

**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
NEL RAMO DELLE VETRERIE
DEL CANTONE TICINO**

valevole dal 1. gennaio 2013 al 31 dicembre 2015

stipulato fra

l'Associazione Vetrerie del cantone Ticino

da una parte

e

l'Organizzazione Cristiano Sociale del Cantone Ticino
il Sindacato UNIA

dall'altra

PREAMBOLO

Nell'intento di

- assicurare la piena occupazione e salvaguardare la pace sul lavoro
- regolamentare per il bene comune i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro
- promuovere gli interessi professionali comuni quali:
 - a) la difesa e il riconoscimento della professione presso Enti pubblici e privati
 - b) la promulgazione e l'applicazione di condizioni di appalto appropriate
 - c) la piena occupazione
 - d) la delibera di lavori degli enti pubblici o da essi finanziati solamente ad imprese che rispettano gli obblighi contrattuali
 - e) la lotta alla concorrenza sleale ed in particolare al lavoro nero
 - f) lo sviluppo della formazione professionale
 - g) la sicurezza sul lavoro, la salute e la prevenzione delle malattie
 - h) l'estensione delle stesse condizioni contrattuali e di lavoro su tutto il territorio nazionale

le parti contraenti stipulano il presente contratto collettivo di lavoro.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.	Campo di applicazione dal profilo geografico	5
Art. 2.	Campo di applicazione aziendale	5
Art. 3.	Campo di applicazione personale	6
Art. 4.	Applicazione del contratto	7
Art. 5.	Decreto di obbligatorietà cantonale	7

DISPOSIZIONI PER L'APPLICAZIONE DEL CCL

Art. 6.	Commissione Paritetica Cantonale	8
Art. 7.	Collegio Arbitrale	9
Art. 8.	Arbitro Unico	10
Art. 9.	Destinazione delle multe	11
Art. 10.	Contributo paritetico per l'applicazione del CCL	11
Art. 11.	Dichiarazione di adesione – condizioni di rilascio – emissione e rinnovo	12
Art. 12.	Proventi e destinazione	12
Art. 13.	Regolamento	12

DISPOSIZIONI MATERIALI E CONTRATTUALI

Art. 14.	Salari a partire dal 1° gennaio 2013	13
Art. 15.	Salario mensile	14
Art. 16.	Durata del lavoro / orario flessibile / tempo di viaggio	14
Art. 17.	Vacanze e giorni festivi	14
Art. 18.	Salario in caso di malattia	15
Art. 19.	Salario in caso d'infortunio	17
Art. 20.	Lavoro straordinario e supplementi	17
Art. 21.	Lavoro a turni	18
Art. 22.	Assenze di breve durata	18
Art. 23.	Rimborso spese	18
Art. 24.	Tredicesima mensilità	19
Art. 25.	Assegni familiari	19
Art. 26.	Versamento del salario	19

Art. 27.	Conclusione del rapporto di lavoro	19
Art. 28.	Lavoro a cottimo	20
Art. 29.	Lavoro nero	20
Art. 30.	Adeguamenti salariali e contrattuali	21
Art. 31.	Diritti acquisiti	21
Art. 32.	Durate del contratto collettivo di lavoro del cantone Ticino	22

PROCEDURA DAVANTI AL COLLEGIO ARBITRALE

Art. 1.	Registrazione atti	24
Art. 2.	Procedura in generale	24
Art. 3.	Procedura orale	24
Art. 4.	Procedura scritta	25
Art. 5.	Relatore	25
Art. 6.	Prove	25
Art. 7.	Potere d'esame – Indagine d'ufficio	25
Art. 8.	Assunzione delle prove	25
Art. 9.	Giudizio	26
Art. 10.	Notificazione del giudizio	26
Art. 11.	Restituzione dei documenti	26
Art. 12.	Modo di intimazione	26

DISPOSIZIONI GENERALI

art. 1 Campo di applicazione dal profilo geografico

Il CCL-TI vale per tutto il territorio del cantone Ticino.

art. 2 Campo di applicazione aziendale

Il contratto di lavoro ha validità per tutte le aziende, per reparti aziendali e per i gruppi di montaggio che operano

- nella lavorazione e nella produzione artigianale del vetro in tutte le sue forme, che ha luogo all'interno dell'azienda e nel cui ambito si preparano diversi elementi per l'impiego
- nella posa in opera, che comprende il montaggio di tutti i prodotti vetrari e affini all'interno all'esterno degli edifici

In particolare sono assoggettati al presente CCL le aziende, i reparti aziendali e gruppi di montaggio occupati nei seguenti settori:

