



# Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione

## Proroga e modifica del 7 dicembre 2016

---

*Il Consiglio federale svizzero  
decreta:*

### I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 15 aprile 2014 e del 5 marzo 2015<sup>1</sup> che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione, è prorogata sino al 31 dicembre 2020.

### II

Il decreto del Consiglio federale del 15 aprile 2014 menzionato alla cifra I è inoltre modificato come segue (modifica del campo d'applicazione):

#### *Art. 2*

<sup>2</sup> Il presente decreto è valido per tutti i datori di lavoro e lavoratori nelle aziende dove vengono eseguiti i seguenti lavori, nei settori del caldo, del freddo, dell'acustica delle installazioni di protezione antincendio:

- isolazione di tubature, di armature, di apparecchi e di canali contro il caldo, il freddo e il rumore; protezione contro gli incendi e isolazione acustica nell'industria e il settore della tecnica dell'abitazione, sia nell'edilizia convenzionale che in quella a elementi prefabbricati;
- costruzione e isolazione di camere frigorifere e di surgelamento, compreso il montaggio di porte e barriere corrispondenti; protezione contro il surgelamento, compensazione di pressione;
- montaggio di equipaggiamenti antirumore nel campo della tecnica dell'industria e dell'abitazione;

<sup>1</sup> FF 2014 3127, 2015 2137

- realizzazione e montaggio di installazioni di protezione antincendio di ogni genere, come isolamento di pareti e soffitti nonché di apparecchi irradianti di ogni genere, nonché montaggio di porte antincendio.

Per gli apprendisti, sono applicabili gli articoli 22, 28, 29, 32, 33, 34, 38, 42, 46 et 47 del CCL.

Eccetto:

- a. il direttore dell'impresa;
- b. il personale commerciale;
- c. i lavoratori che svolgono almeno al 50 per cento un'attività nell'ambito della pianificazione tecnica, della progettazione e/o del calcolo.

### III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo per il settore svizzero dell'isolazione, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

**Art. 13** Rispetto del contratto, violazione del contratto, sanzioni contrattuali

#### 13.4 Multe convenzionali

Sia le CPN sia le CP possono infliggere una multa convenzionale ai datori di lavoro e ai lavoratori che non rispettano gli obblighi derivanti dal Contratto collettivo di lavoro.

- a) La multa convenzionale va stabilita innanzitutto in modo da impedire ai datori di lavoro o ai lavoratori già colpevoli di commettere ulteriori violazioni del Contratto collettivo di lavoro. In alcuni casi la multa può superare la somma delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori.
- b) L'importo viene inoltre stabilito in modo cumulativo in base ai seguenti criteri:
  1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
  2. violazione delle disposizioni non pecuniarie del Contratto collettivo di lavoro, in particolare del divieto del lavoro nero nonché delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro e sulla protezione della salute;
  3. il fatto che il datore di lavoro o il lavoratore colpevole, messo in mora ..., abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
  4. violazione unica o ripetuta delle singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro e la gravità di questa violazione;
  5. recidiva delle violazioni del Contratto collettivo di lavoro;
  6. dimensione dell'impresa;
  7. il fatto che i lavoratori abbiano fatto valere personalmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro colpevole, ....

- c) Chi non tiene una contabilità delle ore di lavoro nell'impresa secondo l'articolo 28.2 CCL viene punito con una multa convenzionale fino a un massimo di 8 000 franchi. Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è comprensibile ma non conforme a tutte condizioni del CCL, la multa convenzionale può essere adeguatamente ridotta.
  - d) Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 13.1 ... CCL durante 5 anni viene punito con una multa convenzionale fino a un massimo di 8 000 franchi.
  - e) Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza e per scritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'articolo 13.1 CCL e perciò rende impossibile un controllo regolare viene punito con una multa convenzionale fino a un massimo di 8 000 franchi.
  - f) Chi non versa la cauzione o chi non la versa in modo conforme ai sensi dell'articolo 23 CCL, malgrado diffida avvenuta, viene punito con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta.
  - g) Il pagamento della multa convenzionale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le restanti disposizioni del presente CCL.
- 13.6 I pagamenti vanno effettuati, se non viene designato espressamente un altro luogo di pagamento, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione, sul conto della CPN.

