



Posa delle piastrelle, dei mosaici e delle pietre naturali e artificiali

Viale Portone 4
casella postale 1319
CH-6500 Bellinzona
tel. +41 91 821 10 60
fax +41 91 825 48 45
info@cpcedilizia.ch
www.cpcedilizia.ch

Alle spettabili ditte
nel ramo della posa delle piastrelle,
dei mosaici e delle pietre naturali e
artificiali del Cantone Ticino

resp.: Servizio applicazione e controllo CCL
e-mail: info@cpcedilizia.ch

Bellinzona, 5 febbraio 2016

Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) nel ramo della posa delle piastrelle, dei mosaici e delle pietre naturali e artificiali, valevole per il Cantone Ticino dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018

Gentili signore,
Egregi signori,

la presente per comunicarvi che in data 17 dicembre 2015 le parti contraenti il Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) nel settore della posa piastrelle e mosaici hanno deciso di apportare importanti cambiamenti al Contratto allegato.

Le ragioni che hanno convinto i rappresentanti dell'Associazione Svizzera delle Piastrelle (ASP) e dei sindacati, OCST e UNIA, ad apportare delle migliorie all'attuale CCL è stata la volontà di continuare a promuovere e proteggere gli interessi professionali nonché salvaguardare quelle imprese che fanno del rispetto delle regole dell'arte e dell'etica il proprio punto di forza.

Scopo di questa comunicazione è evidenziare i punti salienti dei nuovi articoli riportati nella nuova versione del CCL e richiamare l'attenzione su alcune modifiche apportate, come ad esempio l'aumento dell'indennità pranzo e trasferta, come pure il divieto di pagare il salario a contanti.

Un altro aspetto importante affrontato durante le riunioni delle parti contraenti, è stata l'abolizione della classe salariale "lavoratore manovale". Questa, infatti, è stata sostituita dalla già esistente categoria "lavoratore semiqualeficato". All'appendice 2 del CCL sono state inserite le attuali categorie professionali e la corrispondente retribuzione.

Lavoro su chiamata e lavoro a tempo parziale (art. 19 CCL)

- il contratto di lavoro su chiamata è proibito;
- il contratto di lavoro a tempo parziale deve contenere il grado d'occupazione, i giorni della settimana d'impiego e la fascia oraria d'impiego prevista. Tali contratti di lavoro devono essere approvati dalla Commissione Paritetica Cantonale (CPC);
- il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte. Il registro dovrà essere firmato dal dipendente almeno una volta al mese;
- per i contratti di lavoro a tempo parziale, il titolare dell'impresa dovrà inviare trimestralmente alla scrivente Commissione copie delle giornaliere, delle buste paga e dei relativi bonifici bancari.

Flessibilità (art. 21 CCL)

- le ditte possono avvalersi della possibilità di adottare un orario di lavoro flessibile. Ciò significa, ad esempio, che la settimana lavorativa potrà essere estesa sino ad un massimo di 46 ore di lavoro ripartite dal lunedì al venerdì;
- la durata giornaliera di lavoro sarà di 9 ore e 15 minuti con una durata minima settimanale di 40 ore e massima di 46 ore;
- le ore di lavoro settimanali superiori all'importo delle ore di lavoro trascritte nel calendario approvato dalla CPC, saranno considerate "ore supplementari" e pertanto potranno essere riportate in un "contatore di ore flessibili" ed inserite mensilmente nel conteggio paga dei collaboratori. In nessun caso sarà possibile superare la durata massima di 46 ore di lavoro a settimana;
- all'inizio dell'anno ad ogni ditta verrà data la possibilità di scegliere la tipologia di calendario che meglio si adatta alla propria pianificazione di lavoro: calendario sezionale base, calendario sezionale base con ore flessibili, calendario aziendale e calendario aziendale con ore flessibili;
- coloro che adotteranno il calendario aziendale non dovranno tenere conto delle ore flessibili poiché, come anticipato nel paragrafo precedente, queste devono essere conteggiate separatamente in un "contatore di ore flessibili" – dovranno comportarsi analogamente anche le imprese che opereranno per il calendario sezionale base con le ore flessibili;
- le ore di lavoro svolte durante il sabato potranno essere conteggiate nel "contatore di ore flessibili";
- il "contatore di ore flessibili" non può superare le 80 ore flessibili annuali;
- unicamente alle aziende che sceglieranno di adottare la flessibilità oraria, verrà concessa l'opportunità di notificare 6 sabati lavorativi, previa compilazione del formulario "Richiesta di lavoro a regime speciale" ed inoltre del documento entro e non oltre le ore 12.00 del venerdì precedente al lavoro. Le ore di lavoro svolte durante queste giornate andranno accumulate nel "contatore di ore flessibili" - a queste ore non deve essere corrisposto alcun supplemento salariale (deroga dell'art. 20 cpv. 6);
- non è ammesso un accumulo di ore negativo.

