



# Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione

## Proroga e modifica del 20 dicembre 2018

---

*Il Consiglio federale svizzero  
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 16 dicembre 2013, del 20 febbraio 2014, del 30 gennaio 2015, del 28 marzo 2017 e del 7 giugno 2018<sup>1</sup> che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, è prorogata.

II

Il decreto del Consiglio federale del 16 dicembre 2013 menzionato alla cifra I è inoltre modificato come segue (modifica del campo d'applicazione):

*Art. 2 cpv. 2*

<sup>2</sup> Le disposizioni del contratto collettivo dichiarate di obbligatorietà generale si applicano a tutti i datori di lavoro (aziende e reparti aziendali) e a tutti i dipendenti delle aziende di installazione, di riparazione e di servizio che operano all'interno degli edifici o all'involucro degli edifici nei rami professionali seguenti:

- a) lattoneria/involucro degli edifici;
- b) impianti sanitari incluse tubazioni e condotte d'opera; escluso il drenaggio all'esterno dell'edificio;
- c) riscaldamento;
- d) climatizzazione/raffreddamento;
- e) ventilazione;
- f) installazioni di impianti fotovoltaici nella tecnica della costruzione (inclusa tubatura/ allacciamento senza installazione 230 V dei singoli elementi tra lo-

<sup>1</sup> FF 2014 679 2127, 2015 1499, 2017 2817, 2018 2951

ro, condutture a livello del tetto e all' / nell'edificio fino all'allacciamento agli altri impianti tecnici della costruzione per gli impianti fotovoltaici).

Sono escluse le imprese specializzate nelle tecniche del freddo. Sono escluse le aziende di produzione e commercio purché il montaggio e la manutenzione siano limitati esclusivamente a prodotti e componenti da essi stessi costruiti.

Sono altresì esclusi:

- a) i familiari dei titolari di aziende;
- b) i quadri di grado superiore, dal livello dei capi reparto e capi montaggio, cui sottostà del personale o che svolgono funzioni dirigenziali;
- c) il personale commerciale;
- d) i dipendenti che svolgono prevalentemente attività nell'ambito della pianificazione tecnica, della progettazione o della calcolazione.

Per le persone in formazione, dall'inizio del tirocinio 2014 si applicano i seguenti articoli del CCL: articolo 25 (Durata del lavoro), articolo 31 (Giorni festivi), articolo 34 (Assenze giustificate) e articolo 40 (Indennità di fine anno).

### III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel CCL nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, allegate ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

*Art. 13, 13.1 e 13.8* (Infrazioni al CCL: rispetto/violazione della convenzione/sanzioni contrattuali)

- a) **Trasgressioni da parte del datore di lavoro**
- 13.1 ... Se sussistono effrazioni al CCL risultanti dai controlli dei libri paga, l'azienda dovrà pagare, in base alla risoluzione del Consiglio della CPN, rispettivamente della CP, i costi di controllo, le spese processuali e una sanzione contrattuale.
- a) La sanzione contrattuale va stabilita innanzitutto in modo da impedire ai datori di lavoro o ai lavoratori inadempienti di commettere ulteriori violazioni del Contratto collettivo di lavoro. In alcuni casi la sanzione può superare la somma delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori.
  - b) L'importo viene inoltre stabilito 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 inadempiente, 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 inadempiente.
- c) A chi viola il divieto di lavorare in nero, viene inflitta una sanzione contrattuale per ogni lavoratore in nero.
- d) Chi non tiene una contabilità delle ore di lavoro nell'impresa secondo l'articolo 13.7 CCL viene punito con una sanzione contrattuale. Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è comprensibile ma non conforme a tutte condizioni del CCL, la sanzione contrattuale può essere adeguatamente ridotta.
- e) Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 13.7 e 13.8 CCL per 5 anni viene punito con una sanzione contrattuale.
- f) Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza e per scritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'articolo 13.7 CCL e perciò rende impossibile un controllo regolare viene punito con una sanzione contrattuale.
- g) Chi non versa la cauzione o chi non la versa in modo conforme ai sensi dell'articolo 20 CCL, malgrado diffida avvenuta, viene punito con una sanzione contrattuale fino all'ammontare della cauzione dovuta;
- h) Il pagamento della sanzione contrattuale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le restanti disposizioni del presente CCL.
- 13.8 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati all'articolo 13.7 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni. ...

