

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER GLI INGEGNERI, GLI ARCHITETTI, I DISEGNATORI E LE PROFESSIONI AFFINI

**Versione scaturita dai lavori del Gruppo di
accompagnamento – presentata il 4 maggio 2017
all’assemblea generale degli architetti e ingegneri
dipendenti**

Valevole dal 1° gennaio 2018

Stipulato fra:

*l’Associazione Studi d’ingegneria e di
architettura Ticinesi “ASIAT”
da una parte*

e

*l’Organizzazione Cristiano Sociale del Cantone Ticino “OCST”,
il Sindacato “UNIA”
dall’altra*

Sommario

| | |
|--|----|
| DISPOSIZIONI GENERALI | 3 |
| Art. 1 Campo di applicazione | 3 |
| Art. 2 Esecuzione del contratto | 3 |
| Art. 3 Obblighi finanziari | 4 |
| Art. 4 Applicazione del contratto, Commissione Paritetica Professionale Cantonale (CPPC) e Commissione di ricorso | 4 |
| Art. 5 Compiti..... | 4 |
| Art. 6 Esperimento di conciliazione e procedura arbitrale Commissione di ricorso | 5 |
| Art. 7 Controlli aziendali e accertamenti..... | 5 |
| Art. 8 Decisioni | 5 |
| Art. 9 Collegio Arbitrale | 6 |
| Art. 10 Arbitro Unico | 6 |
| Art. 11 Contributo e contributi paritetici – Dichiarazione di adesione condizioni di rilascio – Emissione – Proventi e destinazione | 7 |
| Art. 12 Diritti sindacali | |
| Art. 13 Durata normale del lavoro | 8 |
| Art. 14 Lavoro straordinario, lavoro notturno e supplementi salariali | 8 |
| Art. 15 Indennità di trasferta | 8 |
| Art. 16 Vacanze | 9 |
| Art. 18 Congedi..... | 9 |
| Art. 19 Servizio militare, protezione civile e servizio civile | 10 |
| Art. 20 Assicurazione per perdita di salario in caso di malattia..... | 10 |
| Art. 21 Assicurazione per perdita di salario in caso di infortunio professionale e non professionale | 10 |
| Art. 22 Previdenza professionale | 10 |
| Art. 23 Decesso del lavoratore e indennità | 11 |
| Art. 24 Assegni per i figli..... | 11 |
| Art. 25 Pagamento del salario | 11 |
| Art. 26 Assunzione, tempo di prova e fine del contratto..... | 12 |
| Art. 27 Obblighi del lavoratore..... | 12 |
| Art. 28 Apprendisti | 12 |
| Art. 29 Stagisti | 13 |
| Art. 30 Assicurazione contro la disoccupazione..... | 13 |
| Art. 31 Richiesta di discussione | 13 |
| Art. 32 Classi salariali e loro adeguamenti..... | 14 |
| Art. 33 Diritti acquisiti..... | 14 |
| Art. 34 Entrata in vigore, durata e disdetta..... | 14 |

Premessa

Nel presente contratto, con il termine “lavoratori” si definiscono i dipendenti di ambo i sessi.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1.

1.1. Campo di applicazione aziendale

Il presente contratto collettivo si applica alle aziende attive nel settore dell'architettura, dell'urbanistica, dell'ingegneria civile, della progettazione, della direzione lavori e delle arti tecniche in genere (edilizia, genio civile, geologia, economia forestale, impianti elettrici, di riscaldamento, sanitari, di ventilazione e professioni affini), indipendentemente dalla loro forma giuridica.

1.2. Campo di applicazione personale

Il presente contratto collettivo si applica a tutti i lavoratori occupati come ingegneri, architetti, disegnatori o direttori dei lavori nel settore dell'architettura, della pianificazione del territorio, dell'urbanistica, dell'ingegneria civile, della progettazione, della direzione lavori e delle arti tecniche in genere (edilizia, genio civile, geologia, economia forestale, impianti elettrici, sanitari, di riscaldamento, di ventilazione e professioni affini), indipendentemente dall'ambito operativo e dallo scopo sociale della azienda in cui sono occupati.

Il contratto collettivo si applica anche agli apprendisti e a tutto il personale occupato che svolge attività di carattere tecnico.

Le classificazioni delle funzioni e delle professioni, con le relative definizioni e le indicazioni sull'equipollenza dei diplomi, sono contenute nell'Appendice 1.

1.3. Campo di applicazione materiale

Il presente contratto collettivo si applica alle aziende e ai lavoratori che hanno allestito, creato, o in altro modo collaborato ai progetti d'architettura, d'ingegneria civile, d'edilizia che vengono utilizzati nel Cantone Ticino o presentati alle Autorità del Cantone Ticino.

1.4. Campo di applicazione geografico

Il presente contratto collettivo si applica in tutto il territorio del Cantone Ticino alle aziende e ai progetti che vengono professionalmente utilizzati entro il territorio cantonale o che vi sono stati allestiti o concepiti.

1.5. Subappalto

Il presente contratto, limitatamente agli art. 1.2 e art. 30.1 e in base alla classificazione delle funzioni e della convenzione salariale (Appendice 1+B), è applicabile a tutti i soggetti che in caso di subappalto o di sub mandato rientrano negli articoli precedenti (1.1-1.2-1.31.4).

1.6. Esclusi dal presente contratto

Il personale che sottostà al contratto collettivo di lavoro per i disegnatori attualmente in vigore, relativi all'Art. 1.1.

Art. 2 Esecuzione del contratto

2.1. Le parti contraenti si impegnano a fare osservare il presente contratto collettivo di lavoro. A tale scopo ciascuna di esse è tenuta ad adoperarsi presso i propri membri usando, se necessario, i mezzi concessi dagli statuti e dalla legge, per garantirne il rispetto.

2.2. Ogni divergenza contrattuale non appianabile direttamente tra datore di lavoro e lavoratore sarà sottoposta al collegio arbitrale o all'arbitro unico per il tramite della commissione professionale paritetica. Rimane riservata la competenza del giudice civile.

Art. 3 Obblighi finanziari

- 3.1. I datori di lavoro e i lavoratori hanno l'obbligo di coprire le spese per l'esecuzione del contratto e, segnatamente, per il funzionamento della commissione paritetica.
- 3.2. Le entrate per contributi alle spese di esecuzione e per multe serviranno a coprire le spese suddette, nella misura del possibile.

Art. 4 Applicazione del contratto, Commissione Paritetica Professionale Cantonale (CPPC) e Commissione di ricorso

- 4.1. Le parti contraenti del CCL provvedono alla sua interpretazione e alla sua applicazione.
- 4.2. Per l'interpretazione e l'applicazione del CCL è designata una Commissione Paritetica Professionale Cantonale (CPC) composta da 4 rappresentanti e da 2 supplenti dell'Associazione Studi d'ingegneria e di architettura Ticinesi e da 4 rappresentanti e da 2 supplenti delle organizzazioni sindacali; il suo funzionamento sarà stabilito da apposito regolamento che sarà emanato dalle parti contraenti.
- 4.3. Per i ricorsi contro le decisioni della CPC viene designata una Commissione di ricorso composta da 3 membri designati dalle parti: il Presidente è designato congiuntamente dalle parti contraenti, un membro è designato dall'Associazione Studi d'ingegneria e di architettura Ticinesi, un membro dalle organizzazioni sindacali. La procedura dinanzi alla Commissione di ricorso sarà stabilita da apposito regolamento che sarà emanato dalle parti contraenti.

Art. 5 Compiti

- 5.1. La CPC ha innanzitutto il compito di applicare e far rispettare le disposizioni previste dal presente CCL. Inoltre essa, in caso di necessità, deve provvedere ad interpretare le disposizioni contrattuali, conciliare le divergenze di opinioni e risolvere le controversie relative al CCL.
- 5.2. La CPC svolge, in particolare, i seguenti compiti:
 - a) adottare gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del CCL e per la soluzione dei problemi inerenti la professione;
 - b) assolvere quei compiti particolari che le vengono assegnati di volta in volta dalle parti contraenti;
 - c) allestire il calendario di lavoro;
 - d) verificare i calendari di lavoro aziendali e speciali;
 - e) conciliare le divergenze di opinione tra l'azienda e il lavoratore, soprattutto riguardo l'assegnazione alle classi salariali;
 - f) conciliare le controversie tra l'azienda e il lavoratore relative alla sicurezza del lavoro e alla prevenzione delle malattie;
 - g) eseguire controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nelle aziende. La CPC può affidare l'esecuzione di tali compiti alle Sottocommissioni regionali (SR);
 - h) eseguire i controlli negli studi professionali e sui cantieri nel rispetto dei disposti del CCL;
 - i) notificare alle Autorità competenti e alle associazioni di categoria i casi di violazione contrattuale con la conseguente richiesta di sospensione dell'assegnazione dei permessi per la manodopera estera e l'esclusione dalla partecipazione agli appalti pubblici;
 - j) informare e collaborare con le autorità competenti in merito all'applicazione del presente CCL;
 - k) amministrare i proventi del contributo paritetico;
 - l) costituire, qualora lo ritenesse necessario, fondi speciali, oltre quelli previsti dal CCL, che rispondano agli scopi contrattuali e di regolarne l'impiego;
 - m) decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione e di perfezionamento professionale organizzati da persone o enti vincolati dal presente CCL o da terzi;
 - n) verificare il rispetto dell'art. 1.5. relativo al lavoro in subappalto.

Art. 6 Esperimento di conciliazione e procedura arbitrale Commissione di ricorso

- 6.1. Divergenze di opinione e vertenze relative all'applicazione e all'interpretazione delle questioni regolate dal CCL possono essere sottoposte alla CPC.
- 6.2. Durante e dopo l'esperimento di conciliazione, ci si deve astenere da ogni polemica in pubblico sull'andamento e sul contenuto delle trattative. Un'informazione corretta e obiettiva ai membri delle parti contraenti è invece consentita.
- 6.3. Se non si giungesse ad un'intesa, ci si potrà appellare al collegio arbitrale o all'arbitro unico tramite ricorso.

Art. 7 Controlli aziendali e accertamenti

- 7.1. Per l'esecuzione dei controlli giusta l'art. 5, alla CPC deve essere concessa la possibilità di consultare tutti i documenti necessari per lo svolgimento del suo compito.
- 7.2. In caso di violazione contrattuale la CPC informa la parte inadempiente e le fissa un termine per la presa di posizione. Al riguardo si devono indicare le possibilità di sanzione previste dal CCL.

Art. 8 Decisioni

- 8.1. Riscontrata la violazione di disposizioni del CCL, la CPC invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali.
- 8.2. La CPC è autorizzata a decretare le seguenti sanzioni:
 - a) ammonimento scritto;
 - b) pena convenzionale:
 - I. in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;
 - II. in caso di inosservanza del divieto relativo al lavoro abusivo fino ad un massimo di fr. 3'000.—;
 - III. in tutti gli altri casi fino ad un massimo di fr. 50'000.—;
- 8.3. La multa convenzionale deve essere versata alla CPC entro trenta giorni. Questa impiegherà l'importo per l'applicazione e l'esecuzione del CCL.
- 8.4. La parte inadempiente deve, di regola, assumersi le spese procedurali.
- 8.5. La decisione della CPC dovrà indicare i mezzi giuridici di ricorso.
- 8.6. La Commissione di ricorso decide sui ricorsi presentati contro le decisioni della CPC.

Art. 9 Collegio Arbitrale

- 9.1. È costituito, entro 3 mesi dall'entrata in vigore del presente CCL, un collegio arbitrale quale istanza di ricorso nelle controversie riguardanti imprenditori o lavoratori affiliati ad una delle parti firmatarie del presente CCL. Esso è composto di tre membri e cioè di:
- a) un presidente designato dal Presidente del Tribunale di Appello del Cantone Ticino;
 - b) un membro designato dall'ASIAT firmataria del CCL;
 - c) un membro designato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.
- 9.2. Il Presidente del Tribunale di Appello del Cantone Ticino designa un supplente del Presidente del Collegio arbitrale. L'ASIAT designa un supplente e le organizzazioni sindacali un supplente; i supplenti sostituiscono i membri impediti, assenti o ricusati.
- 9.3. I componenti del collegio arbitrale e i loro supplenti rimangono in carica tre anni; il loro incarico può essere rinnovato.
- 9.4. Il collegio arbitrale può addossare alla parte soccombente in tutto o in parte le spese della procedura. Il giudizio è pronunciato a maggioranza.
- 9.5. Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL, stabilisce il funzionamento del collegio arbitrale e la procedura da seguire nell'istruzione e nelle decisioni delle vertenze.
- 9.6. Il collegio arbitrale:
- d) decide i ricorsi presentati contro le decisioni della CPC e si pronuncia sulle multe di detta Commissione;
 - e) decide sulle divergenze di opinione e le vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la CPC non avesse potuto raggiungere un accordo.
- 9.7. Il giudizio del Collegio arbitrale 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.
- 9.8. 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.
- 9.9. Il collegio arbitrale 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.
- 9.10. Tutti coloro che sono vincolati dal presente CCL sono tenuti a mettere a disposizione del collegio arbitrale i libri contabili ed ogni ulteriore documentazione necessaria.
- 9.11. I membri del collegio arbitrale sono tenuti a mantenere il segreto su tutto ciò di cui vengono a conoscenza durante l'istruzione delle vertenze.

Art. 10 Arbitro Unico

- 10.1. Nelle vertenze riguardanti un'azienda non affiliata all'ASIAT o un lavoratore non affiliato ad un'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.
- 10.2. Per le competenze, la procedura e le spese è applicabile, per analogia, l'art. 9 del presente CCL.

Art. 11 Contributo e contributi paritetici – Dichiarazione di adesione condizioni di rilascio – Emissione – Proventi e destinazione

- 11.1. 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, del seguente ammontare:
- a) Contributo fisso dei datori di lavoro: tutti i datori di lavoro assoggettati al CCL devono versare un contributo di esecuzione e di controllo pari a CHF 12.50 al mese;
 - b) Contributo dei lavoratori: tutti i lavoratori assoggettati versano un contributo dello 0,2% del salario determinante LAInf. La parte del lavoratore viene dedotta ogni mese dal salario del lavoratore e deve figurare nel conteggio salario.
- 11.2. È fatto divieto agli studi 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.
- 11.3. Il mancato versamento del contributo paritetico entro il termine stabilito comporta il pagamento degli interessi di mora; inoltre l'azienda potrà essere passibile di multa con l'eventuale diritto di ricorso a norma degli art. 9 e 10 del presente CCL.
- 11.4. L'introito totale (contributo paritetico) della CPC verrà utilizzato:
- a) per l'esecuzione e l'applicazione del CCL compresa l'organizzazione e la realizzazione dei controlli;
 - b) per il sostegno e il finanziamento della formazione e del perfezionamento professionale;
 - c) per i rimborsi ai lavoratori organizzati attraverso le rispettive organizzazioni sindacali;
 - d) per le azioni mirate alla difesa degli interessi generali della professione.

Art. 12 Diritti sindacali

Sono riconosciuti ai lavoratori assoggettati a questo CCL i seguenti diritti:

- di affiliarsi ad un'organizzazione sindacale di loro scelta;
- di esporre all'albo dell'ufficio le comunicazioni di ordine professionale o sindacale della loro categoria purché queste portino la firma di un responsabile;
- di riunirsi per discutere problemi sindacali concernenti la loro attività professionale; queste riunioni si potranno tenere anche durante le ore di lavoro e all'interno dell'ufficio purché riguardino strettamente e particolarmente l'attività dello studio e previo avviso al datore di lavoro che vi potrà partecipare.

Art. 13 Durata normale del lavoro

- 13.1. La durata settimanale ordinaria del lavoro è di 40 ore al massimo, ripartite su cinque giorni.
- 13.2. È considerato tempo di lavoro il tempo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro. Il tempo per recarsi dall'ufficio al cantiere è considerato tempo di lavoro.

Art. 14 Lavoro straordinario, lavoro notturno e supplementi salariali

- 14.1. Quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello ordinario, in via del tutto eccezionale, il lavoratore è tenuto a prestare lavoro straordinario nella misura in cui sia in grado di prestarlo e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede.
- 14.2. Sono considerate straordinarie tutte le ore lavorative prestate oltre le 40 ore settimanali. Sono possibili al massimo 170 ore di lavoro straordinario all'anno. Le parti possono prevedere una durata contrattuale ordinaria inferiore della settimana lavorativa, definendo l'eventuale pagamento di un supplemento salariale in caso di lavoro supplementare .
- 14.3. Il lavoro straordinario prestato è compensato, entro la fine dell'anno, mediante un congedo di durata almeno corrispondente.
- 14.4. Le parti possono concordare che il lavoro straordinario è compensato in denaro. Le prime 60 ore annuali di lavoro straordinario sono remunerate al 100%, mentre dalla 61.ma sono remunerate con un supplemento del 25%.
- 14.5. Il lavoro notturno (tra le 20.00 e le 06.00) dà diritto ad un supplemento salariale del 50 %.
- 14.6. Il lavoro domenicale o nei giorni festivi parificati alla domenica dà luogo a una compensazione in tempo libero equivalente se non eccede le 5 ore. La compensazione in tempo è di 24 ore consecutive se il lavoro domenicale o nei giorni festivi parificati alla domenica eccede le 5 ore.
Se il lavoro domenicale o nei giorni festivi parificati alla domenica è svolto temporaneamente il lavoratore ha diritto al supplemento di salario del 50%.
- 14.7. I supplementi retribuiti in denaro sono da liquidare entro la fine dell'anno in cui sono state effettuati.

Art. 15 Indennità di trasferta

- 15.1. Il lavoratore occupato fuori sede ha diritto al rimborso completo di tutte le spese sostenute come previsto dall'art. 327 a del CO, ivi comprese le spese di sussistenza.
- 15.2. Se il lavoratore, d'intesa con il datore di lavoro, si serve per il suo lavoro di un veicolo a motore proprio egli ha diritto al rimborso di un'indennità pari a 0.60 CHF/km.

L'indennità non è dovuta se il lavoratore inizia o finisce la sua giornata lavorativa direttamente su un cantiere e il tragitto e il tempo di viaggio rispetto alla sua abitazione sono inferiori a quelli dell'usuale tragitto tra l'abitazione e la sede dell'azienda. In caso di eccedenza viene considerata per l'indennità di trasferta la sola differenza.

Art. 16 Vacanze

- 16.1. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di vacanza pagato di 20 giorni lavorativi per ogni anno intero di lavoro, escluso il sabato e i giorni festivi.
- 16.2. Se il lavoratore inizia o lascia il servizio nel corso dell'anno civile le sue vacanze sono calcolate pro rata.
- 16.3. Il periodo delle vacanze deve essere fissato di comune accordo, tenendo conto dei bisogni del datore di lavoro e del lavoratore.
- 16.4. Durante le vacanze il lavoratore non può eseguire lavori per conto di terzi, rispettivamente non può compromettere l'obiettivo del riposo.
- 16.5. I giorni di malattia o di infortunio durante le vacanze non sono calcolati come giorni di vacanza; il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il datore di lavoro della malattia o dell'infortunio verificatosi durante le vacanze. Convalescenza e cura non sono considerate vacanze. Rimane comunque riservato quanto dispone l'art. 329b del CO.
- 16.6. In nessun caso le vacanze possono essere eliminate, nemmeno dietro compenso.

Art. 17 Giorni festivi

- 17.1. Il lavoratore ha il diritto a beneficiare di tempo libero nei giorni festivi previsti nel Canton Ticino.
- 17.2. Per i giorni festivi parificati alla domenica il lavoratore ha diritto al salario e non deve essere tenuto al recupero di lavoro (sono tali Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Festa Nazionale Svizzera, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano).
- 17.3. Per i giorni festivi non parificati alla domenica il lavoratore non ha diritto al salario ma non può essere tenuto al recupero (remunerato) del giorno libero effettuato (sono tali San Giuseppe, Festa del lavoro, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, San Pietro e Paolo, Immacolata).