- nel taglio dei vetri di qualsiasi spessore e lavorazioni diverse come la molatura, lucidatura, intagli, fori, tacche
- nella posa di vetri in genere: semplici come float, stampati, acidati, stratificati e temperati, vetri isolanti nelle diverse composizioni e di sicurezza per facciate, vetri per infissi e finestre in metallo, in legno, in PVC, legno metallo
- nelle coperture per tetti a shed, lucernari e cupole in vetro e materiale plastico, elementi in vetro per scale, soffitti luminosi, pavimenti pedonabili, sportelli per banche
- nell'esecuzione di tavoli, armadi, sportelli, pareti ed elementi in specchio
- nella lavorazione di decorazioni, serigrafie, termolaccature, costruzione o restauro di elementi con vetri artistici mediante legatura in piombo e ottone per arredamenti, musei, esposizioni, locali di culto, pubblici e privati in genere
- nell'esecuzione di porte e sopraluci vetrati, porte automatiche, girevoli e scorrevoli per impennate esterne e pareti divisorie interne
- nella fornitura e nella posa di vetri antifuoco e anticrimine, vetrate di sicurezza per parapetti e balconi
- nella costruzione nella posa di serre, rivestimenti facciate, vani lift, transenne per impianti sportivi, pareti foniche e traslucide per strade, autostrade e ferrovie, pareti in profilit e in vetrocemento
- nei rivestimenti speciali di facciata "camicie in vetro", facciate strutturali, facciate ventilate con fissaggio puntuale, cornici e telai in metallo, legno e PVC che con il vetro formano un elemento unico, pannelli solari, applicazione film di protezione su vetri e materiali plastici

- negli interventi di riparazione e sostituzione in tutti i campi del vetro e materie plastiche
- nelle masticate e sigillature in ogni campo di applicazione

Non sono per contro assoggettati al presente CCL le aziende ed i reparti aziendali che operano esclusivamente nella produzione e nella lavorazione industriale del vetro. La CPC si riserva di effettuare le necessarie verifiche.

art. 3 Campo di applicazione personale

Le disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro sono valide per tutti i lavoratori occupati nelle aziende o nei reparti aziendali di cui all'art. 2 del CCL, ivi compresi gli apprendisti, che ricoprono una delle seguenti funzioni:

capo vetraio	lavoratore qualificato riconosciuto come capo dal datore di lavoro o che ha conseguito la maestria federale
vetraio qualificato	lavoratore qualificato con attestato federale di capacità o attestato estero riconosciuto come equivalente oppure riconosciuto come tale dal datore di lavoro
vetraio	lavoratore con conoscenza ed esperienza professionale acquisiti in Svizzera e/o all'estero
aiuto vetraio	lavoratore con limitate conoscenze professionali
ausiliario	lavoratore estraneo al ramo
giovani lavoratori	lavoratori qualificati durante il primo, rispettivamente, il secondo anno e terzo anno civile successivo al conseguimento dell'attestato federale di capacità durante i quattro anni di formazione

Non sono assoggettati al presente CCL,

- i direttori d'azienda
- i tecnici con funzioni direttive o altri collaboratori che, per posizione o responsabilità, dispongono di ampio potere discrezionale o possono esercitare una influenza determinante sui processi decisionali
- il personale di vendita ed i rappresentanti

art. 4 Applicazione del contratto

Le parti contraenti del CCL-TI provvedono alla sua interpretazione ed applicazione.

art. 5 Decreto di obbligtorietà cantonale

Dopo la stipulazione del presente CCL, le parti contraenti inoltreranno all'istanza competente la domanda per la dichiarazione di obbligtorietà generale cantonale.

DISPOSIZIONI PER L'APPLICAZIONE DEL CCL

art. 6 Commissione Paritetica Cantonale

6.1. Per l'interpretazione ed applicazione del CCL è designata una "Commissione Paritetica Cantonale delle vetrerie" (CPC) composta da 2 membri e due supplenti, rappresentanti l'Associazione Vetrerie del cantone Ticino e da 2 membri e due supplenti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL; il funzionamento sarà stabilito da apposito regolamento.

6.2. La CPC svolge i seguenti compiti:

- **adottare gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del contratto e per la soluzione dei problemi inerenti la professione;**
- assolvere quei compiti particolari che le sono assegnate di volta in volta dai contraenti;
- **vigilare sull'interpretazione e sull'applicazione del CCL;**
- **eseguire controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nelle aziende;**
- notificare alle organizzazioni firmatarie e alle Autorità competenti i casi di violazione del CCL;
- **amministrare i proventi del contributo paritetico;**
- **pronunciarsi per quanto concerne le contestazioni in punto alla capacità professionale degli operai;**
- **promuovere corsi di perfezionamento professionale e corsi di istruzione per la preparazione agli esami professionali di maestria;**
- **stabilire se e in quale misura debbano essere dati sussidi a corsi di perfezionamento professionali organizzati da enti vincolati dal presente CCL.**

6.3. Le decisioni della CPC sono prese a maggioranza. In caso di mancato accordo, oppure quando le decisioni non possono essere prese nella forma prevista, le vertenze saranno sottoposte al Collegio Arbitrale di cui all'articolo 7 del presente CCL quale istanza di ricorso.