*Art. 23, 23.2* (Promozione del perfezionamento professionale)

23.2 I lavoratori hanno diritto a 5 giorni di lavoro remunerati all'anno per il perfezionamento professionale ...

*Art. 24* (Perfezionamento particolare)

*Abrogato*

*Art. 25, 25.7* (Durata del lavoro)

25.7 Il datore di lavoro stabilisce un periodo di conteggio di 12 mesi alla fine di un trimestre. Alla fine di tale periodo possono essere di volta in volta riportate al periodo di conteggio successivo al massimo 120 ore in più o in meno – esclusi il lavoro di recupero o le ferie godute in precedenza su richiesta del lavoratore – calcolate sulla base della durata annuale del lavoro secondo l'articolo 25.2 CCL. I saldi negativi delle ore che superano questo limite

massimo non devono essere recuperate dal lavoratore, purché risultino mancanti a causa di una disposizione del datore di lavoro. Le ore in più che superano questo limite valgono come ore straordinarie. Queste ore straordinarie devono essere compensate, entro 6 mesi, con tempo libero di uguale durata oppure pagate con l'aggiunta di un'indennità di salario. La facoltà di scelta spetta, dopo aver consultato il lavoratore, al datore di lavoro. Se, in seguito alla conclusione del rapporto di lavoro, eventuali ore straordinarie non possono più venir compensate con tempo libero di uguale durata, esse devono essere remunerate con un'indennità di salario del +25 % (= in tutto 125 %). Un eventuale ammanco di ore, causato da una disposizione del datore di lavoro, che non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore va a carico del datore di lavoro.

*Art. 28, 28.3* (Lavoro straordinario)

28.3 Il lavoro straordinario viene compensato unicamente se è stato ordinato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante, o riconosciuto in seguito come tale.

*Art. 34a, 34a.1 e 34a.2* (Congedo di maternità e di paternità)

34a.1 Dopo il parto la lavoratrice ha diritto a un congedo di maternità di 16 settimane. L'indennità di maternità prescritta per legge è a carico del datore di lavoro per le settimane 15 e 16.

34a.2 Oltre al giorno della nascita di cui all'articolo 34.1 lett. c, il lavoratore ha diritto a tre giorni di congedo di paternità pagati, da fruire entro dodici mesi dalla nascita del figlio.

*Art. 39, 39.3* (Salari minimi)

39.3 Categorie di lavoratori:

a) Installatore 1

Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.

b) Installatore 2

Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo oppure dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CFP) nel ramo della tecnica della costruzione.

c) Installatore 3

Dipendenti senza attestato di capacità che hanno compiuto i 20 anni di età.

*Art. 42, 42.1 e 42.2* (Indennità per lavoro straordinario)

- 42.1 Il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata nel corso del periodo di conteggio definito all'articolo 25.7 CCL. Se una compensazione è possibile ma il dipendente desidera un pagamento in contanti, il datore di lavoro decide, tenendo conto della situazione aziendale, se compensare al massimo 120 ore di straordinario per ciascun periodo di conteggio con tempo libero di uguale durata oppure in denaro ma senza indennità. Le restanti ore di straordinario vanno pagate con un'indennità del 25 %.
- 42.2 Le indennità per lavoro straordinario si calcolano come segue:
- a) per i lavoratori assunti con salario mensile: salario lordo orario più quota 13<sup>a</sup> mensilità (senza considerare il supplemento per le vacanze e i giorni festivi).
  - b) per i lavoratori assunti con salario orario: salario lordo orario più quota 13<sup>a</sup> mensilità più supplemento per le vacanze e i giorni festivi.

*Art. 43, 43.4* (Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, servizio di picchetto)

- 43.4 In caso di servizio di riparazione («servizio di picchetto»), purché il dipendente non debba tenersi a disposizione all'interno dell'azienda, occorre versare un forfait settimanale (da lunedì a domenica) di 180 franchi.

*Art. 50, 50.1 e 50.3* (Condizioni di assicurazione)

- 50.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:
- a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'80 % del salario in caso di malattia (senza spese) dall'inizio; il personale che ha lavorato in azienda per almeno 10 anni ha diritto per 6 mesi al 90 % del salario (senza spese);
  - b) la durata della copertura assicurativa nello spazio di 900 giorni deve ammontare a 720 e comprendere una o più malattie;
  - c) le indennità giornaliere da versare sono calcolate proporzionalmente al grado di incapacità lavorativa;
  - d) in caso di riduzione delle indennità giornaliera in seguito a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto all'ammontare corrispondente a 720 giorni completi;
  - e) eventuali riserve devono essere comunicate per scritto all'assicurato all'inizio dell'assicurazione e sono valide al massimo per una durata di 5 anni;

- f) le prestazioni di maternità prescritte dalla LAMal<sup>2</sup> vengono versate in aggiunta all'assicurazione maternità a livello federale;
  - g) l'assicurato deve essere informato al momento dell'uscita da un'assicurazione collettiva in merito al suo diritto di passare a un'assicurazione individuale. Il passaggio deve avvenire secondo le regole della LAMal (nessuna nuova riserva, tariffa unica, periodi di carenza) e dev'essere così garantito anche in caso di una soluzione LCA<sup>3</sup> secondo le regole della LAMal;
  - h) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva;
  - i) in caso di partecipazione ad eccedenze, i lavoratori hanno diritto almeno al 50 %;
  - j) l'indennità giornaliera deve essere erogata e quindi capitalizzata per i 720 giorni interi.
- 50.3 Per la regolamentazione dei diritti assicurativi dei lavoratori che hanno raggiunto l'età di pensionamento ordinaria, il datore di lavoro contatta la sua compagnia d'assicurazioni e poi informa adeguatamente i lavoratori.

<sup>2</sup> Legge federale sull'assicurazione malattie (LAMal, RS 832.10)

<sup>3</sup> Legge sul contratto di assicurazione, LCA; RS 221.229.1

*Appendice 8*

**3. Salari minimi (art. 39 CCL)**

Conformemente all'articolo 37.2 CCL, il calcolo del salario a ore avviene sulla base di un divisore di 173.3 del salario mensile.

**Installatore 1**

Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero (AFC) o di un attestato estero equivalente.

Categoria	al mese	all'ora
– Il 1° anno dopo l'apprendistato	4100.–	23.66
– Il 3° anno dopo l'apprendistato	4400.–	25.39
– Il 5° anno dopo l'apprendistato	4900.–	28.27
– Il 7° anno dopo l'apprendistato	5100.–	29.43

**Installatore 2**

Dipendenti con attestato federale di capacità per un'attività artigianale in un ramo della lavorazione del metallo o dipendenti con certificato federale di formazione pratica (CPF) nel ramo della tecnica della costruzione.

Categoria	al mese	all'ora
– Il 1° anno dopo l'apprendistato	3800.–	21.93
– Il 2° anno dopo l'apprendistato	3900.–	22.50
– Il 3° anno dopo l'apprendistato	4100.–	23.66
– Il 4° anno dopo l'apprendistato	4300.–	24.81

**Installatore 3**

Dipendenti senza attestato di capacità che hanno compiuto i 20 anni di età.

Categoria	al mese	all'ora
– Il 1° anno di assunzione	3700.–	21.35
– Il 2° anno di assunzione	3750.–	21.64
– Il 3° anno di assunzione	3800.–	21.93
– Il 4° anno di assunzione	4000.–	23.08

#### **4. Rimborso spese per lavoro fuori sede (art. 44)**

Ai sensi dell'art. ... 44. 2 CCL sussiste un diritto a un'indennità per le spese derivanti dal lavoro fuori sede, se il luogo di lavoro esterno dista oltre 10 km (solo andata) dalla sede dell'azienda / luogo di assunzione.

In base all'art. 44.3 CCL, l'indennità per il pranzo ammonta a 15 franchi al giorno.

#### **5. Rimborso spese per l'utilizzo di un veicolo privato (art. 45)**

In base all'art. 45.2 CCL, l'indennità per l'uso dell'auto privata ammonta a 0.70 franchi/km.

IV

Il presente decreto entra in vigore il 1° febbraio 2019 e ha effetto sino al 30 giugno 2023.

20 dicembre 2018

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Alain Berset

Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr