

Attenzione! Questo documento contiene un testo contrattuale provvisorio che è attualmente in fase di esame per il conferimento del carattere obbligatorio generale (CO). Pertanto, eventuali modifiche rimangono riservate. Stato al 03.09.2026.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

2027 – 2030

Per la professione di Piastrellista

per l'intera Svizzera, esclusi
FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU

Valido dal 1° gennaio 2027

INDICE

Principio fondamentale.....	4
A CAMPO DI APPLICAZIONE	4
Dichiarazione di Obbligatorietà Generale (DOG).....	4
Art. 1 Campo di applicazione.....	4
1.1. Campo d'applicazione geografico	4
1.2. Campo d'applicazione aziendale	4
1.3. Campo d'applicazione personale	4
B DISPOSIZIONI GENERALI E INERENTI AL DIRITTO DELLE OBBLIGAZIONI	5
Art. 2 Disposizioni generali.....	5
2.1. Basi legali	5
2.2. Sommario e testo fondamentale	5
2.3. Esecuzione comune	5
Art. 3 Rapporti fra le parti contraenti.....	5
3.1. Commissioni professionali paritetiche	5
3.2. Obbligo di pace, libertà sindacale	8
3.3. Comunità contrattuale	8
C DISPOSIZIONI NORMATIVE.....	8
Art. 4 Disposizioni relative al contratto di lavoro	8
4.1. Periodo di prova	8
4.2. Contratto individuale di lavoro.....	8
4.3. Disdetta	8
4.4. Prepensionamento	9
Art. 5 Condotta e responsabilità (v. anche Allegato 4).....	9
5.1. Obbligo di diligenza, fedeltà e controllo.....	9
5.2. Responsabilità per danni	10
5.3. Utensili e indumenti da lavoro	10
Art. 6 Tempo di lavoro, ore straordinarie, supplementi salariali, vacanze e giorni festivi	10
6.1. Controllo del tempo di lavoro	10
6.2. Tempo di lavoro annuo	10
6.3. Indennità forfettaria per il tempo di viaggio	12
6.4. Vacanze	12
6.5. Giorni festivi retribuiti	12
Art. 7 Salari	13
7.1. Salario mensile	13
7.2. Eventuali adeguamenti salariali	14
7.3. 13esima mensilità.....	14
7.4. Diritto al salario dopo il decesso del lavoratore.....	14
7.5. Indennità per le assenze.....	14
7.6. Corresponsione salariale durante il servizio militare	15
7.7. Versamento del salario.....	15
Art. 8 Rimborso spese.....	15
8.1. Principio.....	15
8.2. Indennità per il pranzo	15
8.3. Luogo di lavoro fuori sede	16
8.4. Mezzi di trasporto pubblici.....	16
8.5. Spese di viaggio	16

Art. 9	Contribution professionnelle et aux frais d'exécution	16
9.1.	Principo.....	16
9.2.	Destinazione d'uso	16
9.3.	Riscossione e importo dei contributi.....	16
Art. 10	Protezione della salute e indennità sociali	17
10.1.	"Protezione della salute" (Soluzione settoriale 55).....	17
10.2.	Assicurazione di indennità giornaliera di malattia e prestazioni salariali	17
10.3.	Assicurazione contro gli infortuni e prestazioni salariali.....	18
Art. 11	Lavoro nero.....	18
11.1.	Principo.....	18
11.2.	Per i lavoratori.....	18
11.3.	Per i datori di lavoro	18
11.4.	Eccezioni.....	18
Art. 12	Lavori a cottimo e temporanei	19
12.1.	Divieto del lavoro a cottimo	19
12.2.	Subordinazione di aziende di prestito di personale	19
Art. 13	Responsabilità del subappaltatore	19
13.1.	Obblighi dell'appaltatore primario	19
13.2.	Rispetto delle direttive del CCNL e rischio di sanzioni	19
13.3.	Verifica periodica.....	19
D	DURATA DEL CONTRATTO E DISCIPLINAMENTO TRANSITORIO.....	20
Art. 14	Durata del contratto e disdetta	20
14.1.	Entrata in vigore e validità.....	20
14.2.	Disdetta della posizione salariale negli anni di transizione	20
14.3.	Disdetta del contratto collettivo di lavoro	20
E	PARTI CONTRAENTI.....	20
F	ALLEGATI.....	21
Allegato n° 1	– Accordo salariale	21
Allegato n° 2	– Importi dell'indennità di trasferta.....	22
Allegato n° 3	– Cauzione	23
Allegato n° 4	– Obblighi di controllo per il piastrellista	25
Allegato n° 5	– Contenuto della cassetta degli attrezzi del piastrellista.....	26
Allegato n° 6	– Regolamento sul Fondo per la formazione CCNL Piastrelle	27
Allegato n° 7	– Tabella di conversione per il calcolo del salario orario	31
Allegato n° 8	– Indirizzi delle sedi	32

Principio fondamentale

Le parti contraenti sono convinte che per le parti sociali il modo migliore per risolvere i problemi in materia di diritto del lavoro relativi alla professione di piastrellista sia di affrontarli congiuntamente in partnership. A tal fine e per favorire un settore sano con piena occupazionalità e garantire la pace del lavoro, si impegnano a portare soluzioni adeguate in buona fede e per promuovere debitamente gli interessi delle organizzazioni professionali.

Ai fini di una migliore leggibilità e di una migliore comprensione dei contenuti, da qui in poi viene evitata la distinzione fra genere maschile e femminile. La forma maschile comprende dunque anche la forma femminile e viceversa.

A CAMPO DI APPLICAZIONE

Dichiarazione di Obbligatorietà Generale (DOG)

Le parti contraenti si pongono l'obiettivo di una Dichiarazione di obbligatorietà Generale (DOG) per l'intera Svizzera, esclusi FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU.

Art. 1 Campo di applicazione

1.1. Campo d'applicazione geografico

Il CCNL della professione di piastrellista è valevole per l'intera Svizzera, esclusi FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU.

1.2. Campo d'applicazione aziendale

Le disposizioni fanno stato per tutte le imprese e settori d'impresa che eseguono lavori di posa di piastrelle in locali interni e ambienti esterni, rivestimenti in ceramica per pareti e pavimenti in locali interni e ambienti esterni, rivestimenti in mosaico piastrelle in locali interni e ambienti esterni, pietre naturali e artificiali o che ne effettuano la pulizia finale. Fanno eccezione le imprese e i settori d'impresa che sono dimostrabilmente assoggettati oppure si sono assoggettati al Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM).

1.3. Campo d'applicazione personale

Le disposizioni fanno stato per i lavoratori delle imprese menzionate al capoverso 1.2, indipendentemente dal loro lavoro e dal tipo di retribuzione.

Fanno eccezione:

- a) il titolare;
- b) i dirigenti con procura iscritta nel Registro di commercio;
- c) il personale commerciale e tecnico;

B DISPOSIZIONI GENERALI E INERENTI AL DIRITTO DELLE OBBLIGAZIONI

Art. 2 Disposizioni generali

2.1. Basi legali

Il presente contratto collettivo di lavoro è un contratto di diritto privato. Per le norme non contenute nel presente CCNL è applicabile sussidiariamente il Codice delle Obbligazioni.

2.2. Sommario e testo fondamentale

Le disposizioni costitutive d'obbligazioni regolano il rapporto fra le parti contraenti. Le disposizioni normative disciplinano i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori.

2.3. Esecuzione comune

Ai sensi dell'art. 357b CO, le parti contraenti del Contratto collettivo di lavoro condividono il diritto di esigere l'osservanza delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati. Nella rivendicazione di tale diritto le associazioni vengono rappresentate dalla Commissione Professionale Paritetica Centrale (CPPC) e dalla Commissione Paritetica Professionale Regionale (CPPR).

Art. 3 Rapporti fra le parti contraenti

3.1. Commissioni professionali paritetiche

3.1.1. Commissione Professionale Paritetica Centrale (CPPC)

È istituita una Commissione Professionale Paritetica Centrale (CPPC).

La CPPC è composta da 3 a 6 rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro e delle associazioni dei lavoratori delle diverse sezioni che stipulano il contratto. I compiti, l'organizzazione e le norme di attuazione per la CPPC vengono regolati con riserva delle seguenti disposizioni normative.

In qualità di organo di sorveglianza, la CPPC ha il diritto di impartire disposizioni alla CPPR. CPPR.

3.1.2. Rappresentanza nei procedimenti civili

La CPPC è competente per l'applicazione giudiziaria delle multe convenzionali inflitte e dei costi di controllo e di procedura addebitati, nonché per l'applicazione del diritto ai contributi per i costi professionali e di esecuzione.

La CPPC è autorizzata a far valere per via legale i poteri ad essa conferiti dalle parti contraenti.

3.1.3. Commissione Professionale Paritetica Regionale (CPPR)

Nelle regioni contraenti vengono istituite delle Commissioni Professionali Paritetiche Regionali (CPPR). Le CPPR si impegnano ai fini del rispetto e dell'applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della percezione degli interessi collettivi, la cui composizione, funzioni, organizzazione e disposizioni di esecuzione sono definite negli statuti speciali o nei regolamenti.

Oltre ai compiti ai sensi dell'art. 3.1.1, le CPPR si impegnano ai fini dell'adempimento e dell'applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della percezione degli interessi comuni. In particolare per la protezione dei lavoratori (ad es. CFSL), scadenze di esecuzione adeguate e una corretta pratica di appalto.

Esse supportano il Sistema d'informazione Alleanza Costruzione (SIAC), affiliato alla CPPC, nonché ogni sforzo finalizzato alla formazione professionale di base e continua.

3.1.4. Competenze delle commissioni professionali:

Su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore interessato le CPPR, in qualità di uffici di primo contatto, decidono sulle controversie tra i datori di lavoro e i loro lavoratori in merito alla stipulazione, al contenuto e alla cessazione dei rapporti di lavoro.

Ai sensi dell'art. 357b cpv. 1 CO, la CPPC e le CPPR hanno in particolare i seguenti compiti e competenze:

1. Esercitano il diritto di accertamento;
2. Controllano l'osservanza delle disposizioni normative del Contratto collettivo di lavoro nelle aziende e sui posti di lavoro;
3. Infliggono e riscuotono le multe convenzionali e addebitano le relative spese di controllo e di procedura.
4. Le aziende che infrangono le disposizioni del CCNL sono segnalate alle autorità affinché vengano escluse dalle attività che beneficiano di sovvenzione statale.
5. Le aziende che infrangono le disposizioni del CCNL possono essere segnalate in forma adeguata ai committenti (committenza).
6. Le Commissioni Paritetiche Professionali hanno la competenza di fornire i dati necessari relativi alle aziende e ai controlli al Sistema d'informazione Alleanza Costruzione (ISAB). La responsabilità dei dati messi a disposizione spetta esclusivamente alla Commissione Paritetica Professionale competente.
7. Contro le decisioni della CPPR i datori di lavoro o i lavoratori interessati possono inoltrare per iscritto un'opposizione motivata alla CPPC entro 20 giorni dalla comunicazione. L'opposizione deve contenere una motivazione e una richiesta.
8. Spetta alla CPPC far valere il diritto ai contributi ai costi professionali e di esecuzione.

3.1.5. Controlli nel CCNL

Per rendere possibile il controllo sul rispetto delle disposizioni del presente contratto devono essere registrati i dati relativi a qualsiasi disposizione con incidenza sullo stipendio (controllo del tempo di lavoro secondo l'art. 6.1.1. CCNL, con rapporto separato sui tempi di viaggio - conteggi salariali, ricevute salariali).

Nello specifico:

- Controllo del tempo di lavoro ai sensi dell'art. 6.1.
- Rapporti delle ore di lavoro, nei quali il luogo di inizio e di fine del lavoro, nonché l'indirizzo del luogo di impiego, devono essere riportati separatamente
- Conteggi salariali
- Ricevute di pagamento del salario (ricevute di bonifico bancario/postale)

Le aziende sono obbligate a conservare questi dati durante almeno 5 anni.

Le aziende da sottoporre a controllo devono presentare a prima richiesta la documentazione domandata, necessaria per l'esecuzione dei controlli, entro 15 giorni. Essa deve essere completa e redatta in forma adeguata. Qualora l'azienda si rifiuti di collaborare in modo opportuno, ciò può portare alla comminazione di sanzioni.

3.1.6. Adesione all'ISAB

Le parti contraenti sostengono e partecipano al Sistema d'informazione intersettoriale e sovraregionale Alleanza Costruzione (ISAB) e aderiscono all'associazione paritetica ISAB. Gli organi di esecuzione del CCNL provvedono alla fornitura tempestiva e all'aggiornamento delle informazioni di esecuzione necessarie per il funzionamento di ISAB.

Le parti contraenti considerano la ISAB-Card uno strumento efficace per l'esecuzione del CCNL, al fine di semplificare e rendere più efficiente l'attività di controllo in loco. Esse raccomandano alle aziende assoggettate di dotare i propri collaboratori di ISAB-Card.

3.1.7. Multe convenzionali

Sia la CPPC che le CPPR possono infliggere una multa convenzionale ai datori di lavoro o ai lavoratori che non rispettano gli obblighi derivanti dal Contratto collettivo di lavoro. L'importo della multa deve essere versato entro un mese dalla notifica della decisione.

- a) La multa convenzionale viene fissata innanzitutto in modo da scoraggiare ulteriori violazioni del contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro o dei lavoratori colpevoli. Nel caso singolo 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. L'entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
 2. La violazione dei termini non monetari del contratto collettivo di lavoro, in particolare del divieto di lavoro nero ai sensi dell'art. 11;
 3. Il fatto che il datore di lavoro o il lavoratore colpevole, messo in mora dalle parti contrattuali abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
 4. Violazione delle singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro unica o ripetuta e sua gravità;
 5. Recidiva delle violazioni del Contratto collettivo di lavoro;
 6. Dimensioni dell'azienda;
 7. Il fatto che i lavoratori hanno fatto valere individualmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro colpevole o vi siano elementi per ritenere che ciò avvenga nel prossimo futuro.
 8. A coloro che violano l'art. 3.1.5, 9.3.5 o 12.1 e/o negano la propria collaborazione, viene comminata una multa convenzionale dell'importo massimo di 10'000 franchi.
- c) Qualora la contabilità del controllo del tempo di lavoro non risulti interamente rispondente alle disposizioni del CCNL (art. 6.1), viene comminata una multa convenzionale fino a massimo 10'000 franchi.
- d) Qualora un'azienda manchi di applicare l'art. 10.1 (Direttiva CFSL N°6508), viene comminata una multa convenzionale massima di 5'000 franchi:
- e) In caso di violazione del divieto del lavoro nero di cui all'art. 11 per ciascun oggetto di costruzione viene imposta al datore di lavoro, rispettivamente al lavoratore una multa convenzionale massima di 50'000 franchi.
- f) In caso di intralcio ad un controllo del libro paga, soprattutto se viene vanificata l'esecuzione corretta e tempestiva del controllo, viene applicata una multa convenzionale di fino a 10'000 franchi.
- g) Chi non versa la cauzione o chi non la versa in modo conforme ai sensi dell'articolo dell'Allegato 3, viene punito con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta.
- h) Griglia di valutazione per la quantificazione della violazione del CCNL:
- | | | |
|----------------------------------|-----------|----------------------------|
| – dumping salariale fino al | 2,5% | violazione di lieve entità |
| – dumping salariale da | 2,6 – 6 % | violazione di media entità |
| – dumping salariale superiore al | 6 % | violazione di grave entità |
- Ai fini della valutazione della gravità della violazione vengono inoltre prese in considerazione le violazioni di natura non monetaria.
- i) In caso di intralcio o rifiuto di un audit effettuato dalla Soluzione settoriale 55 (CSFL SS55), può essere inflitta una multa convenzionale fino a 5.000,00 franchi.
- j) Se un'azienda controllata non è in grado di presentare un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia (IGM), viene comminata una multa convenzionale fino a 10.000,00 franchi.

3.1.8. *Spese di controllo*

Sia la CPPC che le CPPR possono disporre che i datori di lavoro o i lavoratori sottoposti ad un controllo dal quale emerge una violazione degli obblighi contrattuali, debbano effettuare, addizionalmente al pagamento della multa convenzionale, anche il versamento delle spese di controllo sostenute che possono essere provate (per spese sostenute sia dal mandatario che dalla CPPC e dalle CPPR).

3.1.9. *Spese procedurali*

La CPPC e la CPPR possono ingiungere ai datori di lavoro e/o ai lavoratori che violano le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro il pagamento delle spese procedurali ai sensi dell'art. 357b CO.

3.2. Obbligo di pace, libertà sindacale

3.2.1. Obbligo di pace

Per l'intera durata del contratto vige l'obbligo di pace. In particolare ognuna delle parti contraenti si impegna a non sostenere azioni di disturbo o a incitare le stesse, e a prendere, invece, tutte le misure necessarie per evitare azioni di disturbo.

3.2.2. Disturbi della pace di lavoro

In modo particolare vengono considerati disturbi della pace del lavoro la cessazione collettiva del lavoro, i licenziamenti collettivi con serrate, gli embarghi, le liste nere, il boicottaggio e altre punizioni di questo genere

3.2.3. Libertà sindacale

Ai lavoratori viene garantita la piena libertà sindacale, ciò significa che al lavoratore non deve derivare alcuno svantaggio per la sua appartenenza o non appartenenza ad un determinato sindacato.

3.3. Comunità contrattuale

Le associazioni contraenti si impegnano a collaborare e a sostenersi a vicenda in tutte le questioni economiche riguardanti il loro settore e i loro interessi professionali comuni.

Di comune accordo, devono essere adottate in modo particolare tutte le misure necessarie a combattere la concorrenza sleale e il ribasso artificiale dei prezzi.

C DISPOSIZIONI NORMATIVE

Art. 4 Disposizioni relative al contratto di lavoro

4.1. Periodo di prova

I primi due mesi di un nuovo rapporto di lavoro sono considerati periodo di prova. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento da entrambe le parti, con preavviso di 5 giorni lavorativi. Se la persona in formazione viene occupata in azienda dopo il completamento del tirocinio, il periodo di prova decade.

4.2. Contratto individuale di lavoro

I contratti di lavoro devono essere stipulati per iscritto e devono contenere obbligatoriamente il nome delle parti contraenti, l'inizio del rapporto di lavoro, la funzione, il salario e gli eventuali supplementi, il grado di occupazione, il luogo di lavoro (sede della ditta) nonché la categoria del collaboratore.

Se gli elementi contrattuali vengono modificati durante il rapporto di lavoro, le modifiche devono essere comunicate per iscritto al lavoratore al più tardi un mese dopo la loro entrata in vigore.

4.3. Disdetta

4.3.1. Termini di disdetta - Principio

Alla scadenza del periodo di prova il termine di disdetta è di 1 mese, a partire dal secondo anno di servizio è di 2 mesi e a partire dal 10° anno di servizio è di 3 mesi. La disdetta deve avvenire per iscritto e con decorrenza al termine di un mese. Se la persona in formazione ha proseguito la propria attività in azienda anche dopo il tirocinio, gli anni di tirocinio valgono come anni di servizio.

4.3.2. Prolungamento dei termini di disdetta

Attraverso degli accordi comuni scritti è possibile concordare dei termini di disdetta più lunghi.

4.3.3. Protezione dalla disdetta.

Per i lavoratori a partire dal compimento del 45° anno di età o con più di 15 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, la disdetta del rapporto di lavoro è esclusa finché al lavoratore spettino le indennità giornaliere dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni o l'assicurazione di malattia, la disdetta del rapporto di lavoro è esclusa; rimane riservata la disdetta per seri motivi. Valgono inoltre le disposizioni di protezione dal licenziamento di cui all'art. 336 c CO.

4.3.4. Licenziamento di lavoratori a partire dal compimento di 55° anno di età

In caso di licenziamento previsto di un lavoratore a partire dal compimento di 55° anno di età, deve svolgersi tempestivamente e obbligatoriamente un colloquio tra la persona con funzione direttiva e il lavoratore interessato, durante il quale quest'ultimo viene informato e ascoltato, e si cercano insieme possibilità di mantenere il rapporto di lavoro. L'organo superiore decide in via definitiva in merito al licenziamento.

4.3.5. Raggiungimento dell'età AVS

Al raggiungimento dell'età di riferimento AVS, il rapporto di lavoro si conclude. La prosecuzione dell'attività lavorativa deve essere disciplinata separatamente per iscritto.

4.4. Prepensionamento

4.4.1. Assoggettamento al CCPA-SOR

I lavoratori assoggettati al presente CCNL sono affiliati, ai sensi del contratto collettivo per il prepensionamento (CCPA-SOR), alla Cassa di prepensionamento del settore delle finiture della Svizzera romana (Resor).

4.4.2. Adesione volontaria

Per il personale tecnico e amministrativo affiliato volontariamente al Resor vengono prelevati i contributi professionali e di esecuzione (contributo del lavoratore e del datore di lavoro). Tale personale ha diritto alle prestazioni del CCNL, ma non è sottoposto alle disposizioni normative.

Art. 5 Condotta e responsabilità (v. anche Allegato 4)

5.1. Obbligo di diligenza, fedeltà e controllo

5.1.1. Obbligo di adempimento personale

Il lavoratore deve eseguire con diligenza e a regola d'arte il lavoro assegnatogli e salvaguardare in ogni momento e con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.

5.1.2. Obbligo di diligenza e fedeltà

a) Obbligo di diligenza

Il lavoratore deve adoperare a regola d'arte le macchine, gli utensili, le installazioni tecniche e gli impianti nonché i veicoli del datore di lavoro e trattare con cura in modo particolare tutto il materiale messo a sua disposizione per l'esecuzione dei lavori, restituendolo in corretto stato e in modo completo.

b) Comportamento corretto

Da tutti i datori di lavoro e lavoratori si esige un comportamento corretto, così come l'astensione da qualsiasi atto che possa danneggiare il datore di lavoro o dare adito a reclami da parte della clientela.

c) Rispetto del tempo di lavoro

Il tempo di lavoro deve essere rispettato. Il ritardo sul posto di lavoro o l'uscita anticipata verranno dedotti.

d) Comunicazione in caso di impedimento al lavoro

In caso di impedimento al lavoro, il lavoratore è obbligato, personalmente o tramite terzi, ad avvisare il datore di lavoro prima dell'inizio della giornata lavorativa.

e) Divieto di fumo e di consumo di alcolici

È vietato fumare in luoghi a rischio di incendio o in cui vige il divieto, nonché consumare bevande alcoliche durante l'orario di lavoro.

5.1.3. Restituzione

Il lavoratore è altresì tenuto a restituire i resti di piastrelle, di materiali, gli utensili e i macchinari in buono stato o, ove concordato, a predisporli per la restituzione.

5.1.4. Obbligo di controllo

Il piastrellista risponde degli obblighi di controllo indicati nell'Allegato 4.

5.2. Responsabilità per danni

Il lavoratore risponde del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.

5.3. Utensili e indumenti da lavoro

5.3.1. Cassetta degli attrezzi, utensili, materiale di consumo

La cassetta degli attrezzi ed il suo contenuto (conformemente all'Allegato 5) devono essere approntati dal lavoratore. Il datore di lavoro fornisce tutti gli altri utensili, in particolare il materiale di consumo.

5.3.2. Abbigliamento da lavoro

Si raccomanda al datore di lavoro di mettere a disposizione degli indumenti da lavoro.

Art. 6 Tempo di lavoro, ore straordinarie, supplementi salariali, vacanze e giorni festivi

6.1. Controllo del tempo di lavoro

Per ciascun lavoratore in azienda si deve tenere quotidianamente un registro dettagliato sul tempo di lavoro. In tale ambito devono essere documentati anche l'indirizzo del luogo d'impiego, nonché il luogo di inizio e di fine del lavoro. A tal fine deve essere applicato il controllo messo a disposizione dalla CPPC oppure un sistema di controllo del tempo di lavoro ad esso equivalente in ogni punto.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di effettuare un controllo del tempo di lavoro per ogni lavoratore, facendo riferimento alla specifica categoria salariale.

Alla fine dell'anno o 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 al tempo di lavoro. Tutta la documentazione necessaria per il rilevamento delle ore lavorative deve essere conservata per un periodo di cinque anni.

Alle imprese che infrangono questa disposizione verrà comminata una multa convenzionale ai sensi dell'art. 3.1.7. lett. c.

6.2. Tempo di lavoro annuo

6.2.1. Tempo di lavoro - Principio

Il normale tempo di lavoro quotidiano rientra solitamente nella fascia oraria che va dalle 6,00 alle 20,00. Si applica la settimana lavorativa di 5 giorni, dal lunedì al venerdì. Il tempo di viaggio non ha diritto ad indennizzo. Il lavoro durante il sabato rimane un'eccezione.

L'orario di lavoro medio settimanale è di 40,5 ore.

6.2.2. Orario di lavoro annuo medio

L'orario di lavoro nominale lordo annuo, basato su una settimana di 40,5 ore, viene disciplinato dall'Allegato 1. Nel contratto individuale di lavoro non possono essere concordati orari di lavoro superiori.

6.2.3. Pause di metà mattina e pause pranzo

La pausa di metà mattina e di mezzogiorno non rappresentano tempo di lavoro.

6.2.4. Orario di lavoro settimanale massimo e minimo

L'orario di lavoro settimanale non può superare le 48 ore a settimana e non può essere inferiore alle 36 ore a settimana.

6.2.5. Superamento dell'orario di lavoro annuo massimo lordo

Se al termine dell'anno civile l'orario di lavoro annuale massimo lordo viene superato, sul conto ore del lavoro annuale è possibile trasferire un massimo di 100 ore di straordinario e un massimo di 80 ore in ammanco. Le ore straordinarie supplementari devono essere compensate entro fine giugno dell'anno seguente. Le ore di detrazione supplementari decadono ai sensi dell'art. 6.2.10.

6.2.6. Definizione di ore supplementari e lavoro straordinario

Le ore supplementari sono le ore di lavoro disposte dal datore di lavoro o necessarie nell'interesse dell'azienda prestate oltre l'orario di lavoro settimanale nominale, tuttavia fino a un massimo di 48 ore. Viene definito "straordinario" il tempo prestato su disposizione o con il consenso del datore di lavoro oltre la soglia massima contrattuale di 48 ore. Lo straordinario viene rapportato e accreditato con un supplemento di tempo (Art. 6.2.9).

6.2.7. Pagamento di ore supplementari e straordinari

Le ore supplementari e gli straordinari dell'anno precedente non compensati entro la fine di giugno e le ore supplementari e gli straordinari non compensati alla scadenza del contratto vengono retribuiti.

- a) Tali ore supplementari relative all'anno precedente (registrate senza supplemento di tempo) vengono retribuite in caso di pagamento alla normale tariffa salariale, con un supplemento del 25%.
- b) Gli straordinari dell'anno precedente, che contengono già il supplemento in forma di tempo, vengono retribuiti alla normale tariffa salariale senza ulteriore supplemento.
- c) I supplementi di tempo dell'anno precedente ai sensi dell'art. 6.2.9 nonché i supplementi per lavoro di sabato, domenica, festivi e notturno, vengono compensati o pagati con un rapporto 1:1.

6.2.8. Compensazione con tempo libero - Principio

In linea di massima, le ore di lavoro supplementari e gli straordinari sono da compensare con tempo libero.

6.2.9. Supplementi di tempo:

- | | |
|-------|--|
| 25 % | per straordinari (oltre 48 ore a settimana) |
| 100 % | per lavoro notturno svolto in un unico giorno della settimana, dalle ore 20,00 alle 06,00 |
| 50 % | per lavoro notturno svolto in due o più giorni consecutivi della settimana, dalle ore 20,00 alle 06,00 |
| 50 % | il sabato dalle ore 15,00 alle 20.00 (applicabile unicamente qualora le 48 ore di lavoro settimanale siano già state raggiunte e non siano già state cumulate col 25 % di straordinario) |
| 100 % | per il lavoro svolto la domenica e nei giorni festivi. |

I supplementi non sono cumulabili. Si applica la tariffa più alta di volta in volta.

I supplementi salariali devono essere registrati separatamente.

6.2.10. Ore mancanti

Vengono considerate ore mancanti tutte le assenze non elencate all'art. 7.5 o non riconducibili a malattia, infortunio o a ferie e giornate festive retribuite. Le ore mancanti che vengono recuperate, in via anticipata o posticipata, non sono in nessun caso considerate ore straordinarie. Nel caso di ore mancanti alla fine dell'anno o del rapporto di lavoro, causate dal lavoratore, queste possono essere computate al salario. Se alla fine dell'anno o alla fine del rapporto di lavoro il lavoratore non ha raggiunto il debito annuo lordo di ore a causa del datore di lavoro, le ore mancanti non possono essergli detratte.

6.3. Indennità forfettaria per il tempo di viaggio

6.3.1. Definizione del tempo di viaggio

Il tempo di viaggio è definito come il tragitto dal luogo di residenza direttamente al cantiere. Questo viene compensato con un'indennità forfettaria dipendente dalla distanza. La distanza si calcola in base al percorso più veloce dall'azienda (luogo di assunzione) al cantiere (luogo di impiego).

6.3.2. Tariffe dell'indennità di trasferta

Si applicano le seguenti zone:

Zona 1 fino a 15 chilometri

Zona 2 fino a 30 chilometri

Zona 3 fino a 50 chilometri

L'indennità di trasferta dipendente dalle zone per il viaggio di andata e ritorno è regolata nell'Allegato 2.

Se la distanza (percorso più veloce) tra l'azienda (luogo di assunzione) e il cantiere (luogo di impiego) supera i 50 chilometri, il tempo di viaggio è considerato tempo di lavoro.

L'indennità di trasferta è soggetta ai contributi di assicurazione sociale.

Restano salve le disposizioni della Legge sul lavoro, in particolare la regolamentazione relativa all'orario di lavoro massimo settimanale (Art. 9 LL).

6.3.3. Tempo di viaggio dall'azienda / inizio del lavoro

Il tempo di viaggio dall'azienda al cantiere e/o ritorno è considerato orario di lavoro.

Il datore di lavoro stabilisce il luogo di inizio del lavoro.

6.4. Vacanze

6.4.1. Diritto di vacanze

Per ogni anno civile il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze:

Fino compimento del 20° anno di età tutti i lavoratori hanno diritto a	25 giorni lavorativi
Dal compimento del 20° anno di età tutti i lavoratori hanno diritto a	25 giorni lavorativi
Dal compimento del 50° anno di età tutti i lavoratori hanno diritto a	27 giorni lavorativi

6.4.2. Inizio delle vacanze, durata delle vacanze, giorni festivi durante le vacanze

Il datore di lavoro e il lavoratore devono accordarsi per tempo in merito all'inizio delle vacanze. A tale proposito si applica quanto segue:

- Il lavoratore ha diritto alla fruizione di almeno due settimane consecutive di vacanza a sua scelta e il resto tra Natale e Capodanno o nel periodo di calo dell'attività aziendale.
- Le vacanze devono essere concordate per tempo.
- Le vacanze devono essere fruiti e non possono essere compensate con pagamenti in contanti o altri benefici.
- I giorni festivi soggetti a indennizzo che cadono durante le vacanze non rappresentano giorni di vacanza.

6.4.3. Abbreviazione delle vacanze

Per la durata di malattia, infortunio e servizio militare fino ad un mese all'anno non avviene alcuna abbreviazione delle vacanze.

Il congedo per maternità non autorizza all'abbreviazione del diritto alle vacanze.

6.5. Giorni festivi retribuiti

Il lavoratore ha diritto alla retribuzione della perdita salariale per 9 giorni festivi federali, cantonali e locali, a condizione che essi cadano in un giorno lavorativo. Sono soggetti a diritto di compenso il 1° agosto e i vari giorni festivi cantonali (massimo 8). La sede dell'azienda è determinante. I giorni festivi devono essere definiti di volta in volta all'inizio dell'anno civile dal datore di lavoro.

In caso di personale a prestito, si deve calcolare una tariffa per i giorni festivi di 9 giorni, che corrisponde a una percentuale del 3,59%.

Art. 7 Salari

7.1. Salario mensile

7.1.1. Salario mensile e computo

La retribuzione avviene con salario mensile, calcolato a partire dal primo giorno di lavoro. La qualifica (categoria salariale) deve essere definita per iscritto e controfirmata.

Ogni lavoratore ha diritto ad un pagamento mensile costante del salario. Le ore mensili medie determinanti ai fini del computo che rientrano nell'ambito del CCNL vengono disciplinate dall'Allegato 1.

7.1.2. Categorie salariali e salari minimi

I salari minimi sono disciplinati dall'Allegato 1.

Si applicano le seguenti categorie salariali:

Categoria A

I piastrellisti con attestato federale di capacità (AFC) completato, nonché formazioni UE equivalenti riconosciute e comprovate, al più tardi nel 3° anno dopo la fine del tirocinio.

Categoria A1

I piastrellisti nel 1° anno dopo il conseguimento dell'attestato federale di capacità (90% del salario minimo Categoria A).

Categoria A2

I piastrellisti nel 2° anno dopo il conseguimento dell'attestato federale di capacità (95% del salario minimo Categoria A).

Categoria B

I piastrellisti con certificato federale di formazione pratica (CFP) completato al più tardi nel 3° anno dopo la fine del tirocinio, nonché tutti i lavoratori senza AFC comprovato. Il passaggio alla Categoria A avviene dopo 7 anni di esperienza professionale, di cui almeno 2 anni in Svizzera (periodo di tirocinio = esperienza professionale).

Categoria B1

I piastrellisti nel 1° anno dopo il conseguimento del certificato federale di formazione pratica (90% del salario minimo Categoria B)

Categoria B2

I piastrellisti nel 2° anno dopo il conseguimento del certificato federale di formazione pratica (95% del salario minimo Categoria B).

Categoria C

Personale ausiliario

Personale ausiliario che NON esegue ALCUN lavoro di posa e/o specialistico. Rientrano nella definizione di lavori di posa e specialistici tutte le attività descritte nel piano di formazione dell'ordinanza della SEFRI sulla formazione professionale di base per piastrellista AFC e aiuto piastrellista CFP (numeri di professione 51105 e 51106).

Categoria D

Persone in formazione AFC e CFP

Piastrellisti in formazione in un rapporto di tirocinio.

Categoria E

Lavoratori con capacità lavorative ridotte

Ogni salario sotto tariffa per i lavoratori con capacità lavorative ridotte deve essere fissato mediante accordo scritto fra il datore di lavoro e il lavoratore interessato. Esso acquisisce efficacia giuridica solo dopo l'approvazione da parte della Commissione Professionale Paritetica Regionale, la quale prende una decisione entro un mese a fronte di una richiesta scritta e motivata del datore di lavoro.

Categoria F

Tirocinante

Se il tirocinante ha compiuto il 18° anno di età deve essere inquadrato nella categoria salariale C. Ove non sia possibile corrispondere il salario minimo all'interno della categoria C, esso deve essere definito mediante accordo scritto tra il datore di lavoro e il lavoratore interessato. Esso acquisisce efficacia giuridica

solo dopo l'approvazione da parte della Commissione Professionale Paritetica Regionale (CPPR) di competenza, la quale prende una decisione entro un mese a fronte di richiesta scritta e motivata del datore di lavoro.

7.2. Eventuali adeguamenti salariali

Eventuali contrattazioni sul salario dipendenti dal rincaro vengono condotte dalle parti contraenti con cadenza annuale. Gli adeguamenti salariali eventualmente concordati vengono applicati dal 1° gennaio dell'anno successivo. Gli adeguamenti salariali per le persone in formazione, se decisi, vengono apportati il 1° agosto dell'anno successivo. Per adeguamenti salariali sono da considerare le rispettive opportunità economiche, la situazione del mercato del lavoro, lo sviluppo e altri fattori decisivi.

7.3. 13esima mensilità

7.3.1. Principio, ammissibilità del diritto e calcolo

Nell'anno civile di pertinenza, i lavoratori assoggettati al presente contratto ricevono una 13esima mensilità.

Se il rapporto di lavoro dura da meno di un anno civile, sussiste un diritto pro rata.

Il lavoratore non ha diritto alla 13esima mensilità, se non ha disdetto correttamente il rapporto di lavoro.

Il lavoratore non ha diritto alla 13esima mensilità, se gli è stata data una disdetta senza preavviso per cause gravi.

7.3.2. Principi di conteggio

La 13esima mensilità è pari all'8,33% del salario lordo annuo, dedotti gli oneri sociali. Sono esclusi dal computo della 13esima mensilità i supplementi, i rimborsi e le indennità di qualsivoglia tipo, nonché le indennità di malattia, infortunio e servizio militare superiori a 4 settimane all'anno.

7.3.3. Corresponsione

La 13esima mensilità deve essere corrisposta entro la fine di dicembre. Il pagamento della 13esima mensilità deve essere indicato separatamente nel conteggio salariale (busta paga).

7.4. Diritto al salario dopo il decesso del lavoratore

Con la morte del lavoratore, il rapporto di lavoro si estingue. Tuttavia, il datore di lavoro deve pagare il salario per un altro mese a contare dal giorno della morte e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni per due altri mesi sempreché 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. (art. 338 CO).

7.5. Indennità per le assenze

Il lavoratore ha diritto a giorni di congedo indennizzati a pieno salario:

	ai sensi dell'art. 329g CO
a) in caso di nascita dei propri figli	
b) per il decesso del coniuge o della persona convivente, dei figli e dei genitori del lavoratore	3 giorni
c) per il decesso di fratelli, sorelle e suoceri del lavoratore	2 giorni
d) in caso di matrimonio	1 giorno
e) per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento militare, a condizione che vi sia la possibilità di lavorare per la rimanente mezza giornata	½ giornata
f) Reclutamento per l'Esercito Svizzero, conformemente agli obblighi di leva	fino a 3 giorni
g) per il trasloco dei lavoratori che hanno più di un anno di anzianità di servizio presso la ditta e che hanno una propria economia domestica ed il cui rapporto di lavoro non è stato disdetto. Questo congedo è concesso una sola volta nell'arco di tre anni.	1 giorno

7.6. Corresponsione salariale durante il servizio militare**7.6.1. Corresponsioni salariali**

Durante la prestazione del servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile obbligatori in tempo di pace, vengono accordate le seguenti indennità, basate sulla paga mensile.

- a) Durante la scuola recluta nel ruolo di recluta:
 - per celibi senza persone a carico 50% del salario
 - per celibi con persone a carico e persone sposate 80% del salario
- b) Durante le scuole per i quadri e durante il pagamento del grado:
 - per celibi senza persone a carico 50% del salario
 - per celibi con persone a carico e persone sposate 80% del salario
- c) Durante altre prestazioni di servizio militare fino a quattro settimane nel corso dell'anno civile:
 - quando il rapporto di lavoro ha una durata inferiore ad un anno fino a tre settimane 100% del salario
 - quando il rapporto di lavoro ha una durata superiore ad un anno fino a quattro settimane 100% del salario
 - a partire dalla 5° settimana 50% del salario

7.6.2. Ammissibilità del diritto

Si ha diritto all'indennità in corrispondenza all'art. 7.6.1 solo se il milite è stato alle dipendenze del suo datore di lavoro per più di tre mesi nel periodo precedente l'entrata nel servizio militare o civile oppure se il rapporto di lavoro dura, il servizio incluso, più di tre mesi (art. 324a CO).

7.6.3. Indennità dell'IPC

Se le indennità legali previste dal regolamento concernente l'indennità ai militi per la perdita di guadagno (IPC) eccedono quelle corrisposte dal datore di lavoro ai termini dell'art. 7.6.1, quest'ultime spettano al lavoratore.

7.7. Versamento del salario

Il versamento del salario su base mensile in franchi svizzeri avviene non in contanti, con un conteggio dettagliato. Le ricevute dei versamenti in denaro contante non sono accettate come pagamento. Nel conteggio salariale deve essere indicata la categoria di inquadramento (art. 7.1.2). Il lavoratore è tenuto ad aprire un conto salari presso una banca o ufficio postale con sede in Svizzera e a comunicarne gli estremi il primo giorno di lavoro. Si raccomanda di versare il salario sul conto del lavoratore entro e non oltre il 27 di ogni mese.

Art. 8 Rimborso spese**8.1. Principio**

Se i lavoratori vengono inviati in trasferta a cantieri fuori sede, le spese sostenute devono essere rimborsate in base alla relativa distinta.

8.2. Indennità per il pranzo**8.2.1. Presupposti**

Il datore di lavoro versa al lavoratore un'indennità per i costi del vitto fuori sede.

8.2.2. Principio dell'indennità forfettaria mensile

In linea di massima, le spese secondo la variante a) devono essere corrisposte con un'indennità forfettaria mensile. In casi eccezionali giustificati e in caso di lavoro fuori sede comprovatamente non regolare, può essere concordata anche la variante b). L'indennità secondo la variante b) è dovuta solo se, in caso di lavoro fuori sede, non è possibile il rientro per il pranzo al normale luogo di consumazione del vitto (sede della ditta). Le spese devono essere comprovate al datore di lavoro con una ricevuta corrispondente.

8.2.3. Tariffe indennità per il pranzo

Si applicano le seguenti tariffe in caso di:

- a) un importo forfettario mensile 265.00 franchi
- b) un rimborso per ogni pasto 18.00 franchi

8.2.4. Deduzioni in caso di assenze

Nel caso dell'indennità forfettaria mensile secondo la variante a) possono essere dedotte le assenze (ad eccezione dei giorni di vacanza e festivi) per un importo di 12.00 franchi al giorno.

8.2.5. Durata di applicazione

La variante scelta si applica per almeno un anno civile (da gennaio a dicembre).

8.3. Luogo di lavoro fuori sede

Qualora il rientro quotidiano non risulti possibile o ragionevole, il totale delle spese di viaggio, vitto e pernottamento dalla sede della ditta vengono rimborsate dal datore di lavoro dietro presentazione delle relative ricevute. In caso di utilizzo di proprio automezzo o del trasporto pubblico, è previsto il rimborso settimanale di un viaggio di andata e di un viaggio di ritorno.

8.4. Mezzi di trasporto pubblici

In caso di incarico lavorativo fuori sede, il datore di lavoro deve sostenere per intero i costi derivanti dall'utilizzo del trasporto pubblico locale dalla sede della società.

8.5. Spese di viaggio

Per l'uso di un automezzo appartenente al lavoratore, ordinato dal datore di lavoro e col consenso del lavoratore stesso, dovrà essere versata un'indennità che copra il tragitto dalla sede centrale o dal magazzino della ditta. Tale indennità non si applica se la distanza da percorrere dal luogo di residenza del dipendente è più breve del tragitto dall'abitazione alla sede o al magazzino della ditta.

L'indennità è pari a 70 centesimi al chilometro. In base alla disponibilità di spazio, l'utente del mezzo di trasporto è tenuto a trasportare possibilmente altri compagni di lavoro. Le spese di viaggio possono, di comune accordo, essere rimborsate mediante pagamento forfettario mensile.

Art. 9 Contribution professionnelle et aux frais d'exécution

9.1. Principio

Le parti contraenti istituiscono un fondo ad amministrazione paritetica.

9.2. Destinazione d'uso

I contributi sono destinati a:

- a) La copertura dei costi di esecuzione del contratto collettivo di lavoro;
- b) La formazione professionale di base e continua;
- c) La promozione della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute;
- d) Compiti in ambito sociale come l'assistenza in situazioni di emergenza.

9.3. Riscossione e importo dei contributi

9.3.1. Riscossione dei contributi

Il contributi vengono riscossi e amministrati dalla Commissione Professionale Paritetica Centrale (CPPC).

9.3.2. Contributi del lavoratore

Il contributo dei lavoratori dipendenti ammonta a 25 franchi al mese o 5 franchi per le persone in formazione e viene portato in detrazione da parte del datore di lavoro ad ogni corresponsione di stipendio o salario. Sono soggette a contributi tutte le persone elencate all'art. 1.3 (Decreto federale). La detrazione viene addebitata per intero anche in caso di mese parziale.

9.3.3. Contributi del datore di lavoro

Il contributo del datore di lavoro è pari allo 0,5% della massa salariale SUVA dei dipendenti subordinati, ma non inferiore a 500 franchi all'anno.

Tale contributo forfettario annuo è suddiviso in un contributo forfettario mensile di 41.70 franchi (500 franchi : 12 mesi) per le aziende che non sono attive costantemente nello stesso campo d'applicazione territoriale.

9.3.4. Ripartizione su esecuzione e formazione

La ripartizione dei contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori sull'esecuzione e la formazione è disciplinata da un regolamento.

9.3.5. Mancato conteggio dei contributi

Se i contributi professionali e di esecuzione non vengono conteggiati o non vengono conteggiati correttamente, il datore di lavoro è debitore non solo del contributo aziendale ma anche del contributo del lavoro nel corso degli ultimi 5 anni. Inoltre al datore di lavoro può essere comminata una multa convenzionale.

9.3.6. Prescrizioni di esecuzione

Le prescrizioni di esecuzione sono disciplinate da un regolamento separato. Anche dopo un'eventuale scadenza del CCNL, i contributi devono essere utilizzati con destinazione vincolata.

Art. 10 Protezione della salute e indennità sociali

10.1. "Protezione della salute" (Soluzione settoriale 55)

10.1.1. Amministrazione centrale

La CPPC rappresenta l'amministrazione centrale della Soluzione settoriale 55. Su richiesta la CPPC può supportare finanziariamente la Soluzione settoriale 55.

10.1.2. Basi legali

La direttiva 6508 della "Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro" (CFSL) obbliga i datori di lavoro, conformemente all'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI), a ricorrere a medici del lavoro e ad altri specialisti della sicurezza del lavoro, se questo è necessario per la protezione della salute dei lavoratori e per la loro sicurezza (art. 11a OPI).

La soluzione settoriale per le professioni di piastrellista (CFSL n° 55) è applicabile a tutte le aziende, ai sensi dell'art. 1. La soluzione settoriale 55 completa la regolamentazione legislativa sull'obbligo di consultazione ai sensi dell'art. 11b cpv. 1 OPI e del punto 2 della direttiva 6508.

10.1.3. Obblighi del datore di lavoro

Ogni datore di lavoro ha l'obbligo di identificare i rischi presenti nella sua azienda e di porre in atto all'interno di quest'ultima le misure adeguate per la salute e la sicurezza sul lavoro e di effettuarne la verifica periodica.

Con l'aiuto del manuale Soluzione settoriale 55 e dei relativi elenchi dei pericoli, liste di controllo e misure, ogni datore di lavoro è in grado di rilevare in modo sistematico i rischi specifici collegati alle professioni di piastrellista e fumista.

I datori di lavoro devono informare tempestivamente e con completezza i lavoratori sulle misure di applicazione della Soluzione settoriale 55.

10.1.4. Obblighi dei lavoratori

I lavoratori sono tenuti a seguire le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro in merito alla sicurezza del lavoro nonché le regole di sicurezza generalmente riconosciute sulla protezione della salute, così come a collaborare attivamente per la loro applicazione. In particolare, i lavoratori devono utilizzare i dispositivi di protezione individuale (DPI) e non possono compromettere l'efficacia dei dispositivi di protezione.

I lavoratori nominati dal datore di lavoro devono aver completato la formazione «Persona di contatto per la sicurezza del lavoro e la protezione della salute» (PERCO) e in azienda devono adempiere coscientemente gli obblighi che ne derivano.

10.1.5. Eccezione

Gli articoli 10.1.1 –10.1.4 non trovano applicazione per le aziende che soddisfano i requisiti del modello sussidiario di cui alla direttiva CFSL n. 6508.

10.1.6. Raccomandazione di visite mediche

La CPPC raccomanda a tutte le aziende di sottoporre i propri dipendenti a visite mediche periodiche nella misura delle possibilità esistenti.

10.2. Assicurazione di indennità giornaliera di malattia e prestazioni salariali

10.2.1. Assicurazione di indennità giornaliera di malattia – Principio

Tutti i lavoratori sottoposti al contratto collettivo di lavoro devono essere assicurati dal datore di lavoro per l'indennità giornaliera di malattia.

10.2.2. Contenuto dell'assicurazione e prestazione salariale

L'assicurazione di indennità giornaliera di malattia deve prevedere un'indennità giornaliera pari ad almeno l'80% del salario di riferimento per la SUVA. La fruizione è di 730 giorni. Il periodo di attesa deve essere concordato a massimo 60 giorni.

Per la tacitazione dell'obbligo di corresponsione del salario ai sensi dell'art. 324a CO viene introdotto il seguente regolamento:

- A partire dal 2° giorno il datore di lavoro deve al lavoratore almeno l'80% del salario
- A partire dal 2° giorno d'incapacità al lavoro, il lavoratore deve presentare spontaneamente un certificato medico.

10.2.3. Regime di premi

I premi dell'assicurazione di indennità giornaliera di malattia ai sensi del cpv. 10.2.2 vengono corrisposti dal datore di lavoro. I premi effettivi sono sostenuti dall'impresa e dal lavoratore, in ragione della metà. Con la prestazione d'indennità giornaliera di malattia viene tacitato l'obbligo di corresponsione del salario da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 324a f CO.

10.3. Assicurazione contro gli infortuni e prestazioni salariali

10.3.1. Assicurazione contro gli infortuni – Principio

L'assicurazione del datore di lavoro contro gli infortuni professionali e non professionali avviene ai sensi della legislazione federale sull'assicurazione contro gli infortuni.

10.3.2. Giorni di carenza SUVA

Qualora il lavoratore, a seguito dei giorni di carenza SUVA, subisca una perdita salariale, il datore di lavoro è tenuto a rimborsarlo all'80% del salario di cui egli lamenta la perdita, ai sensi dell'art. 3 segg. della DGO, o a fornire una copertura assicurativa. Se per qualunque motivo il rimborso disposto dalla SUVA è inferiore all'80%, tale approccio si applica anche per i giorni di carenza.

10.3.3. Premi

I premi per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni professionali (IP) sono a carico del datore di lavoro. I premi per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni non professionali (INP) sono a carico del lavoratore.

Art. 11 Lavoro nero

11.1. Principio

Il lavoro nero è vietato.

È considerato lavoro nero durante un rapporto di lavoro qualsiasi lavoro professionale eseguito per un terzo, indipendentemente se remunerato o meno, nonché il lavoro prestato presso un'altra azienda durante il tempo libero o le vacanze.

11.2. Per i lavoratori

I lavoratori che violano tale divieto possono ricevere una disdetta senza preavviso e la Commissione Professionale Paritetica Regionale può intimare un ammonimento o infliggere una multa convenzionale.

11.3. Per i datori di lavoro

Il favoreggiamento del lavoro nero in qualità di datore di lavoro è vietato. Nei confronti di datori di lavoro che lasciano eseguire o favoriscono deliberatamente il lavoro nero, può essere intimato un ammonimento e inflitta una multa convenzionale.

11.4. Eccezioni

Lo svolgimento di lavoro non retribuito nella cerchia familiare stretta (genitori, figli biologici, suoceri, nonni e fratelli) è possibile previa consultazione con il datore di lavoro. Il datore di lavoro deve comunicare alla CPPR il nome del lavoratore, la sede dell'oggetto e la durata di tale lavoro non retribuito.

Art. 12 Lavori a cottimo e temporanei

12.1. Divieto del lavoro a cottimo

Nelle professioni di piastrellista il lavoro a cottimo è vietato. Per lavoro a cottimo si intende qualsiasi attività la cui retribuzione non dipende dal tempo, bensì dalla quantità del lavoro svolto o dal successo lavorativo.

Versamenti o premi subordinati non vengono considerati come lavoro a cottimo.

12.2. Subordinazione di aziende di prestito di personale

Se un datore di lavoro assoggettato al CCNL e/o alla LOCCL impiega un lavoratore di un'agenzia di somministrazione di lavoro o di prestito di personale, le disposizioni salariali e sull'orario lavorativo stabilite dal CCNL e la corresponsione dei contributi professionali e dei contributi per le spese di esecuzione si applicano anche a tali aziende (art. 20 LC).

Art. 13 Responsabilità del subappaltatore

13.1. Obblighi dell'appaltatore primario

Se un'impresa assoggettata al CCNL assegna mandati a subappaltatori, l'appaltatore primario deve verificare che sia presente un attestato CCNL, il quale fornisca informazioni sui controlli effettuati e sul rispetto delle condizioni salariali e lavorative del CCNL applicabile al subappaltatore.

13.2. Rispetto delle direttive del CCNL e rischio di sanzioni

Se al momento dell'assegnazione del mandato risultano delle violazioni del CCNL in base all'attestato CCNL, il subappaltatore non può essere impiegato. Se le imprese non si attengono a questo principio, la Commissione Paritetica può infliggere delle sanzioni.

13.3. Verifica periodica

Nei mandati di lunga durata, l'attestato CCNL deve essere verificato periodicamente. A tale scopo la Commissione Paritetica può emanare direttive e raccomandazioni destinate alle imprese assoggettate al CCNL.

D DURATA DEL CONTRATTO E DISCIPLINAMENTO TRANSITORIO

Art. 14 Durata del contratto e disdetta

14.1. Entrata in vigore e validità

Il presente contratto collettivo di lavoro entra in vigore il 1° gennaio 2027 ed è valido fino al 31 dicembre 2030.

Il CCNL per la professione di piastrellista, in vigore dal 1° luglio 2018 e tutte le versioni precedenti, vengono abrogati con l'entrata in vigore del presente CCNL.

14.2. Disdetta della posizione salariale negli anni di transizione

La posizione salariale ai sensi dell'art. 7 CCNL può essere disdetta alla fine di febbraio di ogni anno, rispettando il termine di un mese. Se a disdetta avvenuta, al momento convenuto, non fosse stato raggiunto alcun accordo, alle associazioni contraenti spetta la libertà operativa sulla presente posizione, in deroga all'art. 3.2 CCNL.

14.3. Disdetta del contratto collettivo di lavoro

Se una delle parti contraenti manca di presentare disdetta entro tre mesi prima della scadenza, il contratto viene rinnovato per un altro anno.

E PARTI CONTRAENTI

Rappresentanti del datore di lavoro

CERUNIQ

Konrad Imbach
Presidente

Andreas Furgler
Direttore

Rappresentanti dei dipendenti

Unia – il sindacato

Vania Alleva
Presidente

Bruna Campanello
Membro della direzione

Kaspar Bütikofer
Secrétaire national de la branche

Syna – il sindacato

Nora Picchi
Responsabile Politica sindacale,
Diritto ed Esecuzione
Membro della Direzione

Guido Schluep
Responsabile di Settore

F ALLEGATI

Allegato n° 1 – Accordo salariale

al Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) 2027 – 2030 per il la professione di piastrellista per tutta la Svizzera, esclusi FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU.

1.1. Salari minimi (ai sensi dell'art. 7.1.2)

Salari minimi		CHF
Categoria A	Tutti i piastrellisti che hanno completato la formazione AFC, nonché le formazioni UE equipollenti riconosciute e comprovate, al più tardi nel 3° anno dal termine del tirocinio	5'500.00
Categoria A1	1° anno dal termine del tirocinio = 90% di A	4'950.00
Categoria A2	2° anno dal termine del tirocinio = 95% di A	5'225.00
Categoria B	Tutti i titolari di CFP, al più tardi nel 3° anno dal termine del tirocinio, nonché tutti i lavoratori privi di attestato AFC	4'950.00
Categoria B1	Passaggio alla categoria A dopo 7 anni di esperienza professionale, di cui almeno 2 anni in Svizzera (il periodo di tirocinio vale come esperienza professionale)	4'455.00
Categoria B2	1° anno dal termine del tirocinio = 90% di B	4'700.00
Categoria C	2° anno dal termine del tirocinio = 95% di B	4'295.00
Categoria D	Personale ausiliario che non esegue ASSOLUTAMENTE ALCUN lavoro di posa e/o lavoro specializzato	vedi tabella salariale sottostante
Categoria E	Tirocinanti AFC e AFP	Salario solo con l'autorizzazione della CPPC
Categoria F	Lavoratori con capacità lavorativa ridotta	vedi art. 7.1.2

Salari minimi tirocinanti		CHF
Piastrellista AFC 1° anno di tirocinio		850.00
Piastrellista AFC 2° anno di tirocinio		1'100.00
Piastrellista AFC 3° anno di tirocinio		1'500.00
Tirocinio supplementare piastrellista AFC 2° anno		1'800.00
Tirocinio supplementare piastrellista AFC 3° anno		2'100.00
Aiuto piastrellista CFP 1° anno di tirocinio		700.00
Aiuto piastrellista AFC 2° anno di tirocinio		900.00
Tirocinio AFC abbreviato dopo CFP (attestato) 2° anno		1'100.00
Tirocinio AFC abbreviato dopo CFP (attestato) 3° anno		1'500.00

1.2 Tempo di lavoro lordo annuo dovuto (ai sensi dell'art. 6.2.2)

Anno	Tempo di lavoro lordo annuo dovuto	Giorni lavorativi lordi annui	Media
2027	2'114.10	261	176.17
2028	2'106.00	260	175.50
2029	2'114.00	261	176.17
2030	2'114.00	261	176.17

Allegato n° 2 – Importi dell'indennità di trasferta

1. Definizione delle zone (ai sensi dell'art. 6.3)

Zona 1 da 0 a 15 chilometri
 Zona 2 da 16 a 30 chilometri
 Zona 3 da 31 a 50 chilometri

Se la distanza (percorso più rapido) tra l'azienda (luogo di assunzione) e il cantiere (luogo d'impiego) supera i 50 chilometri, il tempo di percorrenza è considerato tempo di lavoro.

Gli importi definiti nelle zone 1 – 3 si applicano per giorno, per il viaggio di andata e ritorno.

2. Importi dell'indennità di trasferta per le categorie salariali A-F:

Categoria	Zona 1	Zona 2	Zona 3
Tutte le categorie salariali ai sensi dell'art. 7 CCL (esclusa la D)	incluso nel salario mensile	18,00 franchi	42 franchi

3. Importi dell'indennità di trasferta per i tirocinanti (categoria salariale D) :

Categoria	Zona 1	Zona 2	Zona 3
Piastrellista AFC 1° anno di tirocinio	incluso nel salario mensile	3.00 franchi	6.00 franchi
Piastrellista AFC 2° anno di tirocinio		3.00 franchi	8.00 franchi
Piastrellista AFC 3° anno di tirocinio		5.00 franchi	11.00 franchi
Tirocinio supplementare piastrellista AFC 2° anno		6.00 franchi	13.00 franchi
Tirocinio supplementare piastrellista AFC 3° anno		6.00 franchi	15.00 franchi
Aiuto piastrellista CFP 1° anno di tirocinio		2.00 franchi	5.00 franchi
Aiuto piastrellista CFP 2° anno di tirocinio		3.00 franchi	6.00 franchi
Tirocinio AFC abbreviato dopo CFP (attestato) 2° anno		3.00 franchi	8.00 franchi
Tirocinio AFC abbreviato dopo CFP (attestato) 3° anno		5.00 franchi	11.00 franchi

Allegato n° 3 – Cauzione

Art. 1 Principio

- 1.1 A garanzia dei contributi professionali e per le spese di esecuzione e dei diritti della Commissione Paritetica Professionale Regionale e Centrale, derivanti dal contratto collettivo di lavoro per la professione di piastrellista (CPPR e CPPC), ogni datore di lavoro che effettui dei lavori nel campo di applicazione del contratto collettivo di lavoro per le professioni di piastrellista, deve versare alla CPPR una cauzione dell'importo massimo di 10'000 franchi o un importo equivalente in Euro.
- 1.2 La cauzione può essere corrisposta in contanti o attraverso garanzia irrevocabile di una delle banche assoggettate alla FINMA o di una compagnia assicurativa assoggettata alla FINMA. Con la banca o la compagnia assicurativa si devono disciplinare i diritti d'acquisto a favore della CPPR e stabilirne la causale. La cauzione versata in denaro contante viene depositata dalla CPPR su un conto vincolato e tassata al tasso d'interesse applicato a questa tipologia di conti. Gli interessi rimangono depositati sul conto e vengono corrisposti solo dopo lo svincolo della cauzione e la detrazione dei costi amministrativi. La CPPC è autorizzata, al momento dello svincolo della cauzione, a mettere in conto eventuali spese bancarie e a dedurle preventivamente.

Art. 2 Importo della cauzione

Quando la somma d'appalto è inferiore a 2'000 franchi (retribuzione secondo il contratto d'appalto), i datori di lavoro sono liberati dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile. Per una somma d'appalto fra 2'000 e 20'000 franchi in un anno civile la cauzione ammonta a 5'000 franchi. Quando la somma d'appalto in un anno civile supera i 20'000 franchi, la cauzione completa di 10'000 franchi deve essere versata. Nel caso in cui la somma d'appalto sia inferiore a 2'000 franchi, l'azienda deve presentare il contratto d'opera alla CPPC.

Importo d'appalto a partire da		Importo d'appalto fino a		Importo cauzione
		CHF	2'000.00	Nessun obbligo di cauzione
CHF	2'000.00	CHF	20'000.00	CHF 5'000.00
CHF	20'000.00			CHF 10'000.00

Art. 3 Messa in conto

Sul territorio della Confederazione svizzera la cauzione è dovuta solo una volta. Tutte le pretese di cauzione derivanti da altri contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale devono essere messe in conto. La prova per il versamento avvenuto di una cauzione spetta al datore di lavoro che deve presentarla in forma scritta.

Art. 4 Utilizzazione della cauzione

La cauzione sarà usata nell'ordine seguente per soddisfare alle richieste giustificate della CPPR e della CPPC:

1. Per pagare le multe convenzionali, le spese di controllo e di procedura;
2. Per pagare il contributo per i costi professionali e di esecuzione ai sensi dell'art. 9 CCNL.

Art. 5 Accesso alla cauzione

- 5.1. Ove la CPPC stabilisca l'inadempienza del datore di lavoro alle disposizioni, in virtù delle quali, ai sensi dell'art. 1.1 dell'Allegato 3, la cauzione serve come garanzia, essa gli comunica l'importo del pagamento da corrispondere alla CPPC stessa e la relativa motivazione, concedendo un periodo di 10 giorni per la presa di posizione. Alla scadenza di tale periodo di tempo, la CPPC comunica la propria decisione al datore di lavoro e può beneficiare della cauzione.
- 5.2. Quando le condizioni ai sensi dell'art. 5.1 CCNL sono soddisfatte, la CPPC è senz'altro autorizzata a chiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (in dipendenza dell'ammontare della multa convenzionale oltre alle spese di controllo e di procedura e/o l'ammontare del contributo per i costi di esecuzione dovuto) o di chiedere l'accreditamento corrispondente dalla cauzione in contanti.

- 5.3. Dopo aver imputato la cauzione, la CPPC informa il datore di lavoro entro 10 giorni per iscritto sul momento dell'imputazione e sulla somma imputata. Contemporaneamente essa spiega con un rapporto scritto all'attenzione del datore di lavoro i motivi dell'imputazione e la composizione della somma imputata.
- 5.4. Nel caso dell'imputazione della cauzione, la CPPC deve segnalare al datore di lavoro per iscritto la possibilità di intentare causa presso il tribunale competente alla sede della CPPC. Sarà applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

Art. 6 Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto

Entro 30 giorni o prima di iniziare un nuovo lavoro nel campo d'applicazione geografico dichiarato d'obbligatorietà generale, il datore di lavoro deve riportare la somma della cauzione nuovamente a suo valore iniziale.

Art. 7 Liberazione della cauzione

I datori di lavoro che hanno versato una cauzione, ne possono chiedere la liberazione presso la CPPC nei casi seguenti e dopo aver presentato proposta scritta per la liberazione di detta cauzione:

- a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione geografico del CCNL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo delle piastrelle;
- b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione geografico del CCNL dichiarato di obbligatorietà generale al più presto 6 mesi dopo il compimento del contratto d'appalto.

Nei casi menzionati sopra, tutte le condizioni seguenti devono inoltre essere soddisfatte obbligatoriamente e in modo cumulativo:

- a) Le pretese legate al CCNL come le multe convenzionali, i costi di controllo e di procedura nonché i costi di esecuzione sono pagati regolarmente e
- b) la CPPR e/o la CPPC non hanno constatato alcuna violazione delle disposizioni normative del CCNL e
- c) tutti i procedimenti di controllo sono terminati.

Art. 8 Sanzione per mancato versamento della cauzione

Se, nonostante l'avvenuto sollecito, un datore di lavoro non versa la cauzione, tale violazione viene sanzionata ai sensi dell'art. 3.1.7 lett. g CCNL con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione da versare e con l'addebito delle spese di gestione. Il pagamento della multa convenzionale non esonera il datore di lavoro dal proprio obbligo di prestare una cauzione.

Art. 9 Gestione della cauzione

La CPPC può delegare la gestione della cauzione parzialmente o in totale.

Art. 10 Foro giuridico

Nel caso di lite sono competenti i tribunali alla sede della CPPC a 6252 Dagmersellen. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

Allegato n° 4 – Obblighi di controllo per il piastrellista

Controllare lo stato e l'idoneità dei sottofondi ed identificarne i difetti:

- 7 Individuare la qualità dei materiali del sottofondo e procedere ai necessari interventi (applicazione di ponte di adesione, primer, sigillante, ecc.)**
- 8 Controllare allineamento, saldatura, piombo, planarità, capacità di carico, umidità, resistenza, crepe e dove richiesto la pendenza sufficiente, verificandone la precisione. Gli scostamenti devono essere immediatamente segnalati al superiore e alla direzione dei lavori rispettivamente al committente.**
- 9 Rispettare con precisione le altezze stabilite per i rivestimenti di pavimenti e pareti**
- 10 Verificare la qualità (errori di vetrinatura, concavità, convessità, ecc.) del materiale di posa**

Il piastrellista ha l'obbligo di segnalare tempestivamente eventuali problematiche al maestro piastrellista/capo piastrellista o al superiore prima di iniziare i lavori esecutivi. Egli è altresì tenuto ad informare la direzione dei lavori o la committenza di pertinenza.

I locali i cui pavimenti sono stati sottoposti a posa o stuccatura devono essere chiusi immediatamente dopo il completamento del lavoro o alla sera, in caso di prosecuzione dei lavori.

I materiali circostanti devono essere protetti (coperti) in modo tale da impedirne il danneggiamento.

Il piastrellista è tenuto a compilare in modo corretto e completo i rapporti di regia immediatamente dopo il completamento del lavoro o alla fine della giornata di lavoro e a farlo firmare al direttore dei lavori rispettivamente al committente entro il termine richiesto.

I rapporti di regia, di lavoro, giornalieri e settimanali devono essere compilati in modo accurato e completo e consegnati puntualmente al datore di lavoro.

Nell'esecuzione dei lavori il piastrellista deve attenersi alle norme SIA e alle direttive concernenti i lavori di posa di CERUNIQ. L'inadempienza agli obblighi di controllo che dovesse cagionare un danno, può essere addebitata al lavoratore. *Firmando il modulo allegato, il piastrellista attesta di conoscere e rispettare gli obblighi di controllo in ogni loro parte.*

Obblighi del piastrellista

Contratto collettivo di lavoro per la professione di piastrellista valevole per l'intera Svizzera, esclusi FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU.

Art. 5 Condotta e responsabilità

Apponendo la propria firma, il piastrellista attesta di conoscere le norme SIA, le vigenti direttive concernenti la professione di piastrellista e il CCNL, in particolare l'Art. 5 Condotta e responsabilità del piastrellista e obblighi di controllo del piastrellista.

Le disposizioni pertinenti sono parte integrante del presente accordo.

La documentazione di pertinenza è stata consegnata al piastrellista e da questo rispettata.

_____, il _____

Firma: _____

Il presente accordo viene redatto in duplice copia.

Un esemplare viene consegnato al lavoratore. Un esemplare al datore di lavoro.

Allegato n° 5 – Contenuto della cassetta degli attrezzi del piastrellista

- 1 Sacco per smaltimento rifiuti
- 1 Protezione per le vie respiratorie FFP2
- 1 Lisciafughe in plastica
- 1 Doppio metro
- 1 Segaferro
- 1 Cuffie proteggiodito
- 1 Tagliavetro in metallo duro
- 1 Spray lubrificante (WD 40) 100 ml
- 1 Matita di grafite
- 1 Bicchiere in gomma
- 1 Martelletto in gomma
- 1 Guanti di gomma (paio)
- 1 Crema mani
- 1 Mazzetta 800 gr
- 1 Sega per legno (saracco)
- 2 Ginocchiere professionali
- 1 Penna biro
- 1 Cazzuola da muratore 20 cm
- 1 Squadra da muratore 50 / 28 cm
- 1 Pinze per mosaico
- 1 Blocco notes
- 1 Cazzuola per piastrellista
- 1 Scalpello piano per piastrellista 10 mm
- 1 Scalpello piano per piastrellista 20 mm
- 1 Pinze Knipex per piastrellista
- 1 Tagliatrice per piastrelle Lunghezza di taglio min. 60 cm
- 1 Tenaglie russe 20 mm
- 1 Pietra per levigare Dia Pad
- 1 Cacciavite 5 mm
- 1 Occhiali di protezione
- 1 Spugna
- 1 Squadra falsa
- 1 Coltello universale (coltello Stanley)
- 1 Livella a bolla d'aria 120 cm
- 1 Livella a bolla d'aria 40 cm
- 1 Cassetta per gli attrezzi con lucchetto
- 1 Spatola dentata per mosaico 6 mm
- 1 Spatola dentata per piastrelle da pareti 8 mm
- 1 Spatola dentata per piastrelle da pavimento 10 mm
- 1 Matita da carpentiere

Allegato n° 6 – Regolamento sul Fondo per la formazione CCNL Piastrelle

REGOLAMENTO

Sull'assegnazione di indennità salariali e rimborsi per i costi dei corsi per la professione di piastrellista

1. Eventi di formazione di base e continua con diritto di indennizzo

- 1.1. La Commissione Paritetica Professionale Centrale (CPPC) stabilisce le sedi dei corsi e gli eventi ai quali sono destinati i contributi diretti o ai quali vengono rimborsate le indennità salariali e i costi dei corsi ai partecipanti.
- 1.2. In linea di massima si tratta delle seguenti offerte di corsi proposte principalmente da CERUNIQ (Associazione delle principali imprese di posa e del commercio specializzato).
 - Formazione di base (ad es. corsi interaziendali AFC e CFP, corsi intensivi ecc.)
 - Formazione superiore (es. esame di professione / EPS)
 - Seminari di settore (es. corsi CERUNIQ, SS55, corsi partner, seminari di perfezionamento delle sezioni)
 - Seminari non di settore (es. corsi di lingua, corsi per carrellisti, bonifica amianto).
- 1.3. Non hanno diritto ai contributi, ad esempio:
 - Scuola professionale
 - Materiale scolastico
 - Procedura di qualificazione
 - Giorni d'esame
 - Attestati di competenza
 - Corsi di informatica
 - Corsi per rimorchi
 - Patenti di guida di diverse categorie
 - Corsi per direttori d'azienda
 - Seminari interni all'azienda
- 1.4. Sull'eventuale finanziamento di ulteriori corsi esterni non inclusi nel programma dei corsi decide la CPPC.

2. Presupposti per il diritto all'indennità

- 2.1. Hanno diritto alle prestazioni tutti i lavoratori che al momento dell'inizio del corso sono inseriti in un solido rapporto di lavoro e assoggettati al CCNL Piastrelle, e che hanno versato con regolarità i contributi professionali e di esecuzione per un periodo di almeno sei mesi prima dell'inizio del corso e senza interruzioni durante la frequenza dei corsi. Con la cessazione della trattenuta dei contributi dal salario si estingue ogni diritto alle prestazioni e alle indennità.
- 2.2. I datori di lavoro (lavoratori indipendenti, direttori, soci), adempiendo al loro obbligo contributivo, hanno a loro volta un diritto parziale alle indennità (Cifra 5 e segg.).
- 2.3. I tirocinanti hanno diritto ai corsi a loro destinati conformemente al programma dei corsi. Per il resto si applicano le disposizioni della Cifra 2.1.

3. Obbligo d'informazione del richiedente

- 3.1. Per l'accertamento del diritto all'indennità, il datore di lavoro e il lavoratore devono fornire alla CPPC tutte le informazioni necessarie e mettere a disposizione la relativa documentazione.
- 3.2. Le eventuali prestazioni ottenute fornendo dati falsi devono essere restituite. In tali casi è espressamente riservato il perseguimento penale.
- 3.3. Agli aventi diritto che hanno versato i contributi professionali ai sensi della cifra 2.1, ma che all'inizio del corso lavorano al di fuori del campo d'applicazione territoriale e aziendale, possono tuttavia, in casi eccezionali, essere corrisposte le prestazioni. Su tali e altri casi eccezionali decide la CPPC Piastrelle.

4. Prestazioni

4.1. Principi generali

In linea di massima, le indennità vengono corrisposte solo dopo la regolare frequenza dell'evento di formazione continua. In caso di interruzione di un corso o di un ciclo di formazione oppure in caso di assenze ingiustificate, le prestazioni del Fondo per la formazione per piastrellisti vengono ridotte o decadono integralmente.

4.2. Aveni diritto

Agli aveni diritto elencati nelle cifre 2.1 – 2.3, in caso di frequenza di corsi e cicli di formazione sostenuti dal Fondo per la formazione per piastrellisti, vengono corrisposte le seguenti indennità.

5. Indennità per i costi dei corsi

Le indennità riportate alla cifra 5 si applicano in parte anche alle persone escluse dal CCNL Piastrelle ai sensi dell'art. 1.3 (nello specifico: titolari d'azienda, dirigenti superiori), a condizione tuttavia che vi sia il conteggio regolare dei costi professionali e di esecuzione. Non sussiste tuttavia alcun diritto all'indennità salariale.

5.1. Formazione di base (AFC/CFP)

a) Importo dell'indennità per i costi dei corsi

Corsi Interaziendali (CI)	200.00 franchi	per settimana di corso
Corsi intensivi/di sostegno/di preparazione	200.00 franchi	per settimana di corso

b) Richiesta e beneficiario del pagamento

L'indennità per i costi del corso deve essere richiesta dal datore di lavoro e viene versata a quest'ultimo.

c) Importo dell'indennità salariale

Non sussiste alcun diritto a un'indennità salariale.

d) Particolarità

Le tasse per esami o materiale scolastico non possono essere conteggiate tramite il Fondo di formazione per piastrellisti.

5.2. Formazione superiore

a) Importo dell'indennità per i costi dei corsi

- Esame professionale (formazione modulare)
40% dei costi del corso (con presenza completa secondo il regolamento scolastico)
- Per la frequenza dei singoli moduli è richiesta la presenza completa secondo il regolamento scolastico. Il diritto sussiste solo dietro presentazione di copia della fattura.
- EPS (Esame professionale superiore) / Diploma commerciale
40% dei costi del corso (con presenza completa secondo il regolamento scolastico).

Il diritto sussiste solo dietro presentazione di copia della fattura e può essere rivendicato solo insieme al conteggio della Confederazione (dopo il completamento).

- Corsi per maestri di tirocinio / formatori professionali / istruttori
100 % dei costi dei corsi

Il diritto sussiste solo dietro presentazione di copia della fattura e del certificato del corso. Ai fini del diritto all'indennità salariale non è determinante l'assoggettamento al CCNL del partecipante, bensì quello dell'azienda.

b) Importo dell'indennità salariale

Per i corsi per maestri di tirocinio, formatori e istruttori sussiste il diritto a un'indennità salariale pari a 150,00 franchi/giorno. L'indennità salariale viene corrisposta al datore di lavoro. Non è consentita alcuna trattenuta salariale.

c) Richiesta e beneficiario del pagamento

L'indennità per i costi dei corsi deve essere richiesta dal partecipante ed è versata a quest'ultimo.

L'indennità salariale viene corrisposta al datore di lavoro.

d) Particolarità

Le tasse per esami, materiale scolastico, alloggio o vitto non possono essere conteggiate tramite il Fondo di formazione per piastrellisti.

5.3. Seminari di settore

a) Importo dell'indennità per i costi dei corsi

- Corsi CERUNIQ
50% del costo dei corsi fino ad max. 500,00 franchi per corso

Il diritto sussiste solo dietro presentazione di copia della fattura.

- BL55 (Corso di base/ERFA PECO)
50% del costo dei corsi fino ad max. 500,00 franchi per corso

Il diritto sussiste solo dietro presentazione di copia della fattura.

- Corsi partner CERUNIQ
50% del costo dei corsi fino ad max. 500,00 franchi per corso

Il diritto sussiste solo dietro presentazione della copia della fattura. Inoltre, il contenuto del corso deve essere preventivamente sottoposto e approvato dalla Commissione Tecnica di CERUNIQ.

- Seminari di perfezionamento delle sezioni e seminari partner con le sezioni:
60,00 franchi per partecipante.

Il diritto sussiste solo dietro presentazione di un elenco delle presenze firmato. Possono fare richiesta d'indennità anche i partecipanti non soggetti all'obbligo di conteggio come ad es. i titolari d'azienda.

b) Richiesta e beneficiario del pagamento

L'indennità per i costi del corso deve essere richiesta dal datore di lavoro e viene versata a quest'ultimo.

c) Importo dell'indennità salariale

Non sussiste alcun diritto a un'indennità salariale.

d) Particolarità

Le tasse per attestati di competenza o materiale scolastico non possono essere conteggiate tramite il Fondo per la formazione per piastrellisti.

5.4. Seminari extrasettoriali

a) Importo dell'indennità per i costi dei corsi

- Corso di lingue Fide
Viene indennizzato il 100% del costo dei corsi.
- Altri corsi di lingue
80% del costo dei corsi
- Corso per carrellisti / bonifica amianto / dispositivi anticaduta
50% del costo dei corsi fino ad max. 500,00 franchi per corso

b) Richiesta e beneficiario del pagamento

L'indennità per i costi dei corsi di lingue Fide, del corso sui carrelli elevatori, del corso di bonifica amianto e del corso sui dispositivi anticaduta deve essere richiesta dal datore di lavoro e viene versata a quest'ultimo.

La richiesta d'indennità per i costi degli altri corsi lingue deve essere presentata dal partecipante e viene versata a quest'ultimo (per ulteriori dettagli consultare la lettera d).

c) Importo dell'indennità salariale

Non sussiste alcun diritto a un'indennità salariale.

d) Particolarità

Le tasse per attestati di competenza o materiale scolastico non possono essere conteggiate tramite il Fondo per la formazione per piastrellisti.

Corsi di lingue Fide

L'organizzatore presenta una richiesta alla CPPC per l'assunzione dei costi del corso. Il partecipante stesso versa solo una piccola quota, che non può essere conteggiata separatamente presso il Fondo per la formazione.

Altri corsi di lingue

Il diritto sussiste esclusivamente dietro presentazione di copia della fattura, incluso il certificato di superamento dell'esame. Il supporto è valido fino al livello linguistico B2 max. Per la lingua prescelta fa fede la sede dell'azienda. Sono supportati i corsi di lingua per tedesco, francese e italiano.

Corso sui carrelli elevatori / corso di bonifica amianto / corso sui dispositivi anticaduta

Il diritto sussiste solo dietro presentazione di copia della fattura.

6. Disposizioni generali / eccezioni

- 6.1. Anche i datori di lavoro di aziende sottoposte al CCL hanno diritto alle indennità per i costi dei corsi elencate alla cifra 5. Essi non ricevono tuttavia alcuna indennità salariale.
- 6.2. Il pagamento avviene dopo il completamento del corso e può essere conteggiato solo utilizzando il modulo "Fondo per la formazione" tra gennaio e marzo dell'anno successivo.
- 6.3. Gli eventi di formazione continua di durata inferiore a quattro ore non danno diritto ad alcuna indennità.
- 6.4. Le richieste pervenute dopo il termine di presentazione (fine marzo di ogni anno) vengono elaborate solo l'anno successivo. I corsi conteggiati non possono risalire a più di 3 anni prima.
- 6.5. I corsi non ancora conteggiati possono essere conteggiati presso la CPPC con una richiesta separata fino a un massimo di 3 anni prima (fa fede la data del corso). La presentazione deve avvenire tra gennaio e marzo.

7. Rimedi giuridici

Contro le decisioni della segreteria CPPC Piastrelle è possibile presentare opposizione scritta presso la CPPC Piastrelle entro 20 giorni dalla notifica della decisione. Questa deve contenere una richiesta e una motivazione. Le decisioni della CPPC Piastrelle sono inappellabili.

8. Entrata in vigore e revisione

Il presente regolamento è stato approvato dalla CPPC il 12 aprile 2022 e aggiornato il 17 agosto 2023. È stato posto in vigore retroattivamente dal 1° gennaio 2022.

Il 4 aprile 2025 il regolamento è stato aggiornato. Le modifiche sono entrate in vigore il 1° agosto 2025. Il presente regolamento sostituisce tutti i regolamenti precedenti.

Il regolamento può essere modificato in qualsiasi momento dalla CPPC Piastrellisti, rispettivamente adattato alle mutate circostanze ed esigenze.

Dagmersellen, 4 aprile 2025

Allegato n° 7 – Tabella di conversione per il calcolo del salario orario

In linea di principio, la retribuzione avviene, a partire dall'assunzione, mediante salario mensile. In casi eccezionali (impieghi di breve durata o personale temporaneo) sono possibili salari orari.

Il calcolo dei salari orari sulla base dei salari minimi avviene come segue.

A tale scopo si deve sempre calcolare, indipendentemente dai mesi di impiego o dall'anno civile, con 9 giorni festivi.

1. Calcolo del salario orario sulla base del salario minimo :

Per il calcolo del salario orario, le ore lavorative annue lorde dovute vengono fissate a 2'114.10 ore.

Il salario minimo viene moltiplicato per 12 mesi e diviso per il numero di ore lavorative annue lorde dovute. Ne risulta il salario orario di base.

Sul salario di base vengono calcolate le maggiorazioni per vacanze e giorni festivi. Questo totale intermedio funge a propria volta da base per il calcolo della quota della 13esima mensilità.

2. Maggiorazioni:

a) Vacanze

25 giorni	10,64%
27 giorni	11,59%

b) Giorni festivi

9 giorni festivi	3,59%
------------------	-------

c) Saldo ore supplementari/straordinari

In caso di liquidazione	25%
-------------------------	-----

d) Maggiorazioni ai sensi dell'Art. 6.2.2 e segg.

per lavoro straordinario (oltre 48 ore settimanali)	25%
per lavoro notturno in un singolo giorno feriale dalle 20.00 alle 06.00	100 %
per lavoro notturno in due o più giorni feriali consecutivi dalle 20.00 alle 06.00	50 %
il sabato dalle 15.00 alle 20.00 (applicabile solo se le 48 ore settimanali sono già state raggiunte).	50 %
per il lavoro di domenica e nei giorni festivi	100 %

e) Maggiorazione tredicesima mensilità

13 ^e mensilità	8,33%
---------------------------	-------

3. Composizione del salario orario e

Salario orario (salario di base)	CHF
+ Maggiorazione vacanze	10,64 % oppure 11,59 %
+ Maggiorazione giorni festivi	3,59 %
= Totale intermedio (Totale 1)	CHF
+ Maggiorazione 13esima mensilità	8,33 %
= Totale intermedio (Totale 2)	CHF
+ Maggiorazioni per ore supplementari/straordinarie, lavoro straordinario, notturno e domenicale	%
= Salario orario lordo	CHF

Allegato n° 8 – Indirizzi delle sedi

CPPC (Commissione Professionale Paritetica Centrale) per la professione di Piastrellista quale istanza di ricorso

Segretariato
CPPC Piastrelle
Keramikweg 3
6252 Dagmersellen
Tel. 062 748 21 51
zpbk@lgav-platten.ch

Contatti CPPR (Commissione Professionale Paritetica Regionale)

Area geografica	CPPR
Aargovia Soletta	CPPR Piastrelle AG/SO Keramikweg 3 6252 Dagmersellen Tél. +41 62 748 21 52 rpbk-agso@lgav-platten.ch
Berna	CPPR Piastrelle Berna Keramikweg 3 6252 Dagmersellen Tél. +41 62 748 21 53 rpbk-be@lgav-platten.ch
Grigioni	CPPR Piastrelle Grigioni c/o Unia Ostschweiz Lämmli brunnenstr. 41 Case postale 647 9004 St-Gall Tél. +41 71 446 98 41 rpbk-gr@lgav-platten.ch
Svizzera orientale AI, AR, SG, TG,	CPPR Piastrelle Svizzera orientale c/o Unia Ostschweiz Lämmli brunnenstr. 41 Case postale 647 9004 St-Gall Tél. +41 71 446 98 41 rpbk-os@lgav-platten.ch
Zurigo e Sciaffusa	CPPR Piastrelle ZH/SH Keramikweg 3 6252 Dagmersellen Tél. +41 62 748 21 54 rpbk-zhsh@lgav-platten.ch
Svizzera centrale GL, LU, NW, OW, SZ, UR et ZG	CPPR Piastrelle Svizzera centrale St. Karlistrasse 21 6002 Lucerne Tél. +41 41 249 93 05 rpbk-zs@lgav-platten.ch

Sottoscrizione contrattuale delle singole parti contraenti

Ai sensi dell'art. 356 b DO

L'azienda firmataria riconosce l'obbligatorietà di ogni disposizione prevista dal CCNL 2017– 2030 per la professione di piastrellista per l'intera Svizzera, esclusi FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU, dai futuri accordi integrativi, dagli accordi sui salari e dai protocolli d'intesa.

Se il presente contratto collettivo di lavoro viene disdetto dagli organi delle associazioni firmatarie o viene tacitamente prorogato, tali azioni hanno effetto anche sul presente contratto, sugli accordi integrativi, sugli accordi sui salari e sui protocolli d'intesa. Le eventuali modifiche contrattuali hanno validità per l'azienda firmataria solo a partire dal momento della comunicazione scritta.

Nome dell'azienda:

Persona di competenza:

Via:

NPA/Località:

N° Tel:

E-mail:

Numero di collaboratori

Amministrazione

Produzione

Persona in formazione

Totale

Luogo/data

Firma con validità giuridica

Timbro dell'azienda:

Vi preghiamo di inviare un esemplare della presente conferma di contratto sottoscritta in originale al seguente indirizzo:

CPPC Commissione Professionale Paritetica Centrale della professione di piastrellista
Keramikweg 3
6252 Dagmersellen