Art. 18 Congedi

- 18.1. Il lavoratore ha diritto ai congedi usuali, previa richiesta al datore di lavoro.
- 18.2. Al lavoratore devono essere concessi i seguenti congedi remunerati:
 - a) Matrimonio del lavoratore: 3 giorni;
 - b) Matrimonio di parenti o amici stretti: 1 giorno;
 - c) Nascita di un figlio: 3 giorni;
 - d) Morte del coniuge, figlio o congiunto: 3 giorni;
 - e) Funerale di parenti o amici stretti: ½ giornata;
 - f) Trasloco: 1 giorno;
 - g) Visite mediche e dentistiche: il tempo necessario.
- 18.3. Se l'evento avviene in un giorno dove il lavoratore non doveva lavorare o durante le vacanze non vi è obbligo di remunerazione da parte del datore di lavoro.
- 18.4. Nei casi di congedo non elencati all'art. 17.2. il diritto al salario viene determinato secondo l'art. 324a cpv. 1 CO.

Art. 19 Servizio militare, protezione civile e servizio civile

- 19.1. In caso di servizio, servizio complementare femminile il trattamento salariale del collaboratore avviene conformemente alle norme di legge in vigore, in particolare a quanto previsto dalla Legge Federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (Legge sulle indennità di perdita di guadagno, LIPG).
- 19.2. Durante il servizio il lavoratore percepisce l'indennità di compensazione per la perdita di guadagno.
- 19.3. Se il datore di lavoro versa il salario al lavoratore che svolge servizio, servizio complementare femminile, egli ha diritto alle indennità per la compensazione che sono riconosciute al lavoratore. Le indennità di compensazione riconosciute al lavoratore per il servizio svolto sono in tale caso cedute al datore di lavoro a concorrenza del salario anticipato.
- 19.4. Il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro allorché il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero, in quanto il servizio duri più di 11 giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti.

Art. 20 Assicurazione per perdita di salario in caso di malattia e maternità

- 20.1. Il datore di lavoro deve assicurare il lavoratore presso un'assicurazione svizzera che garantisca almeno l'80% del salario, per la durata di 720 giorni sull'arco di 900 giorni consecutivi. La polizza d'assicurazione può prevedere un termine di attesa tra l'inizio della malattia e l'indennizzo da parte dell'assicurazione. Durante un eventuale termine di attesa il datore di lavoro paga al lavoratore l'80% del salario a partire dal 3° giorno.
- 20.2. Il premio dell'assicurazione è a carico in parti uguali del datore di lavoro e del lavoratore.
- 20.3. Il lavoratore è tenuto a presentare un certificato medico dal terzo giorno di inabilità al lavoro.
- 20.4. In caso di maternità il datore di lavoro deve versare alla lavoratrice il salario all'80 % durante i 98 giorni dopo il parto.

Art. 21 Assicurazione per perdita di salario in caso di infortunio professionale e non professionale

- 21.1. Il lavoratore è obbligatoriamente assicurato per le conseguenze di un infortunio. Il datore di lavoro è tenuto al tempestivo annuncio del lavoratore alla competente assicurazione contro gli infortuni.
- 21.2. Il premio per l'assicurazione infortuni professionali è a carico del datore di lavoro. Il premio per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali è a carico del lavoratore.
- 21.3. Il lavoratore deve rifondere al datore di lavoro solo il premio per l'assicurazione contro l'infortunio non professionale.
- 21.4. Durante il periodo di inabilità al lavoro dovuto a infortunio il lavoratore ha diritto a un indennizzo dell'80% del salario almeno.
- 21.5. Se è previsto un termine di attesa prima dell'intervento dell'assicurazione, durante tale periodo il datore di lavoro deve pagare al lavoratore almeno l'80% del salario.

Art. 22 Previdenza professionale

- 22.1. I datori di lavoro devono assicurare i lavoratori contro i rischi della vecchiaia, invalidità e decesso.
Riguardo ai rischi ed alle prestazioni assicurati, nonché al salario assicurato ed all'ammontare dei premi, questa previdenza del personale deve corrispondere complessivamente almeno alle condizioni della legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) del 25 giugno 1982.
- 22.2. Gli assicurati devono essere informati sulle prestazioni dell'assicurazione.

Art. 23 Decesso del lavoratore e indennità

- 23.1. Con il decesso del lavoratore, il rapporto di lavoro si estingue.
- 23.2. In caso di decesso del lavoratore durante il rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve pagare il salario per 2 mesi a contare dal giorno della morte e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per altri 3 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.
- 23.3. L'obbligo di cui all'art. 22.2. decade in caso di indennizzo assicurativo in ragione di una copertura finanziata dal datore di lavoro, che corrisponda almeno all'importo dell'indennità di decesso.

Art. 24 Assegni per i figli

- 24.1. Il lavoratore ha diritto agli assegni per i figli garantiti dalla legge.

Art. 25 Pagamento del salario

- 25.1. Il salario viene pagato mensilmente dal datore di lavoro entro l'ultimo giorno del mese.
- 25.2. Di regola il salario viene pagato in franchi svizzeri. Le parti possono accordarsi, per iscritto, per un salario in valuta diversa.
- 25.3. Il salario viene versato al netto dei contributi sociali e assicurativi e dell'eventuale imposta alla fonte.

Art. 26 Assunzione, tempo di prova e fine del contratto

- 26.1. I primi 3 mesi di lavoro sono considerati periodo di prova.
- 26.2. Durante il periodo di prova ognuna delle parti può disdire il contratto in ogni momento con preavviso di sette giorni.
- 26.3. Il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.
- 26.4. Trascorso il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di 1 mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di 2 mesi e in seguito con preavviso di 3 mesi.
- 26.5. La disdetta deve essere notificata in forma scritta. A richiesta dell'altra parte, chi dà la disdetta deve indicarne per iscritto i motivi.
- 26.6. Dopo il periodo di prova il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro sin tanto che il lavoratore è al beneficio di prestazioni assicurative per malattia o infortunio.
- 26.7. Durante il termine di disdetta il lavoratore ha diritto ai congedi usuali per la ricerca di un altro posto di lavoro.
- 26.8. Il rapporto di lavoro cessa automaticamente e senza disdetta con il raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento o con l'assegnazione di rendita di invalidità, senza preventiva disdetta.

Art. 27 Obblighi del lavoratore

- 27.1. Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.
- 27.2. Salvo accordo o uso contrario, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore gli utensili e il materiale di cui ha bisogno per il lavoro. Il lavoratore deve adoperare secondo le regole le macchine, gli utensili e le installazioni tecniche nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con cura, come pure il materiale messo a sua disposizione.
- 27.3. Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro remunerato per conto di un terzo nella misura in cui leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.
- 27.4. Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può utilizzare né rivelare fatti di natura confidenziale, segnatamente i segreti di fabbricazione e di affari, di cui ha avuto conoscenza al servizio del datore di lavoro; egli è tenuto al segreto anche dopo la fine del rapporto di lavoro nella misura in cui la tutela degli interessi legittimi del datore di lavoro lo esiga.
- 27.5. Il lavoratore è responsabile del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.
- 27.6. La misura della diligenza dovuta dal lavoratore si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, avuto riguardo al rischio professionale, al grado dell'istruzione o alle cognizioni tecniche che il lavoro richiede, nonché alle capacità e attitudini del lavoratore, quali il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere.

Art. 28 Apprendisti

- 28.1. Tra il datore di lavoro e un apprendista deve essere stipulato un regolare contratto di apprendistato, conforme alle vigenti leggi in materia di formazione professionale.
- 28.2. Non si possono concedere vacanze agli apprendisti in un'epoca dell'anno in cui sono soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi scolastici di formazione professionale.
- 28.3. Gli apprendisti hanno diritto ad un periodo di vacanze pagato di 25 giorni lavorativi per ogni anno intero di lavoro.
- 28.4. Il premio dell'assicurazione contro gli infortuni professionali e non professionali degli apprendisti è a carico del datore di lavoro.

Art. 29 Stagisti

Gli stagisti sono studenti delle scuole superiori, dell'università o persone che intendono reinserirsi in un'attività.

- 29.1. È data facoltà alle aziende di assumere per un tempo limitato personale in qualità di stagisti;
- 29.2. **Presenza di un contratto a tre** tra un istituto scolastico, lo studente e l'azienda. Lo stage è contemplato nel piano di studio dell'istituto. La tipologia del salario relativo è: in formazione (Appendice 2 - Convenzione salariale, Punto 1);
- 29.3. **Anticipo inizio apprendistato:** Entrano in linea di conto solo inizi anticipati che non eccedono le 4 settimane. La tipologia del salario relativo è: in formazione (Appendice 2 - Convenzione salariale, Punto 1);
- 29.4. **Reinserimento o nuovo orientamento:** Lo stagista è in grado di documentare e motivare le ragioni del reinserimento o i motivi che l'hanno portato a valutare un nuovo orientamento professionale. Entrano in linea di conto solo stage che non superano 6 mesi. Gli stage non possono essere rinnovati. La tipologia del salario relativo è: Stagista in formazione (Appendice 2 - Convenzione salariale, Punto 2);
- 29.5. **Fine studi:** Lo stage di fine studi è possibile durante i primi 12 mesi dopo il conseguimento del diploma unicamente per i neo laureati o diplomati di scuole o istituti di formazione professionale a tempo pieno. Non si possono considerare stage i periodi d'introduzione nella professione già acquisita con un apprendistato. La fine di una formazione certifica la capacità di assumere la funzione. La durata complessiva personale degli stage è di 6 mesi, ma se il lavoratore ha superato i 3 mesi di stage presso la stessa azienda va assunto e la tipologia del salario relativo è in base al diploma (Appendice 2 - Convenzione salariale, Punto 3.1 o 4.1 o 5.1 o 6.1 o 7.1 o 8.1).
- 29.6. **L'impiego degli stagisti di fine studi è inoltre regolamentato nel seguente modo:**
- da 1 a 5 lavoratori, è ammessa l'assunzione di 1 stagista
 - tra 6 e 10 lavoratori, è ammessa l'assunzione di 2 stagisti
 - oltre 11 lavoratori, è una presenza massima di stagisti dal 20 % ;
- 29.7. **Iscrizione a un istituto o scuola:** Presentazione del regolamento della scuola o dell'istituto che attesta la necessità dello stage. Periodo di stage non oltre quanto previsto dal regolamento. L'accesso a certi tipi di scuole o istituti, o il conseguimento del diploma, è sovente condizionato alla presentazione di un certificato che attesti una formazione pratica. La tipologia del salario relativo è: Stagista in formazione (Appendice 2 - Convenzione salariale, Punto 2);
- 29.8. I casi particolari possono essere sottoposti alla valutazione della CPC, e si avvalerà per tutto quanto non contemplato nel presente articolo alle disposizioni elencate nelle linee guida per la definizione dello stage, elaborate dalla Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone il 10 marzo 2016 e aggiornamenti seguenti.

Art. 30 Assicurazione contro la disoccupazione

- 30.1. Il datore di lavoro contribuirà al pagamento delle quote della cassa disoccupazione nella misura del 50%.

Art. 31 Richiesta di discussione

- 31.1. Tutte le questioni regolate nel presente contratto dovranno essere discusse durante la validità dello stesso su richiesta motivata di una delle parti contraenti.

Art. 32 Classi salariali e loro adeguamenti

- 32.1. I salari minimi sono elencati nell'apposita tabella (Appendice 2) corrispondente alla convenzione salariale del presente contratto.
- 32.2. I salari vengono adattati in contraddittorio tra le parti contraenti su richiesta di una delle parti, annualmente.

Art. 33 Diritti acquisiti

- 33.1. I diritti acquisiti prima dell'entrata in vigore del presente CCL e migliorativi dello stesso sono garantiti e non possono essere messi in discussione.

Art. 34 Entrata in vigore, durata e disdetta

- 34.1. Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2018 e avrà una durata determinata sino al 31 dicembre 2020;
- La validità del presente contratto collettivo è in ogni caso condizionata al conferimento del carattere obbligatorio da parte dell'Autorità, data dell'approvazione della Segreteria di Stato dell'economia SECO;
- Esso resterà in vigore per 3 anni dal momento del riconoscimento del carattere obbligatorio.
- 34.2. Il contratto sarà ritenuto tacitamente rinnovato per un altro anno se non verrà disdetto, con lettera raccomandata, almeno 3 mesi prima della scadenza, e così di seguito.
- 34.3. La parte che dà la disdetta si impegna a presentare contemporaneamente le proposte di modifica del contratto.

Bellinzona, xxxx 2017

Allegati:

Appendice 1 – Classificazione e definizioni delle funzioni professionali.

Appendice 2 – Convenzione salariale.