## **Art. 28** Orario del lavoro

- 28.1 La ripartizione della durata del lavoro (determinazione della durata del lavoro quotidiana e settimanale) è di competenza del datore di lavoro. I lavoratori partecipano per tempo alle discussioni per prendere la relativa decisione. ...
- 28.2 Controllo dell'orario di lavoro
- Nelle imprese e sulla base dei rapporti di lavoro si deve tenere una contabilità precisa delle ore lavorative. A tale scopo va utilizzato l'apposito modulo messo a disposizione dalla CPN ... o, in sostituzione, un sistema equivalente sotto tutti i punti di vista.
- Alle imprese che infrangono queste disposizioni verrà comminata una multa convenzionale ai sensi dell'articolo 13.4 lettera c CCL.
- Alla fine dell'anno e alla fine del rapporto di lavoro il conteggio delle ore di lavoro va consegnato al lavoratore. In qualsiasi momento il lavoratore ha diritto di prendere visione del conteggio relativo all'orario di lavoro.
- 28.3 La durata determinante del lavoro annuale è pari a 2080 ore (in media 40 ore settimanali). Per il conteggio dell'indennità sostitutiva (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi ecc.) si utilizza come base di calcolo una durata quotidiana media di 8 ore.
- 28.4 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.

28.6 Conformemente all'articolo 31.1 CCL, entro il 31 dicembre dell'anno civile possono essere di volta in volta riportate al periodo successivo al massimo 200 ore in più – escluso il lavoro di recupero. Se al 31 dicembre sono state prestate più di 200 ore supplementari escluse le ore di recupero, a partire dalla 201<sup>a</sup> ora esse devono essere:

- a) pagate entro il 30 giugno, oppure
- b) compensate con tempo libero, oppure
- c) versate sul conto di risparmio del lavoratore conformemente agli articoli 19 e 37 CCL.

Se un eventuale ammanco di ore, causato da una disposizione del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso va a carico del datore di lavoro.

28.7 Nel contratto individuale di lavoro non può essere concordata nessuna durata del lavoro superiore.

**Art. 33** Riduzione del diritto e periodo delle vacanze, salario durante le vacanze

33.1 Se nel corso di un anno civile il lavoratore è impedito a lavorare per più di un mese in totale, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo a partire dal secondo mese completo di assenza e per ogni mese ulteriore.

Se nel corso di un anno civile l'impedimento dura complessivamente più di due mesi ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale, esercizio di una funzione pubblica o congedo giovanile, senza che vi sia colpa da parte sua, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo a partire dal terzo mese completo di assenza e per ogni mese ulteriore.

**Art. 45** Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi

45.1 Per il lavoro effettuato di notte, di domenica e nei giorni festivi vengono pagate le seguenti indennità:

	Orario	Indennità
Domeniche e giorni festivi	23.00–23.00	100 %
Lavoro serale, purché si siano lavorate più di 8 ore durante il giorno	20.00–23.00	50 %
Lavoro notturno occasionale durante meno di 25 notti per anno civile	23.00–06.00	50 %
Sabato	16.00–20.00	50 %

**Art. 48** Pagamento del salario

48.2 Il salario è versato al lavoratore in moneta nazionale legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese (su un conto corrente bancario o postale).

**Art. 62** Disdetta in generale

62.3 La disdetta è da inoltrare con una lettera raccomandata entro la fine del mese. La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto.

Se la disdetta non avviene per posta, il destinatario deve in questo caso confermare la ricezione della disdetta scritta firmando il documento.

**Art. 65** Protezione dalla disdetta

65.2 La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:

- a) ...
- b) durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei lavoratori in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa, in un'istituzione di previdenza professionale, in una Commissione paritetica o ancora in una delegazione nell'ambito dei negoziati e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.

*Appendice 10***Salari minimi e modifica salariale***Art. 1* Salari effettivi

I salari vengono aumentati come segue:

- ... 25 franchi al mese ovvero 14 centesimi all'ora generalmente fino a un salario mensile di 5 600 franchi;
- A partire dal 1° gennaio 2018: 25 franchi al mese ovvero 14 centesimi all'ora generalmente fino a un salario mensile di 5 625 franchi.

## IV

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2017, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 10 del contratto collettivo di lavoro.

## V

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2017 e ha effetto sino al 31 dicembre 2020.

7 dicembre 2016

In nome del Consiglio federale svizzero:

La vice-presidente della Confederazione, Doris Leuthard  
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr