, verranno corrisposti in virtù degli importi e dei requisiti previsti dalla legislazione federale e delle prescrizioni esecutive cantonali.

Art. 16 Indennità di intemperie

1 Sospensione dei lavori: I lavori che si svolgono all'aperto devono essere interrotti, nella misura in cui sia tecnicamente possibile, in caso di intemperie che pregiudicano la salute del lavoratore e/o impediscono uno svolgimento efficiente del lavoro (pioggia, neve, colpo di fulmine, freddo intenso). L'interruzione dei lavori deve essere ordinata dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Per valutare la necessità di fermare i lavori, si dovranno consultare i lavoratori interessati.

2 Diritto all'indennità: Il lavoratore ha diritto ad un'indennità d'intemperie per le ore di lavoro perse a causa del maltempo (indennità d'intemperie). Tale indennità ammonta all'80% del salario base e deve essere versata contemporaneamente al salario del periodo di paga corrispondente. Danno diritto all'indennità d'intemperie tutte le ore, le mezze giornate e le giornate intere di tempo di lavoro perso, indipendentemente dalla possibilità di compensazione con l'assicurazione sulla disoccupazione. Per il resto, gli obblighi, in modo particolare gli anticipi nell'ambito dell'indennità per intemperie, vengono regolati dalla legge sull'assicurazione contro la disoccupazione.

3 Compensazione in tempo (computo delle ore di compensazione): Una compensazione in tempo computando le ore di compensazione o straordinarie ai sensi dell'art. 14 è consentita solo se:

- a) le ore perse a seguito di intemperie non vengono fatte valere presso l'assicurazione di disoccupazione e non si tratta di giorni di carenza a carico del datore di lavoro ai sensi della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione e
- b) il lavoratore può disporre liberamente del suo tempo.

4 Uffici di pagamento: Per far valere i loro diritti verso l'assicurazione contro la disoccupazione, si raccomanda ai datori di lavoro di rivolgersi agli uffici di pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione delle organizzazioni di lavoratori che sono parte contraente di questo CCL.

5 Disponibilità a lavorare: Durante un'interruzione del lavoro effettuata a seguito di intemperie, il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro o del suo sostituto allo scopo di poter riprendere il lavoro in qualsiasi momento, a meno che il datore di lavoro abbia consentito al lavoratore di disporre liberamente del suo tempo (vedi art. 16, cpv. 3). Durante l'interruzione del lavoro, su ordine del datore di lavoro o del suo sostituto il lavoratore deve inoltre prestare altre attività che egli ragionevolmente può eseguire.

Art. 17 Assicurazione indennità giornaliera di malattia

1 Pagamento continuato del salario da parte dell'assicurazione collettiva: Il datore di lavoro è tenuto a stipulare un'assicurazione collettiva per i lavoratori che garantisca un'indennità giornaliera pari all'80% del salario perso a seguito di malattia. Fungono da base il

normale orario di lavoro contrattuale e l'importo dell'ultimo salario versato. Il primo giorno di malattia è considerato giorno di carenza e come tale non viene indennizzato. Di regola il tempo di lavoro perso a seguito di malattia viene conteggiato nel controllo dell'orario di lavoro con 8,4 ore giornaliera.

Con il versamento dell'indennità giornaliera di malattia viene interamente tacitato l'obbligo di pagamento del salario da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 324 a CO.

2 Premi

- a) *Versamento dei premi*: I premi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera vengono assunti dal datore di lavoro e dal lavoratore in ragione della metà.
- b) *Pagamento differito delle indennità giornaliera*: Il datore di lavoro ha facoltà di stipulare un'assicurazione collettiva per indennità giornaliera di malattia che preveda una prestazione differita di 30 giorni al massimo e un giorno di carenza per ogni caso di malattia. Durante il periodo di differimento deve tuttavia versare l'80% del salario perso. In tal caso, il lavoratore deve comunque pagare la metà del premio che sarebbe necessario a coprire l'80% dell'ultimo salario corrisposto a partire dal 2° giorno. Il datore di lavoro deve comprovare l'ammontare del premio sulla base della struttura tariffaria ufficiale (tabella delle tariffe) dell'assicuratore.

3 *Condizioni minime di assicurazione*: le condizioni assicurative devono corrispondere, come minimo, alle seguenti norme:

- a) inizio dell'assicurazione a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare a lavorare;
- b) versamento di un'indennità giornaliera di malattia pari all'80% dopo al massimo un giorno di carenza a carico del lavoratore. Se vi è una prestazione differita di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia, durante questo periodo la perdita di guadagno verrà corrisposta dal datore di lavoro;
- c) pagamento dell'indennità giornaliera per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi;
- d) versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità a condizione che questa sia almeno del 50%;
- e) esclusione del diritto alle prestazioni in caso di un soggiorno all'estero di oltre tre mesi, salvo nei casi di impegni per lavoro all'estero. Restano riservati anche altre disposizioni giuridiche e il soggiorno in una clinica per convalescenza e i casi in cui non sia possibile il rientro in Svizzera per motivi di salute;
- f) esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia
- g) prestazioni ai sensi dell'art. 324 a CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornaliera di malattia o quando lo siano solo con riserva;
- h) possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di passare all'assicurazione individuale entro 90 giorni ai sensi dell'art. 71 cpv. 2 LAMal. Il premio dell'assicurazione individuale viene calcolato tenendo conto dell'età dell'assicurato 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 collettiva senza premi differiti. In altre parole il termine di attesa (giorno di carenza) è di un giorno al massimo.

4 «Guida»: valgono inoltre le disposizioni degli enti assicuratori, elaborate di concerto con le parti contraenti, contenute nella Guida «Assicurazione di indennità giornaliera di malattia» (vedi Allegato IV).

Art. 18 Assicurazione contro gli infortuni (IP e INP)

1 Prestazioni in caso d'infortunio: In caso d'infortunio di un lavoratore, il datore di lavoro non deve versare alcuna prestazione fintanto che le prestazioni assicurative dovute dall'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (SUVA) coprono l'80% del guadagno assicurato. I giorni di carenza della SUVA devono tuttavia essere pagati dal datore di lavoro nella misura dell'80% del guadagno assicurato. Viene così tacitato l'obbligo da parte del datore di lavoro di versare il salario ai sensi degli artt. 324 a e 324 b CO.

In caso di infortunio professionale, dal quinto anno di servizio i lavoratori hanno diritto al pagamento del 90% del salario assicurato (giorni di carenza SUVA compresi).

2 Riduzione delle prestazioni da parte della SUVA: Se la SUVA esclude o riduce, in caso di colpevolezza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi degli articoli 37–39 LAINF, le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo del pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa proporzione per i salari superiori al massimo della SUVA nonché per i giorni di carenza SUVA.

3 Pagamento dei premi: I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assunti dal datore di lavoro; quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.

4 Conteggio: Di regola il tempo di lavoro perso a seguito di infortunio viene conteggiato nel controllo dell'orario di lavoro con 8,4 ore giornaliera.

Art. 19 Pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore

1 Premesse e importo: Se il rapporto di lavoro cessa a causa del decesso del lavoratore, a contare dal giorno della morte e sempre che il lavoratore lasci il coniuge, il partner registrato o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza, il datore di lavoro è tenuto ad erogare le prestazioni di cui all'art. 338 CO.

2 Possibilità di computo: Se a causa del decesso vengono versate prestazioni da parte di istituzioni di previdenza o di assicurazioni che coprono il rischio di morte, queste possono essere computate al salario da versare come segue:

- a) interamente in caso di premio interamente a carico del datore di lavoro;
- b) la quota a carico del datore di lavoro in caso di premio paritetico.

Art. 20 Previdenza professionale

1 I datori di lavoro devono assicurare i lavoratori contro i rischi di vecchiaia, invalidità e decesso. Riguardo alle prestazioni e ai rischi assicurati, nonché al salario assicurato e all'ammontare dei premi, questa previdenza professionale deve corrispondere complessivamente almeno alle condizioni della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP).

2 I lavoratori assicurati devono essere informati sulle prestazioni assicurative ed hanno diritto a una partecipazione adeguata negli organi della previdenza del personale.

3 Se nei cantoni sono presenti fondazioni di previdenza delle parti contraenti del settore edile, i datori di lavoro risp. i lavoratori restano sottoposte a queste.

Art. 21 Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Le parti contraenti danno grande rilievo alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute. I costi della dotazione iniziale del casco, delle scarpe di sicurezza e dei guanti nonché la loro sostituzione in caso di usura (su esibizione dell'equipaggiamento usurato) sono a carico del datore di lavoro. L'utilizzo delle toilette è ispirato al principio della comprensione reciproca.

Le parti contraenti insediano una Commissione CFSL che si occupa della materia. La commissione raccomanda o impone appropriate misure per la promozione della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute.

La commissione garantisce in particolare l'attuazione permanente e lo sviluppo continuo del «Concetto settoriale relativo alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute per il settore svizzero della posa dei ponteggi» approvato dalla CFSL ai fini dell'adempimento della direttiva 6508 della CFSL. Le parti contraenti ne costituiscono gli organi responsabili. In conformità alla dichiarazione di obbligatorietà generale DOG, il concetto settoriale è vincolante per tutte le imprese che sottostanno al CCL. Sono eccettuati dall'obbligatorietà i datori di lavoro che possono comprovare di sottostare ad un'altra soluzione interaziendale approvata dalla CFSL o ad una soluzione adottata da una singola azienda che soddisfi tutte le disposizioni della direttiva CFSL 6508.

Art. 21.1 Posa e smontaggio di ponteggi

Tutti i datori di lavoro che sottostanno al CCL si impegnano ad effettuare la posa dei ponteggi ad arte, in osservazione delle prescrizioni in vigore della SUVA, dell'Ordinanza sui lavori di costruzione OLCostr e dello stato di conoscenze del ramo. Il montaggio inappropriato di ponteggi che comporta controlli o contestazioni da parte della Commissione professionale paritetica determina sanzioni ai sensi dell'art. 25 del CCL.

Art. 21.2 Contrassegno dei ponteggi

Ogni ponteggio allestito deve essere provvisto di un telone o un cartello ben visibili su cui figurano il nome dell'azienda e l'indirizzo del costruttore del ponteggio.

Art. 22 Obbligo di diligenza e fedeltà

l Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.

2 Egli deve adoperare secondo le regole il materiale dei ponteggi, le macchine, gli utensili e le installazioni e gli impianti tecnici nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con cura. Lo stesso vale anche per il resto del materiale che gli viene messo a disposizione per lo svolgimento del suo lavoro.

3 Il lavoratore è responsabile per il danno provocato al datore di lavoro intenzionalmente o per negligenza. Riguardo alla diligenza di cui deve dar prova il lavoratore si rinvia all'art. 321 e CO.

Art. 23 Inosservanza del contratto da parte del datore di lavoro, risp. lavoro nero

Se il datore di lavoro garantisce ad un lavoratore un rapporto di lavoro per un determinato termine contrattuale risp. per una durata determinata, e se per sua colpa non rispetta il relativo accordo, egli deve pagare al lavoratore il salario.

Art. 23.1 Ricorso a seconde aziende (subappaltatori, squadre di montaggio ecc.), impiego di lavoratori interinali

l Qualora le imprese della posa dei ponteggi assegnino a seconde aziende lavori in subappalto, a misura o a regia, prima e durante l'esecuzione dei lavori sono tenute a verificare i seguenti punti,

- a) che la **relativa** impresa operi in conformità al CCL (richiedere all'impresa l'attestato di conformità al CCL della CPP);
- b) che la relativa impresa sia annunciata presso la SUVA, l'AVS e la Fondazione PEAN nella posa di ponteggi e provveda al conteggio e al versamento dei contributi;
- c) che siano osservate le disposizioni di tutela del lavoratore e le direttive CFSL secondo l'art. 21 CCL.

2 Prima dell'impiego di personale interinale, l'impresa acquisitrice richiede all'agenzia di lavoro interinale un certificato scritto che attesti l'osservanza dell'articolo 20 della Legge sul collocamento.

3 Se le imprese sottostanti al CCL non si attengono a tali direttive e nel corso di un appalto ad una seconda azienda o in caso d'impiego di personale interinale la Commissione professionale paritetica rileva delle violazioni delle summenzionate posizioni a, b oppure c, la Commissione professionale paritetica commina una pena convenzionale in conformità agli articoli 25.9 e 25.10 del CCL. Fino al versamento di eventuali prestazioni arretrate nei confronti dei lavoratori o di pretese della CPP, l'impresa è inoltre considerata non conforme al CCL.

Art. 23.2 Lavoro nero

Se il datore di lavoro tollera la prestazione di lavoro nero da parte dei suoi dipendenti, la CPP decreterà una multa convenzionale contro i responsabili. L'impresa del datore di lavoro deve fatturare tutti i lavori e i noleggi concernenti i ponteggi. È ammessa un'adeguata riduzione del salario per la prestazione del lavoro, risp. per il noleggio a beneficio di parenti stretti sia del lavoratore che del datore di lavoro.

Art. 24 Inosservanza del contratto da parte del lavoratore

l Qualora il lavoratore non adempia ad una o più fattispecie elencate al cpv. 2 di questo articolo, egli deve versare al datore di lavoro a titolo di indennizzo un importo pari a un quarto di un salario mensile per ognuno dei casi citati. Il datore di lavoro ha inoltre diritto ad essere risarcito per danni supplementari.

2 L'obbligo di risarcimento da parte del lavoratore matura quando:

- a) non rispetta, per sua colpa, la data concordata sul contratto per l'inizio del lavoro. I termini di tolleranza sono i seguenti:
 - 10 giorni per i lavoratori stranieri che entrano per la prima volta in Svizzera;
 - 5 giorni per tutti gli altri lavoratori che entrano in Svizzera;
- b) non rispetta, per sua colpa, la data contrattuale di risoluzione del rapporto di lavoro o non rispetta i termini di disdetta, laddove è previsto un termine di tolleranza 2 giorni;
- c) non rispetta, per sua colpa, gli accordi individuali stipulati in merito alla durata e al periodo di godimento delle vacanze, laddove è previsto un termine di tolleranza 2 giorni.

3 Se le premesse per l'obbligo di risarcimento sono adempite, il datore di lavoro deve informarne per iscritto il lavoratore interessato entro la fine del periodo di paga seguente.

4 Se il lavoratore non inizia il rapporto di lavoro senza motivi importanti o lo lascia senza preavviso, il datore di lavoro ha diritto a un risarcimento ai sensi dell'art. 337 d CO. Se il datore di lavoro fa valere questo diritto legale, decade quello secondo i cpvv. 2 e 3 del presente articolo.

5 Al lavoratore è vietato prestare qualsiasi lavoro professionale per terzi (lavoro nero). I lavoratori che contravvengono a tale divieto possono essere licenziati senza preavviso. Inoltre, la CPP decreterà una multa convenzionale ai sensi dell'art. 25.9 b CCL.

Art. 25 Disposizioni per l'applicazione

1 Competenze: L'applicazione e l'esecuzione del presente Contratto collettivo di lavoro per i datori di lavoro nazionali ed esteri assoggettati e per i loro lavoratori nonché la composizione di vertenze o di controversie spettano alle parti contraenti del presente CCL.

2 Costituzione di una CPP: Le parti contraenti del presente CCL designano una Commissione professionale paritetica che avrà la forma giuridica di un'associazione.

3 Compiti: La Commissione professionale paritetica ha in principio il compito di vegliare sull'applicazione delle disposizioni contrattuali del presente contratto. Essa ha in particolare i seguenti compiti:

- a) esegue controlli sui libri paga e sui cantieri nonché inchieste sulle condizioni di lavoro presso il datore di lavoro. Essa può delegare questi compiti a terzi;
- b) concilia vertenze tra il datore di lavoro e il lavoratore che riguardano l'inquadramento nelle classi salariali;
- c) concilia le divergenze di opinioni fra il datore di lavoro e il lavoratore che riguardano la sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie;
- d) verifica se il datore di lavoro aderisce al concetto settoriale CFSL oppure adotta una soluzione sussidiaria.

La Commissione professionale paritetica deve occuparsi immediatamente delle vertenze o delle controversie.

4 Possibilità di ricorso: Le parti si adoperano per raggiungere un'intesa. In caso di mancato accordo, potrà essere presentato un ricorso al Collegio arbitrale o al tribunale ordinario.

5 Costituzione del Collegio arbitrale: Le parti contraenti nominano un Collegio arbitrale. Esso si compone di un presidente, giurista e specialista in materia di diritto del lavoro, nominato di comune accordo dalle parti contraenti. Il collegio è inoltre composto da due arbitri qualificati del datore di lavoro e altri due dei lavoratori, anch'essi nominati dalle parti contraenti del CCL.

Qualora debbano essere giudicate divergenze di opinioni tra un datore di lavoro o tra lavoratori e la CPP, le parti devono raggiungere un accordo sulla composizione del Collegio arbitrale entro 10 giorni. In caso contrario viene adito il tribunale ordinario.

6 Competenze del Collegio arbitrale: Il Collegio arbitrale ha le seguenti competenze:

- a) giudica le controversie o le vertenze tra le parti contraenti del CCL nei casi in cui non si riesca a raggiungere un accordo all'interno della CPP;

- b) giudica le decisioni della CPP contro datori di lavoro e/o lavoratori interessati, a condizione che non sia stato adito il tribunale ordinario;
- c) tratta le denunce della CPP contro datori di lavoro e/o lavoratori in causa.

7 Procedura arbitrale: La procedura davanti al Collegio arbitrale si basa sul Codice di procedura civile svizzero. Quale sede è considerata la sede della CPP. Le decisioni del Collegio arbitrale sono definitive e, riservato il ricorso o il reclamo per nullità secondo il diritto cantonale, inappellabili.

8 Opinione pubblica: Per tutta la durata della procedura davanti alla CPP e al Collegio arbitrale, si dovrà tralasciare ogni polemica pubblica sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. Nei casi in cui sono coinvolte le associazioni delle parti contraenti del CCL, è ammessa un'informazione oggettiva degli affiliati.

9 Sanzioni: Se la Commissione professionale paritetica constata la violazione delle disposizioni del CCL, essa inviterà la parte colpevole ad onorare immediatamente i propri impegni. La CPP ha facoltà di:

- a) intimare un ammonimento;
- b) pronunciare una multa convenzionale fino a 20 000.– franchi; se la pretesa è di ordine finanziario la multa convenzionale può ammontare fino al valore della pretesa dovuta. In caso di violazione del divieto di prestare lavoro a cottimo o lavoro nero (art. 13.11, 23.1, 23.2 e 24.5 CCL), ogni posto di lavoro è soggetto ad una multa convenzionale massima di CHF 20 000.– per il datore di lavoro, risp. di CHF 5000.– per il lavoratore;
- c) condannare la parte colpevole al pagamento delle spese processuali ed accessorie e dei costi dei controlli dei ponteggi (art. 21.1).
- d) notificare alle autorità interessate e/o ai servizi competenti tali violazioni del CCL.

10 Determinazione della multa convenzionale: La multa convenzionale deve essere fissata in modo da dissuadere in futuro il lavoratore o il datore di lavoro in colpa a contravvenire al presente contratto.

L'importo della multa convenzionale viene stabilito in modo cumulativo in considerazione della situazione complessiva, secondo i seguenti criteri:

- a) importo della prestazione pecuniaria di cui è stato privato il lavoratore dal datore di lavoro;
- b) tipo di violazione delle disposizioni contrattuali di natura non pecuniaria;
- c) violazione singola o multipla (comprese recidive) delle disposizioni contrattuali collettive e gravità delle stesse;
- d) dimensioni dell'impresa (datore di lavoro);
- e) il fatto che il lavoratore o il datore di lavoro colpevole e messo in mora, nel frattempo abbia già soddisfatto in parte o completamente i propri obblighi;
- f) possibilità che il lavoratore faccia valere autonomamente i propri diritti contro un datore di lavoro in colpa o che abbia comunque intenzione di farlo nell'immediato futuro.

11 Qualora il controllo dell'orario di lavoro (rilevazione delle ore lavorative) di un'azienda non sia conforme alle disposizioni del CCL, la Commissione professionale paritetica infligge imperativamente una pena convenzionale proporzionale alla grandezza dell'impresa, compresa tra CHF 2000.– e CHF 20 000.–. In casi estremi sono possibili sanzioni più elevate.

Se la CPP constata violazioni in un'azienda assoggettata al CCL, dichiara quest'ultima non conforme al CCL. La decisione sulla conformità al CCL spetta pertanto alla CPP.

12 Pagamento della multa convenzionale: La multa convenzionale nonché eventuali costi accessori e di procedura sono versati alla CPP entro 30 giorni. La CPP utilizza l'importo per l'applicazione e l'esecuzione del presente contratto. Eventuali eccedenze sono da assegnare al Fondo paritetico. In caso di mancato pagamento delle posizioni di cui ai precedenti cpvv. 9 lett. b) e c), la CPP è autorizzata ad accedere, previo sollecito, alla cauzione (art. 2.2).

Art. 26 Entrata in vigore e durata del contratto

Il presente contratto entra in vigore il 1° aprile 2012 e sostituisce il CCL per la posa di ponteggi 2008–2011 (prorogato fino al marzo 2012). Il contratto resta in vigore fino al 31 marzo 2015. Il termine di disdetta è di tre mesi. Se il contratto non viene disdetto rimane in vigore per un altro anno.

Olten, 19 aprile 2011

Per la Società degli Imprenditori Svizzeri dei Ponteggi

Dr. Josef Wiederkehr Stéphane Fasel

Per il Sindacato Unia

Andreas Rieger Hansueli Scheidegger Roland Schiesser

Per il sindacato Syna

Ernst Zülle Werner Rindlisbacher

Cauzione

Art. 1 Principio

Ai fini della garanzia del contributo al Fondo paritetico e dei diritti contrattuali della Commissione professionale paritetica (CPP), dopo l'entrata in vigore della dichiarazione di obbligatorietà o prima dell'inizio dell'attività lavorativa in Svizzera, ogni datore di lavoro deposita una cauzione di fr. 10 000.– presso la CPP. La cauzione può essere depositata in contanti o costituita tramite garanzia irrevocabile di una banca (con sede in Svizzera) ai sensi della legge sulle banche. Con la banca viene definita l'autorizzazione al prelievo a favore della CPP e nel caso della garanzia bancaria viene definito anche lo scopo dell'utilizzo. La cauzione depositata in contanti viene versata dalla CPP su un conto bloccato ed è remunerata al tasso d'interesse applicato generalmente per tali conti dalla Banca Cantonale di Berna. Gli interessi rimangono sul conto e vengono versati solo al momento dello svincolo della cauzione, al netto dei costi amministrativi.

Art. 2 Utilizzo

La cauzione viene utilizzata nel seguente ordine per soddisfare i diritti comprovati della Commissione professionale paritetica:

1. ai fini della copertura delle pene convenzionali e dei costi di controllo e di elaborazione;
2. ai fini del pagamento del contributo al Fondo paritetico

Art. 3 Accesso

In presenza delle seguenti condizioni, entro 10 giorni la Commissione professionale paritetica deve poter accedere ad ogni forma di garanzia:

1. qualora la CPP abbia constatato in modo vincolante una violazione delle disposizioni materiali del CCL e l'abbia notificata al datore di lavoro e
2. qualora al datore di lavoro sia stata notificata la decisione della CPP (art. 29.9 CCL) con indicazione dei rimedi giuridici e lo stesso
 - a) abbia rinunciato ad avvalersi di mezzi di impugnazione e non abbia provveduto a versare sul conto della CPP l'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e di elaborazione e/o il contributo al Fondo paritetico entro la scadenza prevista o
 - b) dopo un esame dei mezzi di impugnazione non abbia accettato la decisione o non abbia provveduto a versare sul conto della CPP l'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e di elaborazione e/o il contributo al Fondo paritetico entro il termine fissato dal tribunale o
 - c) a seguito di un sollecito scritto non abbia provveduto a versare entro la scadenza prevista il contributo al Fondo paritetico.

Art. 4 Procedura

Art. 4.1 Diritto di valersi della cauzione

In presenza delle premesse di cui all'articolo 3, la CPP ha senz'altro facoltà di esigere dal soggetto competente il pagamento parziale o completo della cauzione (a seconda dell'im-

porto della pena convenzionale e dei costi di controllo e di elaborazione o dell'importo del contributo al Fondo paritetico) o di procedere alla detrazione dell'importo dalla cauzione versata in contanti.

Art. 4.2 Ricostituzione della cauzione dopo un prelievo

Entro 30 giorni o prima della ripresa dell'attività lavorativa in Svizzera, il datore di lavoro è tenuto a ricostituire la cauzione di fr. 10 000.–.

Art. 4.3 Svincolo della cauzione

La cauzione viene svincolata,

- quando l'azienda con sede in Svizzera ha cessato definitivamente (di fatto e di diritto) l'attività lavorativa nella posa di ponteggi in Svizzera;
- in caso di aziende e lavoratori distaccati al massimo tre mesi dopo la conclusione dell'incarico in Svizzera;

a condizione che

- siano stati versati i contributi al Fondo paritetico;
- la Commissione professionale paritetica non constati una violazione dei diritti dei lavoratori previsti dal CCL o dal CCL per il pensionamento anticipato (CCL PEAN).

Per la Società degli Imprenditori Svizzeri dei Ponteggi

Dr. Josef Wiederkehr Stéphane Fasel

Per il Sindacato Unia

Andreas Rieger Hansueli Scheidegger Roland Schiesser

Per il sindacato Syna

Ernst Zülle Werner Rindlisbacher

Accordo complete a l'appendice I del contratto collettivo die lavoro per la posa die ponteggi 2012 - 2015 - Cauzione

Art. 1 del' appendice I e aggiunto come segue (due capoversi completivi):

"Se la somma per un mandato (mercede secondo il contratto d'appalto) è inferiore a 2000 franchi, le imprese sono liberate dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile. In caso di somme per mandati fra i 2000 franchi e 20 000 franchi per anno civile, la cauzione s'ammonta a 5000 franchi. Per le somme superiori a 20 000 franchi, deve essere versata la cauzione completa di 10 000 franchi. L'impresa deve presentare il contratto d'appalto alla CPP nel caso in cui la somma del mandato fosse inferiore a 2000 franchi.

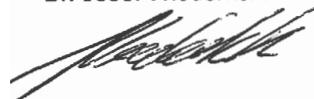
Sul territorio della Confederazione svizzera la cauzione deve essere versata una sola volta. La cauzione deve essere computata con le pretese di cauzioni, derivanti da altri contratti collettivi di lavoro, riconosciuti di obbligatorietà generale. La prova di aver versato una cauzione spetta all'impresa."

Bern/Olten, Gennaio 2012

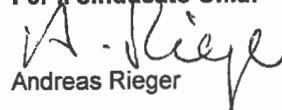
Per la Società degli Imprenditori Svizzeri dei ponteggi:

Dr. Josef Wiederkehr

Stéphane Fasel



Per il sindacato Unia:


Andreas Rieger


Hansueli Scheidegger


Roland Schiesser

Per il sindacato Syna:


Ernst Zülle


Werner Rindlisbacher

Indirizzi della Commissione professionale paritetica e dei segretariati dei sindacati per la comunicazione del lavoro di sabato, di domenica e durante i giorni festivi ai sensi dell'art. 8.5 CCL

Commissione professionale paritetica posa di ponteggi

c/o Sezione Unia di Solothurn
Dornacherhof 11, 4501 Solothurn Tel. 032 626 36 26 Fax 032 626 36 25

Segretariati centrali Unia

Sede Berna, settore edile
Weltpoststrasse 20, 3015 Bern Tel. 031 350 21 11 Fax 031 350 22 22

Sede Zurigo
Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich Tel. 044 295 15 25 Fax 044 295 15 55

Sede Losanna
Place de la Riponne 4, Case postale 7639, 1002 Lausanne Tel. 021 310 66 00 Fax 021 310 66 27

Sezioni	Telefono	Fax
<i>Aargau Ost</i> Dynamostrasse 3, 5400 Baden	Tel. 0848 33 30 03	Fax 056 221 59 06
<i>Aargau West</i> Bachstrasse 43, Postfach 3918, 5001 Aarau	Tel. 0848 33 30 03	Fax 062 834 94 69
<i>Amt-Limmat-Horgen</i> Schulstrasse 2, Postfach 550, 8952 Schlieren	Tel. 043 444 80 90	Fax 043 444 80 91
<i>Ajoie-Porrentruy</i> Rue des Annonciades 25, 2900 Porrentruy	Tel. 042 466 13 59	
<i>Bas-Valais, Martigny</i> Rue de la Moya 6, 1920 Martigny	Tel. 027 722 21 70	Fax 027 722 97 83
<i>Bellinzona, Biasca e Moesa</i> Viale Stazione 33, 6501 Bellinzona	Tel. 091 821 10 40	Fax 091 825 48 12
<i>Bern</i> Monbijoustrasse 61, 3007 Bern	Tel. 031 385 22 22	Fax 031 385 22 20

<i>Berner Oberland</i> Aarestrasse 40, Postfach 2206, 3602 Thun	Tel. 033 225 30 20	Fax 033 225 30 39
<i>Biasca</i> Via Franscini 14, 6710 Biasca	Tel. 091 862 12 44	Fax 091 863 35 78
<i>Biel-Seeland</i> Murtenstrasse 33, Postfach 1792, 2501 Biel	Tel. 032 329 33 33	Fax 032 329 33 34
<i>Delémont</i> 19, rue des Moulins, Case postale 1042, 2800 Délémont	Tel. 032 421 60 60	Fax 032 422 67 47
<i>Fleurier</i> Place de la Gare 3, Case postale, 2114 Fleurier	Tel. 032 862 22 15	Fax 032 862 22 19
<i>Fribourg</i> Route des Arsenaux 15, 1700 Fribourg	Tel. 026 347 31 31	Fax 026 347 31 49
<i>Fribourg-Sud, Secrétariat Bulle</i> Rue St. Denis 85, Case postale 524, 1630 Bulle 1	Tel. 026 912 77 14	Fax 026 913 12 37
<i>Fricktal</i> Zürcherstrasse 4, 4332 Stein	Tel. 0848 33 30 03	Fax 062 873 39 87
<i>Genève</i> 5, Chemin Surinam, Case postale 288, 1211 Genève 13	Tel. 022 949 12 00	Fax 022 949 12 20
<i>Graubünden</i> Engadinstrasse 2, 7002 Chur	Tel. 081 258 46 16	Fax 081 258 46 29
<i>La Côte</i> Rue de la Morâche 3, Case postale 1260, 1260 Nyon 1	Tel. 022 994 88 44	Fax 022 994 88 55
<i>La Chaux-de-Fonds</i> Av. Leopold Robert 67, Case postale 1463, 2301 La Chaux-de-Fonds	Tel. 032 910 82 82	Fax 032 910 82 83
<i>Lausanne</i> Place de la Riponne 4, Case postale 7667, 1002 Lausanne	Tel. 021 310 66 00	Fax 021 310 66 01
<i>Lenzburg-Freiamt</i> Niederlenzerstrasse 21, 5600 Lenzburg	Tel. 0848 33 30 03	Fax 062 885 37 49
<i>Le Locle</i> Crêt-Vaillant 19–21, Case postale 432, 2400 Le Locle	Tel. 032 930 09 80	Fax 032 930 09 88

<i>Locarno e Valli</i> Via della posta 8, 6600 Locarno	Tel. 091 735 35 80 Fax 091 735 35 89
---	--------------------------------------

<i>Luzern, Ob- und Nidwalden</i> St. Karlstrasse 21, Postfach 4864, 6002 Luzern	Tel. 041 249 93 00 Fax 041 249 93 19
--	--------------------------------------

<i>Manno</i> Via Vedegio 1, 6928 Manno	Tel. 091 611 17 11 Fax 091 604 53 54
---	--------------------------------------

<i>Massagno</i> Via Genzana 2, 6900 Massagno	Tel. 091 961 83 83 Fax 091 967 69 40
---	--------------------------------------

<i>Mendrisio</i> Via al Gas 8, 6850 Mendrisio	Tel. 091 640 64 30 Fax 091 640 64 39
--	--------------------------------------

<i>Moutier</i> Rue centrale 11, Case postale 334, 2740 Moutier	Tel. 032 493 11 41 Fax 032 493 58 44
---	--------------------------------------

<i>Neuchâtel</i> Avenue de la Gare 3, Case postale 3136, 2001 Neuchâtel	Tel. 032 729 30 29 Fax 032 729 30 28
--	--------------------------------------

<i>Nord vaudois</i> Av. Haldimand 23, Case postale 1364, 1401 Yverdon	Tel. 024 425 29 11 Fax 024 425 17 02
--	--------------------------------------

<i>Nordwestschweiz</i> Rebgasse 1, Postfach, 4005 Basel	Tel. 061 686 73 00 Fax 061 686 73 05
--	--------------------------------------

<i>Oberwallis</i> Bahnhofstrasse 4, Postfach 220, 3930 Visp	Tel. 027 948 12 80 Fax 027 948 12 85
--	--------------------------------------

<i>Rapperswil-Glarus</i> Obere Bahnhofstrasse 32 a, Postfach 1132, 8640 Rapperswil	Tel. 055 214 22 44 Fax 055 214 22 66
---	--------------------------------------

<i>Riviera Est-Vaudois</i> Grande Place, Case postale, 1800 Vevey 1	Tel. 021 925 20 40 Fax 021 925 20 45
--	--------------------------------------

<i>Saignelégier</i> Rue de la Gruère 7, Case postale 2350, 2350 Saignelégier	Tel. 032 951 14 60
---	--------------------

<i>St. Imier-La Neuveville</i> Rue du Midi 33, Case postale 93, 2610 St. Imier	Tel. 032 941 21 93
---	--------------------

<i>Schaffhausen</i> Pfarrweg 1, Postfach 1372, 8201 Schaffhausen	Tel. 052 625 49 88 Fax 052 625 49 11
---	--------------------------------------

<i>Schwyz-Uri</i> Oberdorfstrasse 2, 8808 Pfäffikon	Tel. 055 415 74 24 Fax 055 415 74 28
--	--------------------------------------

<i>Solothurn</i> Dornacherhof 11, 4501 Solothurn	Tel. 032 626 36 26 Fax 032 626 36 25
---	--------------------------------------

<i>Sottoceneri</i> Via Genzana 2, Casella postale 197, 6908 Massagno	Tel. 091 961 83 89 Fax 091 967 69 40
---	--------------------------------------

<i>St. Gallen</i> Lämmli brunnenstrasse 41, Postfach 2152, 9001 St. Gallen	Tel. 071 227 25 70 Fax 071 227 25 71
---	--------------------------------------

<i>Tavannes</i> Rue H.F. Sandoz 14, Case postale 248, 2710 Tavannes	Tel. 032 482 72 30 Fax 032 482 72 39
--	--------------------------------------

<i>Thurgau</i> Bahnhofstrasse 39, Postfach 1421, 8280 Kreuzlingen	Tel. 071 677 11 77 Fax 071 677 11 70
--	--------------------------------------

<i>Valais central</i> Rue du Temple 3, 3960 Sierre	Tel. 027 455 15 17 Fax 027 455 37 39
---	--------------------------------------

<i>Vallée de Joux</i> Route Neuve 2, Case postale 127, 1347 Le Sentier	Tel. 021 845 62 66 Fax 021 845 45 60
---	--------------------------------------

<i>Winterthur</i> Lagerhausstrasse 6, 8400 Winterthur	Tel. 052 260 04 44 Fax 052 260 08 20
--	--------------------------------------

<i>Zug</i> Metallstrasse 5, 6300 Zug	Tel. 041 728 04 20 Fax 041 728 04 21
---	--------------------------------------

<i>Zürcher Oberland</i> Bahnsstrasse 23, Postfach 487, 8610 Uster	Tel. 044 905 80 30 Fax 044 905 80 40
--	--------------------------------------

<i>Zürich</i> Stauffacherstrasse 60, Postfach 1541, 8004 Zürich	Tel. 044 296 18 18 Fax 044 296 18 50
--	--------------------------------------

Sezioni SYNA

Segretariato centrale
Römerstrasse 7, 4600 Olten Tel. 044 279 71 71 Fax 044 279 71 72

Sezioni/segretariati**Telefono Fax***Altdorf*

Herrengasse 12, Postfach, 6460 Altdorf Tel. 041 870 51 85 Fax 041 870 51 81

Basel

Byfangweg 30, Postfach, 4011 Basel Tel. 061 227 97 30 Fax 061 227 97 31

Bern

Neuengasse 39, 3011 Bern Tel. 031 311 45 40 Fax 031 311 65 85

Brugg

Neumarkt 2, Postfach, 5201 Brugg Tel. 056 448 99 00 Fax 056 448 99 01

Bulle

Place du Tilleul 9, 1630 Bulle Tel. 026 919 59 09 Fax 026 919 59 10

Chur

Steinbockstrasse 12, Postfach, 7001 Chur Tel. 081 257 11 22 Fax 081 257 11 20

Delémont

Rue de l'Avenir 2, Case postale 939, 2800 Delémont 1 Tel. 032 421 35 45 Fax 032 421 35 40

Frauenfeld

Freiestrasse 28, Postfach, 8501 Frauenfeld Tel. 052 721 25 95 Fax 052 720 22 43

Fribourg

Rte du Petit Moncor 1, Case postale 11, 1752 Villars-sur-Glâne Tel. 026 409 78 20 Fax 026 409 78 25

Genève

Rue Caroline 24, Case postale 1512, 1227 Carouge Tel. 022 304 86 00 Fax 022 304 86 01

Lausanne

Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne Tel. 021 323 86 17 Fax 021 323 64 17

Liestal

Kasernenstrasse 56, 4410 Liestal Tel. 061 921 98 48

Luzern

Obergrundstrasse 109, 6005 Luzern Tel. 041 318 00 88 Fax 041 318 00 77

Neuchâtel

Rue St. Maurice 2, Case postale 3073, 2001 Neuchâtel Tel. 032 725 86 33 Fax 032 725 86 34

Olten

Aaraauerstrasse 55, Postfach, 4601 Olten Tel. 062 296 54 50 Fax 062 296 54 23

Rapperswil

Alte Jonastrasse 10, Postfach, 8640 Rapperswil Tel. 055 221 80 90 Fax 055 221 80 91

Schaffhausen

Albulastrasse 55, 8048 Zürich Tel. 044 279 71 21 Fax 044 279 71 22

Schwyz

Bahnhofstrasse 25, Postfach 125, 6431 Schwyz Tel. 041 811 51 52 Fax 041 810 01 26

Solothurn

Lagerhausstrasse 1, Postfach 1538, 4502 Solothurn Tel. 032 622 24 54 Fax 032 622 52 07

St. Gallen

Kornhausstrasse 3, Postfach, 9001 St. Gallen Tel. 071 227 68 48 Fax 071 227 68 49

Stans

Bahnhofstrasse 3, Postfach, 6371 Stans Tel. 041 610 61 35 Fax 041 610 71 35

Tafers

Schwarzseestrasse 7, Postfach, 1712 Tafers Tel. 026 494 50 40 Fax 026 494 50 41

Visp

Kantonsstrasse 11, Postfach, 3930 Visp Tel. 027 948 09 30 Fax 027 948 09 35

Zug

Alte Steinhäuserstrasse 19, 6330 Cham Tel. 041 711 07 07

Zürich-Oerlikon

Albulastrasse 55, 8048 Zürich Tel. 044 279 71 21 Fax 044 279 71 22

Svizzera romanda

Segretariati contrattuali

Martigny

Rue des Finettes 22, Case postale 928, 1920 Martigny Tel. 027 722 44 15 Fax 027 723 19 85

Monthey

Rue du Château-Vieux 5, Case postale, 1870 Monthey Tel. 024 475 71 71 Fax 024 475 71 79

Sierre

Rue Centrale 4, 3960 Sierre Tel. 027 452 26 26 Fax 027 452 26 28

Sion

Rue Porte-Neuve 20, 1950 Sion Tel. 027 329 60 60 Fax 027 329 60 61

Ticino

Sezioni OCST

Lugano

Via Balestra 19, 6901 Lugano Tel. 091 921 15 51 Fax 091 923 53 65

Sopraceneri

Via Magoria 6, 6500 Bellinzona Tel. 091 821 41 51 Fax 091 821 41 59

Sopraceneri

Via Lavizzari 2, 6600 Locarno Tel. 091 751 30 52 Fax 091 751 49 28

RTV

Piazza Centrale 1, 6710 Biasca Tel. 091 873 01 20 Fax 091 873 01 29

Mendrisio

Via G. Lanz, 6850 Mendrisio Tel. 091 640 51 11 Fax 091 646 74 52

APPENDICE III

Tabella per la determinazione del salario percentuale delle vacanze (art. 9 del presente contratto) e della quota della 13ma mensilità (art. 13 cpv. 9 del presente contratto)

Generi di salario e altre prestazioni versati dal datore di lavoro al lavoratore	Diritto del lavoratore a:	
	Salario durante le vacanze	13ma mensilità
1. Salari base		
101 Salario orario, settimanale, mensile	sì	sì
2. Altre prestazioni di carattere salariale		
201 13ma mensilità	no	no
202 Partecipazioni, gratifiche, provvigioni	no	no
203 Onorari a membri di consigli di amministrazione	no	no
204 Tantièmes	no	no
3. Salari in caso di assenze		
301 Salario vacanze (pagato o accreditato)	no	sì
302 Salario nei giorni festivi	sì	sì
303 Salario assenze inevitabili secondo CCL	sì	sì
304 Indennità intemperie secondo CCL	sì	sì
305 Indennità per perdita salariale causa lavoro ridotto	sì	sì
306 Indennità per perdita salariale Parifonds per corsi di formazione e perfezionamento	no ¹⁾	no ¹⁾
307 Versamento del salario durante la formazione professionale, se superiore alle indennità Parifonds	sì	sì
308 Indennità giornaliera malattia, indennità infortuni SUVA	no ²⁾	no ²⁾
309 Salario durante malattia o infortunio: parte che supera la cifra 308 (compresi giorni di carenza SUVA)	sì	sì
310 Versamento del salario durante SM, SC o SPC obbligatori	sì ³⁾	sì ³⁾
311 Premio fedeltà	sì	sì

1) Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13ma mensilità è compreso nelle prestazioni del Parifonds.

2) Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13ma mensilità è compreso nelle prestazioni della SUVA e deve essere coassicurato nell'assicurazione per indennità giornaliera di malattia.

3) Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13ma mensilità è compreso nelle prestazioni dell'Ordinamento per perdita di guadagno e della Cassa compensazione e viene accreditato al datore di lavoro.

Generi di salario e altre prestazioni versati dal datore di lavoro al lavoratore**Diritto del lavoratore a:**

Salario durante le vacanze 13ma mensilità

	Salario durante le vacanze	13ma mensilità
4. Salari in natura		
401 Salari in natura	si	si
402 Indennità per alloggio	si	si
403 Appartamento di servizio	no	si
5. Supplementi e premi		
501 Supplementi per lavoro straordinario	si ⁴⁾	si ⁴⁾
502 Supplementi per lavoro notturno e domenicale	si	si
503 Supplementi per il tempo di viaggio	si ⁴⁾	si ⁴⁾
6. Indennità e spese		
601 Indennità pranzo	no	no
602 Indennità di trasferta, se rimborso spese	no	no
603 Indennità per il tragitto, se rimborso spese	no	no
604 Biglietti di trasporto gratis o a prezzo ridotto	no	no
605 Rimborso spese di trasferta	no	no
606 Rimborso spese di ogni genere	no	no
607 Indennità lavoro notturno a sciolte, se rimborso spese	no	no
608 Indennità di altitudine, se rimborso spese	no	no
609 Indennità vestiario per forte 6a	no	no
7. Regali e prestazioni diverse		
701 Regali per anzianità di servizio, gratifiche	no	no
702 Regali in natura	no	no
703 Indennità di partenza	no	no
704 Salario pagato in caso di decesso	no	si
705 Prestazioni del datore di lavoro per corsi di formazione (p. e. finanziamento di corsi)	no	no
706 Elargizioni per giubilei aziendali, solo ogni 25 anni	no	no
707 Contributi AVS/AI/IPG/AD e imposte assunte dal datore di lavoro	no	no
708 Premi di riconoscimento per proposte	no	no
709 Indennità per famiglia, figli, nascita e matrimonio	no	no
710 Altri premi di fedeltà oltre a quelli della cifra 311	no	no

4) Il diritto al salario per le vacanze e alla 13ma mensilità sussiste soltanto se il lavoro straordinario (pos. 501), il tempo di viaggio (pos. 503), rispettivamente il supplemento per lavoro nell'acqua e nel fango e altri supplementi per lavori faticosi (pos. 504) sono calcolati in base alle ore, ma non quando il conteggio avviene in base a importi forfetari concordati in franchi. Anche i lavoratori che percepiscono il salario mensile non hanno diritto al salario per le vacanze e alla 13ma mensilità per queste posizioni.

Guida Assicurazione di indennità giornaliera di malattia**CAPITOLO 1 – Generalità****Art. 1 Principi**

1 La presente guida elenca le condizioni che ogni contratto d'assicurazione deve soddisfare per essere conforme all'art. 18 del presente contratto per il periodo che va dal 1° aprile 2012 al 31 marzo 2015. Queste condizioni garantiscono che in caso di malattia tutti i lavoratori assicurati abbiano diritto alle stesse prestazioni.

2 Se questi diritti non sono garantiti da un contratto d'assicurazione, ne risponde il datore di lavoro.

3 Sono ammissibili contratti di assicurazione che prevedono soluzioni migliorative.

CAPITOLO 2 – Condizioni che ogni contratto d'assicurazione deve soddisfare**Art. 2 Importo dell'indennità giornaliera**

1 L'indennità giornaliera è pari all'80% del salario a partire dal secondo giorno. Il datore di lavoro ha facoltà di assumersi il rischio per i primi 30 giorni, rispettivamente di assicurare l'indennità giornaliera con un periodo di attesa massimo di 30 giorni (per quanto attiene al passaggio all'assicurazione individuale, si rinvia all'art. 9 della presente guida).

2 Sono considerati salario il salario lordo, le indennità di vacanze e di giorni festivi e la tredicesima mensilità. Se contrattualmente non è stata stabilita alcuna disposizione che oltrepassi questo quadro, la base per calcolare il guadagno giornaliero è data dall'orario di lavoro fissato nel contratto collettivo.

3 Per gli assicurati retribuiti mensilmente, il guadagno giornaliero corrisponde a 1/365 del salario annuale.

4 Perdite di salario dovute a una riduzione dell'orario di lavoro e a disoccupazione devono essere discusse con l'assicurazione prima dell'introduzione del lavoro ridotto o dell'inizio del periodo di disoccupazione. In genere vale il principio che il lavoratore malato non deve beneficiare di un'indennità giornaliera più alta del lavoratore in disoccupazione o interessato da lavoro ridotto.

5 In caso di malattia gli adeguamenti del salario sanciti dal contratto collettivo vengono presi in considerazione.

6 In caso di perdita di salario per malattia al lavoratore non può essere detratto dall'indennità giornaliera il premio relativo all'assicurazione per tale prestazione.

Art. 3 Inizio delle prestazioni assicurative

L'indennità giornaliera viene versata dal 2° giorno (nel caso di pagamento differito dell'indennità giornaliera alla scadenza del periodo di attesa di 30 giorni al massimo) per un'inaltibilità al lavoro di almeno il 50%, certificata dal medico o dal chiropratico, ma al più presto con tre giorni di anticipo rispetto alla prima visita medica.

Art. 4 Giorno di carenza

È considerato giorno di carenza il primo giorno di malattia per il quale sussiste il diritto alla retribuzione. Il giorno di carenza decade se entro 90 giorni dopo la ripresa del lavoro subentra nuovamente l'inabilità a seguito della stessa malattia (ricaduta).

Art. 5 Durata delle prestazioni assicurative

1 Le prestazioni vengono versate al massimo durante 720 giorni nel corso di 900 giorni consecutivi. Per quanto concerne l'obbligo di proroga del pagamento del salario da parte del datore di lavoro o la protezione contro il licenziamento, trova applicazione l'art. 17 risp. 7 del presente contratto.

2 In caso di tubercolosi le prestazioni vengono versate durante 1800 giorni nel corso di 7 anni consecutivi. Queste prestazioni non vengono computate alla durata del diritto alle prestazioni ai sensi dell'art. 6 cpv. 1 della presente guida.

3 Le prestazioni in caso di maternità vanno estese per legge ad almeno 16 settimane, di cui almeno 8 settimane devono cadere nel periodo posteriore al parto. La durata dell'indennizzo in caso di maternità non viene fatta rientrare nella durata ordinaria di indennizzo di 720 giorni. Per quanto concerne il diritto all'indennizzo nel caso di gravidanze decorrenti da una data anteriore a quella dell'inizio dell'assicurazione, in linea di principio valgono le disposizioni dell'art. 7 della presente guida. (Nota per gli assicuratori privati: le complicazioni della gravidanza e del parto sono equiparate alle malattie.)

4 Per quanto riguarda la durata del diritto alle prestazioni, i giorni di inabilità parziale al lavoro vengono computati solo proporzionalmente.

5 Eventuali prestazioni della SUVA, dell'AI, dell'LPP e dell'Assicurazione militare nonché di terzi responsabili vengono computate alle prestazioni di indennità giornaliera, in modo tale che l'assicurato benefici al massimo della totalità del salario perduto. In caso di riduzione dell'indennità giornaliera a seguito di sovrassicurazione i giorni di prestazione vengono calcolati dividendo l'importo complessivo delle indennità giornaliere versate per l'ammontare dell'indennità giornaliera assicurata. I giorni così conteggiati vengono computati alla durata delle prestazioni.

6 Gli assicurati che hanno diritto a una rendita di vecchiaia AVS usufruiscono nell'ambito dell'indennità giornaliera di una copertura al massimo per i seguenti periodi:

Anni di servizio nell'azienda	Durata delle prestazioni
fino a 10 anni	90 giorni
oltre 10 anni	120 giorni
oltre 15 anni	150 giorni
oltre 20 anni	80 giorni

Art. 6 Ammissione nell'assicurazione

1 L'assicurazione inizia il giorno in cui il lavoratore, in virtù dell'assunzione, comincia o avrebbe dovuto cominciare a lavorare.

2 Il limite massimo di età per l'ammissione all'assicurazione è l'età pensionabile di vecchiaia secondo l'AVS.

Art. 7 Riserve assicurative

1 Nell'assicurazione sociale gli assicurati devono essere informati dalla cassa malati per iscritto su eventuali riserve assicurative con indicazione delle possibilità di ricorso.

2 Nell'assicurazione malattia privata l'assicurato va informato per iscritto dalla compagnia di assicurazione all'inizio del rapporto di lavoro del fatto che le malattie già curate in precedenza vengono indennizzate solo in base a una scala conforme all'obbligo di retribuzione del datore di lavoro.

3 Inabilità al lavoro dovute a recidive di malattie gravi, per le quali l'assicurato è stato curato prima di entrare nell'assicurazione, vengono indennizzate come segue:

Recidiva della malattia durante il rapporto di lavoro ininterrotto	Durata massima delle prestazioni per ogni caso di malattia
fino a 6 mesi	4 settimane
fino a 9 mesi	6 settimane
fino a 12 mesi	2 mesi
fino a 5 anni	4 mesi

4 Sono garantite le piene prestazioni (conformemente all'art. 5 della presente guida) se l'assicurato ha lavorato ininterrottamente per 5 anni nel ramo della posa di ponteggi. Interruzioni inferiori a 90 giorni non sono prese in considerazione.

Art. 8 Estinzione dell'assicurazione

Il diritto alle prestazioni si estingue nei seguenti casi:

- a) con l'uscita dalla cerchia degli assicurati;
- b) se il contratto viene annullato o sospeso;
- c) se è stato esaurito il massimo delle prestazioni.

Art. 9 Passaggio ad altri tipi di assicurazione

1 L'assicurato deve essere informato sui propri diritti di passaggio all'assicurazione individuale:

- a) nell'assicurazione sociale da parte della cassa malati per iscritto e con menzione delle norme di legge dell'assicurazione contro le malattie;
- b) nell'assicurazione privata da parte della compagnia assicuratrice, per iscritto e con menzione delle condizioni generali di assicurazione.

Sono ammesse altre forme di informazione sui diritti di passaggio durante il rapporto di lavoro (l'onere della prova compete al datore di lavoro).

2 Nei casi di cui all'art. 8 lett. a) e b) della presente guida, l'assicurato può passare all'assicurazione individuale dell'organismo che gestisce l'assicurazione collettiva senza un nuovo esame del suo stato di salute. Il premio dell'assicurazione individuale viene calcolato tenendo conto dell'età dell'assicurato al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva.

I giorni di malattia indennizzati dall'assicurazione collettiva vengono computati alla durata del diritto alle prestazioni dell'assicurazione individuale. L'indennità giornaliera assicurabile nell'ambito dell'assicurazione individuale può corrispondere al massimo all'ultimo salario assicurato prima del passaggio.

3 Se l'assicurato passa ad altra assicurazione collettiva di indennità giornaliera ai sensi di questo contratto collettivo di lavoro, trova applicazione per analogia l'art. 9 cpv. 2 della presente guida. Un'eventuale continuazione del pagamento delle indennità giornaliera è di

competenza del nuovo assicuratore. La stessa regolamentazione vale anche per il trasferimento di un intero gruppo di assicurati. In questo caso l'assicurato non beneficia del diritto di passaggio di cui all'art. 9 cpv. 2 della presente guida.

4 Il tempo di attesa può essere al massimo di un giorno. Eccezione: nel caso di disoccupazione, l'indennità giornaliera deve essere assicurata a partire dal 31° giorno per un tasso pari a quello dell'assicurazione contro la disoccupazione.

Art. 10 Area geografica di validità

1 L'assicurazione è valida in tutto il mondo. Essa decade qualora l'assicurato soggiorni per oltre tre mesi all'estero (il Principato di Liechtenstein non è considerato estero). Nel caso di una permanenza all'estero superiore ai tre mesi, l'assicurato ha diritto all'indennità giornaliera di malattia qualora risulti ricoverato in un istituto di cura ed i medici sconsigliano il viaggio di rientro in Svizzera.

2 Un assicurato ammalato che si reca all'estero senza l'esplicito consenso dell'assicuratore ha diritto alle prestazioni soltanto a partire dal momento del suo rientro in Svizzera.

3 Per quanto riguarda il lavoratore straniero che non è in possesso né del permesso di residenza né del permesso di domicilio, l'obbligo di prestazione dell'assicuratore si estingue con la scadenza del permesso di lavoro o quando l'assicurato lascia la Svizzera e il Principato di Liechtenstein, eccezione fatta per i casi di soggiorno in case di cura in Svizzera, certificati dal punto di vista medico e a condizione che vi sia l'autorizzazione della polizia degli stranieri.

4 Il lavoratore frontaliere va trattato, per quel che concerne i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione, come qualsiasi altro assicurato che si trovi nella medesima situazione dal punto di vista della salute e del diritto assicurativo. Questo vale sino a quando egli risulti domiciliato in una zona di confine limitrofa e rimanga a disposizione per i controlli medici ed amministrativi ritenuti necessari dalla compagnia di assicurazione. All'assicurazione è comunque consentito sospendere le proprie prestazioni dal momento in cui l'assicurato sposta definitivamente il proprio domicilio dalla zona di confine limitrofa ad altra regione estera.

Art. 11 Disposizione finale

Per il resto sono applicabili le condizioni generali di assicurazione, rispettivamente gli statuti e i regolamenti dell'assicuratore.

Per la Società degli Imprenditori Svizzeri dei Ponteggi

Dr. Josef Wiederkehr Stéphane Fasel

Per il Sindacato Unia

Andreas Rieger Hansueli Scheidegger Roland Schiesser

Per il sindacato Syna

Ernst Zülle Werner Rindlisbacher

Accordo aggiuntivo I

al Contratto collettivo di lavoro per la posa di ponteggi 2012 - 2015

tra

la Società degli imprenditori svizzeri dei ponteggi (SISP), Berna

da una parte

e il Sindacato Unia, Berna

nonché

il Sindacato Syna, Olten

dall'altra

I.

Le parti contraenti concordano le seguenti rettifiche del Contratto collettivo di lavoro stipulato con effetto dal 1° aprile 2012:

Art. 2 cpv. 1, l'ultima frase è modificata come segue:

„I datori di lavoro pagano un contributo di base di fr. 300.– all'anno (per le aziende con sede al di fuori del campo di applicazione geografico del CCL: Fr. 25.00 per ogni mese (iniziato) in cui hanno operato nel campo di applicazione.)“

Art. 7 La protezione contro il licenziamento è formulata come segue:

1 „Principio:

è esclusa la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova da parte del datore di lavoro, con riserva dell'art. 7, cpvv. 2 e 3, fintantoché il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.

2 Eccezioni

Al termine del periodo di protezione contro il licenziamento (Art. 336c CO) si applicano le seguenti eccezioni al cpv. 1:

2.1

Se in base a una perizia medica (del medico di fiducia dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia, risp. dell'assicurazione contro gli infortuni SUVA) è da escludere il riacquisto completo della capacità lavorativa, il rapporto di lavoro può essere disdetto osservando un termine di disdetta di 60 giorni, sempre però che al lavoratore ammalato vengano garantite, fino al termine della durata massima delle prestazioni, risp. fino al riacquisto completo della capacità lavorativa, la permanenza nell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera dell'impresa e l'erogazione delle prestazioni d'indennità giornaliera di malattia.

2.2. Indennità giornaliera di malattia e rendita d'invalidità

Qualora il lavoratore percepisca, oltre all'indennità giornaliera di malattia, una rendita di invalidità il rapporto di lavoro potrà essere disdetto, nel rispetto dei normali termini,

a partire dalla data di diritto alla rendita d'invalidità.

3 Malattia dopo la disdetta

Se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, ne verrà sospesa la scadenza ai sensi dell'art. 336c cpv. 2 del CO nel primo anno di servizio per 30 giorni al massimo, dal secondo al quinto anno di servizio compreso per un massimo di 90 giorni e a partire dal sesto anno di servizio per un massimo di 180 giorni. Se la data finale (di solito la fine del mese) non coincide con la scadenza del termine di disdetta prolungato, questo verrà prolungato fino alla data finale successiva (solitamente a fine mese).

4 Infortunio dopo la disdetta

Se il lavoratore subisce un infortunio dopo aver ricevuto la disdetta, la scadenza del termine di disdetta verrà sospesa fintanto che l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni verserà le prestazioni di indennità giornaliera. Al termine del periodo di protezione contro il licenziamento si applicano analogicamente anche qui le eccezioni di cui all'articolo 7 cpv. 2.

5 Disposizioni giuridiche:

Si applicano in ogni caso le norme giuridiche relative alla protezione contro i licenziamenti e in particolare:

- a) art. 336 – art. 336b CO sulle disdette abusive;
- b) art. 336c e art. 336d CO sulla disdetta in tempo inopportuno;
- c) art. 337c e art. 337d CO sulle conseguenze del licenziamento ingiustificato senza preavviso.

L'articolo 8 cpv. 2 lett. a) viene completato con la seguente frase finale:

„Per tempi di viaggio supplementari si applica l'articolo 14.“

Art. 9 cpv. 5 è riformulato come segue (modifiche in corsivo):

Di regola, spetta al datore di lavoro fissare i periodi di vacanza. Tali periodi vanno però fissati il più presto possibile tenendo conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore. Al lavoratore deve essere accordata la possibilità di prendere almeno due settimane di vacanza senza interruzione (art. 329c cpv. 1 CO) purché il diritto alle vacanze sia sufficiente.

L'Art. 10 cpv. 2 è riformulato come segue:

„2 Diritto all'indennità

Il lavoratore ha diritto all'indennità per i giorni festivi per il 1° agosto.

Per gli altri giorni festivi il lavoratore matura il diritto all'indennità a condizione che abbia lavorato nell'impresa almeno una settimana prima del giorno festivo. Il diritto decade qualora il lavoratore:

- a) sia assente ingiustificato per tutta la settimana in cui cade il giorno festivo;
- b) sia assente ingiustificato il giorno prima della festività o il giorno successivo ad essa;
- c) percepisca, per il giorno festivo, prestazioni assicurative da parte di una cassa malati, dalla SUVA o dall'assicurazione contro la disoccupazione.

Art. 12 cpv. 2 viene completato con la seguente frase:

„I diritti di cui agli articoli 324a e 324b CO devono essere osservati e riconosciuti in ogni caso.“

Art. 13 cpv. 1

All'introduzione che precede le tabelle con i salari di riferimento per gli apprendisti vengono aggiunte le parole („non vincolanti“).

Art. 24 cpv. 4 è riformulato come segue:

„4 Se il lavoratore non inizia il rapporto di lavoro senza motivi gravi o lo lascia senza preavviso, si applica l'articolo Art. 337 d CO. Se il datore di lavoro invoca tale articolo, il suo diritto di cui ai capoversi 1 e 2 di questo articolo decadono.“

L'articolo 5 cpv. 2 dell'Allegato IV (Prestazioni in caso di tubercolosi) è abrogato.

II.

Queste modifiche del CCL entrano in vigore con il CCL 2012 - 2015 dal 1 aprile 2012.

Oltén, 24 gennaio 2012

PER LA SOCIETÀ DEGLI IMPRENDITORI SVIZZERI DEI PONTEGGI



Dr. Josef Wiederkehr



Stéphane Fäsel

PER IL SINDACATO UNIA



Andreas Rieger



Hansueli Scheidegger

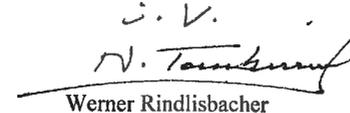


Roland Schiesser

PER IL SINDACATO SYNA



Ernst Zülle



Werner Rindlisbacher