Scopo e utilizzo della flessibilità (art. 22 CCL)

- le ore di lavoro accumulate entro il 31 dicembre devono essere compensate entro il mese di aprile dell'anno seguente. Se ciò non dovesse avvenire, la rimanenza delle ore flessibili dovrà essere pagata con il supplemento salariale del 25%;
- se nel corso dell'anno il saldo delle ore flessibili supera la soglia massima delle ore flessibili concesse (80 ore annuali), queste devono essere retribuite con il supplemento salariale del 25% e conteggiate nello stipendio del mese in cui è avvenuto il superamento delle ore;
- il saldo delle ore flessibili deve essere pari a zero entro la fine del mese di aprile dell'anno successivo.

Salario mensile (art. 36 cpv. 1 CCL)

È introdotto l'obbligo del salario mensile, fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata inferiore ai tre mesi o per i primi 3 mesi di un contratto di maggior durata, durante i quali lo stipendio può venir calcolato su base oraria.

Supplementi salariali (art. 23 lett. a I CCL e art. 23 lett. a II CCL, modifica dell'attuale art. 19 CCL)

- il supplemento salariale del 25% non viene pagato ai dipendenti delle imprese che applicano il calendario aziendale con flessibilità e con una durata settimanale di lavoro pari a 46 ore. Il supplemento verrà riconosciuto dopo tale superamento;
- il supplemento salariale del 25% viene riconosciuto anche ai collaboratori con contratto a tempo parziale. La maggiorazione del salario sarà riconosciuta quando, per ragioni lavorative, il dipendente dovrà prestare la propria forza lavoro oltre la fascia oraria d'impiego prevista da contratto.

Indennità per il pranzo – tempo di viaggio – indennità chilometriche (art. 24 CCL, modifica dell'attuale art. 20.1.1 CCL e 20.4 CCL)

- a tutti i lavoratori che svolgono la loro attività esclusivamente o prevalentemente sui cantieri è concessa un'indennità per il pranzo di fr. 1.50 all'ora limitatamente alle ore prestate;
- trasferte con l'auto privata del lavoratore che superano (andata e ritorno) 20 km, sono a carico del datore di lavoro in ragione di fr. 0.70/km.

Pagamento del salario (art. 38 CCL, modifica dell'attuale 32 cpv. 1 CCL)

Il salario, incluse le necessarie indennità, viene pagato mensilmente entro il giorno 5 del mese seguente in moneta legale locale (Franco svizzero) tramite conto corrente postale o bonifico bancario. È vietato il pagamento del salario in contanti.

Il presente Contratto è in attesa del conferimento di obbligatorietà generale da parte delle autorità competenti.

Sperando di aver fatto cosa gradita, cogliamo l'occasione per porgervi i nostri più cordiali saluti.

Commissione Paritetica Cantonale


Luca Bondini, Presidente

Allegato:

- Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) nel ramo della posa delle piastrelle, dei mosaici e delle pietre naturali e artificiali