6.4. La CPC può costituire delle Sottocommissioni Regionali incaricate di svolgere la sorveglianza.

6.5. Le ditte firmatarie del CCL sono tenute a mettere a disposizione della CPC o delle Sottocommissioni Regionali le liste o registri di paga, i conteggi per i contributi sociali e tutta la documentazione necessaria.

6.6. I membri ed i supplenti della CPC o delle Sottocommissioni Regionali sono tenuti a mantenere il segreto su quanto vengono a conoscenza durante lo svolgimento dei loro compiti.

6.7. Ricontrata la violazione di disposizioni del CCL, la CPC invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali.

6.7.1. La CPC è autorizzata a decretare le seguenti sanzioni:

- a) ammonimento scritto;**
- b) pena convenzionale:**
 - **in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;**
 - **in caso di inosservanza del divieto relativo al lavoro abusivo fino ad un massimo di fr. 3'000.--;**
 - **in tutti gli altri casi fino ad un massimo di fr. 20'000.--; se la pretesa è di ordine finanziario la multa può ammontare fino al valore della pretesa dovuta.**

6.7.2. La multa convenzionale deve essere versata alla CPC entro 30 giorni.

6.7.3. La parte inadempiente deve, di regola, assumersi le spese procedurali.

6.7.4. La decisione della CPC dovrà indicare i mezzi giuridici di ricorso.

6.8. Contro le decisioni della CPC è data possibilità di ricorso entro 30 giorni dalla comunicazione al Collegio Arbitrale o all'Arbitro Unico.

6.9. Tutte le controversie che dovessero sorgere a dipendenza di decisioni della CPC, di multe presentate da detta Commissione, dell'interpretazione e dell'applicazione del presente contratto saranno decise esclusivamente dal Collegio Arbitrale, rispettivamente dall'Arbitro Unico; le parti rinunciano esplicitamente a sottoporre tali questioni all'Autorità giudiziaria. Rimangono però di esclusiva competenza di quest'ultima Autorità le questioni che sorgessero fra datore di lavoro e prestatore d'opera, a dipendenza del rapporto di lavoro.

art. 7 Collegio Arbitrale

7.1. E' costituito un Collegio Arbitrale quale istanza di ricorso nelle controversie riguardanti imprenditori o operai affiliati ad una delle parti firmatarie del CCL.

Esso è composto da tre membri e cioè da :

- un presidente designato dal Presidente del tribunale di Appello del cantone Ticino;
- un membro designato dall'Associazione Vetrerie del cantone Ticino;
- un membro designato alternativamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

Il Presidente del Tribunale di Appello del cantone Ticino designa un supplente del presidente, l'Associazione Vetrerie del cantone Ticino un supplente e le organizzazioni sindacali un supplente. I supplenti sostituiscono i membri impediti, assenti o ricusati.

- 7.2. I componenti del Collegio Arbitrale e i loro supplenti rimangono in carica tre anni; il loro incarico può essere rinnovato.
- 7.3. Il Collegio può addossare alla parte soccombente in tutto o in parte le spese della procedura. Il giudizio è pronunciato a maggioranza.
- 7.4. Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL, stabilisce il funzionamento del Collegio e la procedura da seguire nell'istruzione e nelle decisioni delle controversie.
- 7.5. Il Collegio Arbitrale:
 - a) decide i ricorsi presentati contro le decisioni della CPC delle vetrerie;
 - b) decide tutte le controversie che possono sorgere in relazione all'interpretazione o all'applicazione del CCL che non potessero essere evase dalla CPC;
 - c) può infliggere multe fino a fr. 20'000.-- ai violatori del CCL; nei casi di minor gravità può limitarsi ad ammonire il contravventore.
- 7.6. Il giudizio è inappellabile ed è pronunciato secondo diritto. La procedura è stabilita da apposito regolamento. Il Collegio Arbitrale regola liberamente la procedura ove il regolamento sia silente.
- 7.7. Le parti devono essere sentite oralmente o per iscritto; nel caso di mancata comparsa o di decorrenza infruttuosa del termine per la presentazione delle osservazioni scritte, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte o in base agli atti.
- 7.8. Il Collegio apprezza liberamente i fatti, può assumere d'ufficio tutte le prove che ritenesse utili per il suo convincimento e decide liberamente sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.
- 7.9. Tutti coloro che sono vincolati dal CCL sono tenuti a mettere a disposizione del Collegio Arbitrale i libri contabili e tutta la documentazione richiesta.
- 7.10. I membri del Collegio sono tenuti a mantenere il segreto su tutto ciò che vengono a conoscere durante l'istruzione delle vertenze.

art. 8 Arbitro Unico

Nelle controversie riguardanti un imprenditore non affiliato all'Associazione Vetrerie del cantone Ticino o un lavoratore non affiliato ad una organizzazione sindacale firmataria del presente CCL, il giudizio è pronunciato da un Arbitro Unico, designato dal Presidente del Tribunale di Appello del cantone Ticino per la durata di tre anni. Per le competenze, la procedura e le spese è applicabile, per analogia, l'articolo 7.

art. 9 Destinazione delle multe

Le multe vanno a favore della CPC delle vetriere, la quale provvede all'incasso.

art. 10 Contributo paritetico per l'applicazione del CCL

10.1. Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione ed applicazione del CCL, nonché per sviluppare azioni tendenti alla formazione professionale (apprendistato), al miglioramento della qualifica professionale ed alla difesa degli interessi generali della professione, è istituito un contributo paritetico, da versare alla CPC in Bellinzona, del seguente ammontare:

a) per tutti i datori di lavoro del cantone Ticino assoggettate al presente CCL: il 2 ‰ (due per mille) dei salari versati durante l'anno precedente, ritenuta una tassa minima di fr. 20.— al mese;

b) per i lavoratori (apprendisti compresi):

			TOTALE
lavoratori attivi in ditta associate all'AVCT e firmatarie del CCL	0.7 % *	0.3 % *	1.0 % *
lavoratori attivi in ditte non firmatarie del CCL	0.7 % *		0.7 % *

*** del salario sottoposto ai premi AVS (tredicesima compresa). Sottostanno a questo obbligo anche i lavoratori al beneficio dell'AVS e gli apprendisti non ancora assoggettati ai premi AVS.**

10.2. E' fatto divieto alle ditte di assumere a proprio carico il contributo paritetico dovuto dai lavoratori. Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.

10.3. Il mancato versamento del contributo paritetico entro il termine stabilito dall'art. 10.1., sarà gravato degli interessi di mora; inoltre la ditta potrà essere passibile di multa con l'eventuale diritto di ricorso a norma degli artt. 7 e 8 del presente CCL.

art. 11 Dichiarazione di adesione - condizioni di rilascio - emissione e rinnovo

11.1. E' introdotta di conseguenza un'apposita "dichiarazione di adesione al Contratto Collettivo di Lavoro" per le aziende. La dichiarazione di adesione al CCL-TI è rilasciata:

- alle ditte affiliate all'Associazione Vetriere del Cantone Ticino dal suo segretariato;
- alle ditte non associate, dalla CPC, previo versamento dei contributi previsti dall'articolo 10.1. lettera a.

11.2. Condizione per il rilascio della dichiarazione di adesione al CCL-TI è che l'azienda sia iscritta a Registro di Commercio. Casi speciali verranno esaminati dalla CPC.

11.3. La dichiarazione di adesione al CCL-TI per le aziende dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- generalità dei titolari della ditta ed eventuali titoli di capacità professionale e di maestria;
- anno di costituzione e di iscrizione al Registro di Commercio;
- data di adesione al CCL-TI.

11.4. Non sarà riconosciuta firmataria del CCL-TI la ditta non affiliata all'Associazione Vetriere del Cantone Ticino, che non ha versato il contributo paritetico di cui all'articolo 10 del presente CCL.

11.5. La CPC allestirà e terrà aggiornato l'elenco delle aziende in possesso della dichiarazione di adesione al CCL-TI.

art. 12 Proventi e destinazione

L'introito totale della CPC, dedotto il ristorno alle parti contraenti, verrà utilizzato:

- a) per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento, da quello del Collegio Arbitrale e dell'Arbitro Unico;
- b) per le spese di formazione e perfezionamento professionale;
- c) per l'adempimento di altri compiti di natura preminentemente sociale.

art. 13 Regolamento

A norma degli articoli 10 e 11 del presente CCL le parti contraenti emaneranno un apposito regolamento da considerarsi parte integrante del CCL-TI.

DISPOSIZIONI MATERIALI E CONTRATTUALI

art. 14. Salari a partire dal 1° gennaio 2013

14.1. I salari minimi contrattuali per le rispettive categorie professionali corrispondono a:

capo vetraio lavoratore qualificato riconosciuto come capo dal datore di lavoro o che ha conseguito la maestria federale	fr. 29.75	l'ora
vetraio qualificato lavoratore qualificato con attestato federale di capacità o attestato estero riconosciuto come equivalente o riconosciuto come tale dal datore di lavoro	fr. 27.25	l'ora
vetraio lavoratore con conoscenza ed esperienza professionale o che ha svolto l'attività di aiuto vetrario per due anni nella medesima azienda	fr. 25.25	l'ora
aiuto vetraio lavoratore con limitate conoscenze professionali o che ha svolto l'attività di ausiliario per due anni nella medesima azienda	fr. 23.50	l'ora
ausiliario lavoratore estraneo al ramo	fr. 22.20	l'ora
giovani lavoratori 1. anno, dal conseguimento dell'attestato sino alla fine dell'anno civile successivo	fr. 22.75	l'ora
2. anno, dal secondo anno civile successivo a quello del conseguimento dell'attestato	fr. 24.75	l'ora
3. anno, dal terzo anno civile successivo a quello del conseguimento dell'attestato	fr. 25.25	l'ora
apprendisti I anno di tirocinio	fr. 630.00	al mese
II anno di tirocinio	fr. 810.00	al mese
III anno di tirocinio	fr. 1'190.00	al mese
IV anno di tirocinio	fr. 1'400.00	al mese

14.2. Il lavoratore ausiliario ha diritto alla categoria salariale di aiuto vetraio dopo due anni di attività presso la medesima ditta. Rispettivamente l'aiuto vetraio ha diritto alla categoria salariale di vetraio dopo due anni di attività presso la stessa ditta.

14.3. Casi particolari sono oggetto di un accordo salariale speciale, firmato da datore di lavoro e lavoratore, sottoposto per esame ed approvazione alla Commissione Paritetica Cantonale.

art. 15 Salario mensile

Si raccomanda a tutte le ditte di introdurre un sistema di remunerazione del salario nella forma mensile (coefficiente mensile: 180.3 - ore lavorative, giorni festivi e giorni di vacanza inclusi)

art. 16 Durata del lavoro / orario flessibile / tempo di viaggio

16.1. La durata media settimanale del lavoro è fissata a 41.5 ore da ripartire dal lunedì al venerdì.

16.2. L'orario di lavoro settimanale, dal lunedì al venerdì, può essere aumentato sino ad un massimo di 43 ore.

16.3. Il tempo di viaggio è considerato tempo di lavoro.

16.4. La CPC stabilisce ogni anno una tabella delle ore mensili possibili, riservata la facoltà ad ogni singola azienda di introdurre un orario aziendale.

art. 17 Vacanze e giorni festivi

**17.1. Durata delle vacanze:
ogni lavoratore ha diritto, per un anno intero di lavoro, a**

dal 20^{esimo} anno di età sino al compimento del 50^{esimo} anno di età	23 giorni
corrispondenti, per i lavoratori pagati a ore, alla seguente indennità vacanza	9.70%
fino al compimento del 20^{esimo} anno di età e dopo il 50^{esimo}	28 giorni
corrispondenti, per i lavoratori pagati a ore, alla seguente indennità vacanza	12.07%

23 giorni = 4,6 settimane

28 giorni = 5,6 settimane

I giorni festivi che cadono durante un periodo di vacanza, non contano come giorni di vacanza.

Se durante le vacanze il lavoratore si ammala o subisce un infortunio, i giorni di inabilità lavorativa completa senza colpa (attestati da un certificato medico) non contano come giorni di vacanza.

17.2. Riduzione delle vacanze:

Se il lavoratore è impedito per sua colpa a lavorare, le sue vacanze possono essere ridotte di 1/12 nel caso in cui l'impedimento al lavoro è stato, durante un anno civile, di un mese intero. Per ogni ulteriore mese intero di assenza, le vacanze potranno essere ridotte ogni volta di un altro dodicesimo.

Se il lavoratore è impedito senza sua colpa a lavorare, come ad esempio a causa di un infortunio, di malattia, adempimento di obblighi pubblici, servizio militare o protezione civile, di adempimento di una funzione pubblica, le vacanze possono essere ridotte di 1/12 se l'impedimento durante un anno civile è stato di due mesi interi; per ogni ulteriore mese di assenza, le vacanze possono essere ridotte ogni volta di un ulteriore dodicesimo.

17.3. Data delle vacanze:

Le vacanze devono essere concesse, rispettivamente prese, possibilmente in modo consecutivo e di regola durante il rispettivo anno di lavoro.

Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze, tenendo conto dei desideri del lavoratore nella misura in cui questi sono compatibile con gli interessi dell'azienda.

17.4. Vacanze collettive

La CPC può stabilire uno o più periodi di vacanze collettive obbligatorie per tutte le ditte, ritenuto che un periodo di vacanza è fissato durante la prima quindicina del mese di agosto. Il datore di lavoro ed il lavoratore, in deroga a quanto previsto, possono concordare un periodo di vacanza di una durata minima di 15 giorni civili, che dovrà cadere nel periodo 1. luglio - 30 settembre.

17.5. **Indennità per giorni festivi**

Il lavoratore ha diritto alla compensazione della perdita salariale per i seguenti 9 giorni festivi: Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Corpus Domini, Ascensione, 1. agosto, Assunzione, Natale e Santo Stefano. Il diritto al pagamento dei citati 9 giorni festivi corrisponde al 3.5% del salario lordo annuo.

art. 18 Salario in caso di malattia

18.1. **Prestazioni in caso di malattia**

Il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione collettiva con una cassa malati che garantisca, oltre alle prestazioni LAMal, un'indennità giornaliera pari all'80% del salario lordo. Con la prestazione d'indennità giornaliera di malattia viene tacitato l'obbligo di corresponsione del salario da parte del

datore di lavoro ai sensi degli art. 324a e 324b del Codice delle Obbligazioni.

18.2. Versamento dei premi

I premi a copertura dell'assicurazione collettiva per la perdita di guadagno in caso di malattia sono sopportati, dal datore di lavoro e dal lavoratore, in ragione della metà.

18.3. Condizioni minime di assicurazione

- a) inizio dell'assicurazione a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare il lavoro.**
- b) il versamento di un'indennità giornaliera di malattia pari all'80% dopo al massimo un giorno di carenza (primo giorno a carico del lavoratore).**
- c) se la copertura del contratto di assicurazione è differita di 30 giorni al massimo, la perdita di guadagno non assicurata è a carico del datore di lavoro.**
- d) il versamento dell'indennità giornaliera per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi.**
- e) il versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità attestata.**
- f) l'esonero del pagamento dei premi durante i periodi di malattia.**
- g) le prestazioni ai sensi dell'art. 324a del CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornaliere di malattia o quando lo siano solo con riserva, per un periodo limitato sulla base della scala bernese;**
- h) la possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di continuare in qualità di assicurato individuale, fermo restando che il premio per l'assicurazione individuale sarà stabilito in base all'età del lavoratore al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva. Se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera, le condizioni di assicurazione devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione malattia senza prestazioni differite: in altre parole, il termine di attesa è al massimo di un giorno.**

18.4 Se a causa di malattia, l'incapacità lavorativa dura più di due giorni, il lavoratore deve presentare, senza essere sollecitato, un certificato medico.

18.5. Si raccomanda di verificare l'adempimento delle citate condizioni di assicurazione con il proprio assicuratore malattia.

art. 19 Salario in caso d'infortunio

19.1. Prestazioni in caso d'infortunio

In caso d'infortunio il datore di lavoro non deve versare alcuna prestazione fintanto che le prestazioni assicurative dovute dalla SUVA coprono l'80% del guadagno assicurato. I giorni di carenza della SUVA devono essere pagati dal datore di lavoro nella misura dell'80% del guadagno assicurato (ovvero, primi due giorni a carico del datore di lavoro). Viene così tacitato l'obbligo da parte del datore di lavoro di versare il salario ai sensi degli art. 324a e 324b del Codice delle Obbligazioni.

19.2. Versamento dei premi

I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assunti dal datore di lavoro (AIP) mentre i premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore (AINP).

19.3. Riduzione delle prestazioni da parte della SUVA

Se la SUVA esclude o riduce, in caso di grave negligenza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi degli art. 37 - 39 LAINF, le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo al pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa entità.

art. 20 Lavoro straordinario e supplementi

20.1. E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la soglia delle 43 ore settimanali. Possibilmente, il lavoro straordinario deve essere evitato.

20.2. Il datore di lavoro deve corrispondere il supplemento salariale del 25% per ogni ora straordinaria prestata o concordare una compensazione in pari tempo libero.

20.3. Per il lavoro di sabato, serale, notturno e domenicale il datore di lavoro deve corrispondere il supplemento salariale del

a) 25% per il lavoro prestato di sabato

b) 25% per l'orario di lavoro serale (tra le 20.00 e le 23.00)

c) 100% per il lavoro notturno e domenicale

E' considerato lavoro notturno quello eseguito tra le ore 23.00 e le ore 06.00. Viene considerato lavoro domenicale quello prestato di domenica e nei giorni festivi cantonali parificati alla domenica.

20.4. Tutte le ore prestate oltre le 43 ore sono da compensare entro il 31 dicembre.

art. 21 Lavoro a turni

La CPC si riserva di emanare disposizioni particolari nel caso in cui una ditta introduce un sistema di lavorazione a turni.

art. 22 Assenze di breve durata

22.1. Il lavoratore ha diritto all'indennità di perdita di salario per le seguenti assenze

a) matrimonio del lavoratore	1 giorno
b) nascita di un figlio del lavoratore	2 giorni
c) decesso del coniuge, di un figlio del lavoratore, dei genitori, dei suoceri, di fratelli o sorelle, che vivono in comunione domestica con il lavoratore	3 giorni
Altrimenti	2 giorni
d) decesso dei nonni	1 giorno
e) partecipazione ad ispezione militare	1/2 giornata Qualora la distanza tra il posto di lavoro e quello di ispezione sia tale da rendere impossibile la ripresa del lavoro nella stessa giornata, il lavoratore avrà diritto a una giornata intera.
f) reclutamento militare	1 giorno
g) ricerca di impiego (unicamente in caso di disdetta da parte del datore di lavoro, media settimanale)	1/2 giornata
h) trasloco (una volta all'anno)	1 giorno

22.2. Perfezionamento professionale

Per il perfezionamento professionale specifico del ramo, il lavoratore ha diritto a due giorni di lavoro remunerato per ogni anno civile. Nell'anno civile successivo, può essere riportato un solo giorno di congedo di formazione.

art. 23 Rimborso spese

23.1. Spese per vitto e alloggio

Per il lavoro fuori sede, il lavoratore ha diritto a fr. 18.-- al giorno per il rimborso del pranzo.

Se il lavoratore deve lavorare in località particolarmente costose, è necessario concordare delle indennità adeguate. Se il lavoratore in trasferta

è tenuto a pernottare in loco, le spese integrali sostenute sono a carico del datore di lavoro.

23.2. Spese di viaggio

Il datore di lavoro deve rimborsare tutte le spese di viaggio che il lavoratore deve affrontare a causa del lavoro fuori sede che il lavoratore deve affrontare.

Se il lavoratore utilizza il suo mezzo di trasporto personale, egli ha diritto ad una indennità chilometrica di

cts 60 per le autovetture

cts 30 per le motociclette

cts 20 per i ciclomotori

art. 24 **Tredicesima mensilità**

Durante il mese di dicembre, il datore di lavoro riconosce al lavoratore una tredicesima mensilità corrispondente all'8.33% del salario lordo annuo percepito. La tredicesima mensilità è parimenti riconosciuta agli apprendisti con il pagamento di una mensilità intera.

Se un rapporto di lavoro inizia o si conclude nell'arco di un anno civile, il lavoratore ha diritto alla tredicesima mensilità pro rata temporis.

art. 25 **Assegni famigliari**

Il diritto dei lavoratori agli assegni famigliari, è regolato dalla Legge Cantonale sugli assegni famigliari e relative direttive.

art. 26 **Versamento del salario**

Il salario deve essere versato, al più tardi, entro il giorno 5 del mese successivo ed in valuta nazionale svizzera.

Il lavoratore ha diritto a ricevere mensilmente un conteggio salariale.

art. 27 **Conclusione del rapporto di lavoro**

27.1. Disdetta durante il periodo di prova

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento con preavviso di 7 giorni. Sono considerati periodo di prova i primi tre mesi di lavoro.

27.2. Disdetta dopo il periodo di prova

Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese,

nel 1. anno di servizio con un preavviso di un mese

**nel 2. anno sino al 9. anno di servizio con un preavviso di due mesi
e di seguito con un preavviso di tre mesi**

La disdetta deve essere intimata per tempo, in modo da essere in possesso del destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo del mese.

Nel calcolo degli anni di servizio, la durata dell'apprendistato nella stessa impresa è assommata agli anni di servizio.

27.3. E' esclusa la disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, dopo il periodo di prova, fintanto che il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione malattia o infortunio.

27.4. Se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, la scadenza ne verrà sospesa nel primo anno di servizio per 30 giorni al massimo, dal secondo sino al quinto anno compreso di servizio per 90 giorni al massimo e a partire dal sesto anno per un massimo di 180 giorni. Se la data finale non coincide con il termine di disdetta prolungato, questo verrà differito sino alla fine del mese successivo.

27.5. Restano riservati gli articoli 336c (disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro), art. 336d (disdetta in tempo inopportuno da parte del lavoratore), art. 337 (risoluzione immediata del rapporto di lavoro), art. 337d (mancato inizio attività), art. 336-336b (protezione da licenziamento ingiustificato) del Codice delle Obbligazioni.

art. 28 Lavoro a cottimo

Il lavoro a cottimo è vietato.

art. 29 Lavoro nero

Il lavoro nero è vietato.

E' considerato lavoro nero il lavoro professionale eseguito per un terzo, in Svizzera o all'estero, indipendentemente se remunerato o meno, nonché il lavoro prestato presso un'altra azienda durante il tempo libero e le vacanze. A colui che trasgredisce questo divieto, la CPC può intimare un ammonimento o infliggere una pena convenzionale.

Parimenti, nei confronti di datori di lavoro che lasciano eseguire e favoriscono deliberatamente il lavoro nero, può essere intimato un ammonimento e inflitta una pena convenzionale.

art. 30 Adeguamenti salariali e contrattuali

Le parti si incontrano ogni anno (entro fine ottobre) per concordare eventuali aumenti salariali o modifiche contrattuali.

art. 31 Diritti acquisiti

Tutte le condizioni salariali e contrattuali migliorative riconosciute prima dell'introduzione del presente CCL, devono essere mantenute.

DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

Art. 32 Durata del contratto collettivo di lavoro del cantone Ticino

32.1. Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2015.

32.2. Ogni associazione contraente può disdire il contratto, con effetto per tutte le associazioni, per la prima volta, per il 31 dicembre 2015. Se il contratto non viene disdetto, per iscritto, tre mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per un ulteriore anno.

Per l'Associazione Vetrerie del Cantone Ticino
Il presidente

A. Marghitola

Per l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

M. Robbiani

P. Locatelli

Per l'UNIA

I. Cima

L. Bondini

PROCEDURA DAVANTI AL COLLEGIO ARBITRALE

Art. 1 Registrazione atti

I ricorsi e le proposte di multa sono registrati e numerati in ordine cronologico; nel registro sono indicate le date della presentazione e della decisione.

Art. 2 Procedura in generale

La procedura è scritta o orale.

E' facoltà del Collegio di chiedere osservazioni scritte oppure di convocare le parti a una discussione orale.

Esso può convocare le parti a una discussione orale dopo la presentazione delle osservazioni scritte.

Art. 3 Procedura orale

3.1. Citazione

La citazione è spedita almeno sette giorni prima della discussione ed è firmata dal presidente.

Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

3.2. Comparsa

Le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

3.3. Discussione

La discussione è diretta dal presidente; espongono le loro ragioni prima il ricorrente e poi il rappresentante della CPC.

Sono ammesse la replica e la duplica.

3.4. Conseguenza della mancata comparsa

Se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

3.5. Verbale

Il verbale della discussione contiene:

- il nome, il cognome e domicilio degli arbitri;
- il nome, il cognome e domicilio del ricorrente e del rappresentante della CPC;
- le date del ricorso e della decisione impugnata;
- i punti di questione che devono essere giudicati;
- il termine entro il quale il giudizio deve essere pronunciato;
- le prove chieste dalle parti;
- le ragioni delle parti, succintamente indicate.

Il verbale è firmato dai componenti e dai membri del Collegio.

Art. 4 Procedura scritta

4.1. Termine

Ricevuto il ricorso o la proposta di multa, alla CPC o al contravventore è assegnato un termine di almeno 10 giorni per la presentazione delle osservazioni scritte.

4.2. Termine alla controparte

Ricevute le osservazioni scritte, alla controparte è assegnato un termine di almeno 10 giorni per le controsservazioni.

4.3. Conseguenza della mancata presentazione dell'atto scritto.

Se il termine assegnato decorre infruttuosamente, il Collegio pronuncia il suo giudizio. L'ordinanza con la quale si assegna il termine in conformità degli articoli 4.1. e 4.2. deve indicare le conseguenze della mancata tempestiva presentazione dell'atto scritto.

Art. 5 Relatore

In casi particolarmente complessi, il presidente può designare un membro relatore.

Art. 6 Prove

Le parti possono produrre nuovi documenti e indicare nuove prove. Il Collegio decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

Art. 7 Potere d'esame - Indagine d'ufficio

Il Collegio apprezza liberamente i fatti, decide a termini di equità e può assumere d'ufficio tutte le prove che reputa necessarie e utili.

Art. 8 Assunzione delle prove

Le parti possono essere citate all'udienza durante la quale sono assunte le prove ammesse.

L'interrogazione del testimone è diretta dal presidente del Collegio; le parti possono porre domande.

Dell'assunzione delle prove vien tenuto un verbale.

Art. 9 Giudizio

Il giudizio è pronunciato a maggioranza, dopo deliberazione collegiale dei membri del Collegio. Esso contiene:

- la data;
- il nome, cognome e domicilio degli arbitri;
- il nome, cognome e domicilio del ricorrente;
- la data della decisione impugnata;
- la data della discussione;
- le domande delle parti;
- i punti di questione;
- una breve motivazione;
- il dispositivo.

Il giudizio è firmato dal presidente e dai membri del Collegio.

Art. 10 Notificazione del giudizio

Il giudizio è notificato al ricorrente o al suo rappresentante e alla CPC. Una copia di ogni giudizio è conservata dal Collegio.

Art. 11 Restituzione dei documenti

I documenti presentati dalle parti o richiesti a terzi sono restituiti entro 10 giorni.

Art. 12 Modo di intimazione

Le citazioni e il giudizio sono intimati alle parti per mezzo di lettera raccomandata.

Per l'Associazione Vetrerie del Cantone Ticino
Il presidente

A. Marghitola

Per l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

M. Robbiani

P. Locatelli

Per l'UNIA

I. Cima

L. Bondini

Allestimento e stampa:

**Commissione Paritetica Cantonale
nel ramo delle vetterie**

Viale Portone 4
Casella postale 1319
6501 Bellinzona

Tel: 091 821 10 60 / Fax: 091 825 48 45

e-mail: info@cpcedilizia.ch / sito internet: www.cpcedilizia.ch