Contratto collettivo di lavoro per gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonatori e intonacatori

stipulato dalle seguenti associazioni

Associazione Ticinese dei Mastri Gessatori e Plafonatori (ATMG&P)
c/o Paolo Canonica
Via Ezio Canonica 26
6958 Bidogno

Sindacato Unia
Via Luigi Canonica 3
6901 Lugano

Organizzazione cristiano sociale ticinese (OCST)
Via Serafino Balestra 19
6901 Lugano

Valevole per il Cantone Ticino dal 1° gennaio 2017

DISPOSIZIONI GENERALI 4
ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE 4
ART. 2 INTERESSI PROFESSIONALI 4
ART. 3 PACE DEL LAVORO 4
ART. 4 APPLICAZIONE DEL CONTRATTO - COMMISSIONE PARITETICA CANTONALE - NOMINA E COSTITUZIONE 5
ART. 5 COMPITI 5
ART. 6 ESPERIMENTO DI CONCILIAZIONE E PROCEDURA ARBITRALE 5
ART. 7 CONTROLLI AZIENDALI E SUI CANTIERI 6
ART. 8 SENTENZE 6
ART. 9 COLLEGIO ARBITRALE 6
ART. 10 ARBITRO UNICO 7
ART. 11 CONTRIBUTO PARITETICO - DICHIARAZIONE DI ADESIONE - CONDIZIONI DI RILASCIO - EMISSIONE - PROVENTI E DESTINAZIONE 7
ART. 12 CAUZIONE 8
ART. 13 OSSERVANZA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 9
ART. 14 CONTRATTI DI ADESIONE 9
DISPOSIZIONI MATERIALI 9
ART. 15 PROTEZIONE DEL LAVORATORE 9
ART. 16 DILIGENZA E FEDELTÀ - ASSENZE - DIVIETO DEL LAVORO NERO 10
ART. 17 LAVORO IN SUBAPPALTO E RESPONSABILITÀ SOLIDALE 11
ART. 18 CLASSI SALARIALI 12
ART. 19 LAVORO A COTTIMO 12
ART. 20 CONDIZIONI CONTRATTUALI SPECIFICHE 12
ART. 21 PERSONALE INTERINALE E ASSUNZIONI D'IMPIEGO 13
ART. 22 ORARIO DI LAVORO 13
ART. 23 FLESSIBILITÀ 13
ART. 24 EFFETTI DELLA FLESSIBILITÀ 14
ART. 25 SUPPLEMENTI SALARIALI 14
ART. 26 INDENNITÀ GIORNALIERA 15
ART. 27 INDENNITÀ DI INTEMPERIE 15
ART. 28 INDENNITÀ PER LE VACANZE 16
ART. 29 INDENNITÀ GIORNI FESTIVI INFRASETTIMANALI 17
ART. 30 INDENNITÀ PER LA VISITA DI RECLUTAMENTO, PER L'ISPEZIONE DELLE ARMI E DELL'EQUIPAGGIAMENTO MILITARE E PER LA RICONSEGNA DELL'EQUIPAGGIAMENTO E PER LE ASSENZE INEVITABILI 17
ART. 31 INDENNITÀ IN CASO DI SERVIZIO MILITARE, SERVIZIO CIVILE O SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE 18
ART. 32 ASSICURAZIONE INDENNITÀ GIORNALIERA DI MALATTIA 18
ART. 33 ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI 19
ART. 34 ASSEGNI FAMILIARI 19
ART. 35 TREDICESIMA MENSILITÀ 20
ART. 36 DIRITTO AL SALARIO DOPO IL DECESSO DEL LAVORATORE 20
ART. 37 PREVIDENZA DEL PERSONALE 21
ART. 38 PAGAMENTO DEL SALARIO 21
ART. 39 INIZIO E FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO 21
ART. 40 PERFEZIONAMENTO PROFESSIONALE 23
DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 23
ART. 41 DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 23

APPENDICE 1 24
CAUZIONE 24
ART. 1 PRINCIPI 24
ART. 2 UTILIZZO 24
ART. 3 ACCESSO 24
ART. 4 PROCEDURA 25
APPENDICE 2 26
CONVENZIONE SALARIALE VALEVOLE DAL 1° APRILE 2023 26
1. SALARI MINIMI LAVORATORI E SALARI BASE APPRENDISTI 26
2. SALARI MINIMI GIOVANI LAVORATORI 27
3. SALARI MINIMI APPRENDISTI 27
4. SALARI MENSILI 27
5. AUMENTO SALARI REALI, ANNI 2023 28
6. DURATA DELLA CONVENZIONE 28
APPENDICE 3 29
PROCEDURA DAVANTI AL COLLEGIO ARBITRALE 29
ART. 1 REGISTRAZIONE ATTI 29
ART. 2 PROCEDURA IN GENERALE 29
ART. 3 SEDE DEL COLLEGIO ARBITRALE 29
ART. 4 PROCEDURA ORALE 29
ART. 5 PROCEDURA SCRITTA 30
ART. 6 RELATORE 30
ART. 7 PROVE 30
ART. 8 POTERE D'ESAME - INDAGINE D'UFFICIO 30
ART. 9 ASSUNZIONE DELLE PROVE 30
ART. 10 GIUDIZIO 30
ART. 11 NOTIFICAZIONE DEL GIUDIZIO 31
ART. 12 MODO DI INTIMAZIONE 31
APPENDICE 4 32
CIRCOLARE RELATIVA ALL'ASSOGGETTAMENTO CONTRIBUTIVO DELLE ASSICURAZIONI SOCIALI RISPETTO ALL'ART. 26 CCL 32

Disposizioni generali

Art. 1 Campo di applicazione

[1] Dal profilo geografico le disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro (CCL) sono valevoli su tutto il territorio del cantone Ticino.

[2] Dal profilo aziendale, il presente CCL fa stato per tutte le imprese (datori di lavoro) che eseguono lavori di gessatura, stuccatura, intonacatura, isolazione termica di facciate, coibentazioni di ogni genere, montaggio di soffitti ribassati di ogni genere, costruzioni di elementi a secco esterni e interni (prefabbricati), posa di pavimenti tecnici rialzati interni ed esterni, pareti mobili ed elementi leggeri portanti rivestiti con lastre cementizie.

[3] Dal profilo professionale, il presente CCL fa stato per i lavoratori (apprendisti compresi) delle imprese menzionate al capoverso 2, indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione.

[4] Il presente CCL non vale per:

a) i quadri dirigenti;
b) il personale amministrativo;
c) il personale tecnico non direttamente impegnato nell'esecuzione dei lavori sui cantieri.

[5] Subito dopo la stipulazione del presente CCL, le parti contraenti inoltreranno la domanda per la dichiarazione di obbligatorietà.

Art. 2 Interessi professionali

Le parti contraenti si adoperano per promuovere gli interessi professionali comuni, in modo speciale:

a) propugnando l'emanazione e l'applicazione di disposizioni sugli appalti conformi ai nostri tempi;
b) cercando di ottenere dei termini sufficienti per l'esecuzione dei lavori e di assicurare un'occupazione possibilmente regolare;
c) intervenendo in comune presso le istanze competenti per ottenere che i lavori pubblici o quelli sussidiati dai poteri pubblici siano aggiudicati unicamente alle imprese che osservano gli impegni derivanti dal presente CCL;
d) combattendo la concorrenza sleale praticata con offerte di prezzi d'appalto poco seri;
e) lottando contro ogni sorta di lavoro non eseguito secondo le regole dell'arte e contro l'assegnazione di lavori a ditte che non rispettano le regole dell'etica professionale;
f) promuovendo la formazione e il perfezionamento professionale;
g) adottando i mezzi e le misure più adatte che si impongono, in caso di sottoimpiego (disoccupazione parziale o totale), per il miglioramento delle possibilità di lavoro;
h) garantendo l'applicazione di misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali.

Art. 3 Pace del lavoro

[1] Nell'intento di salvaguardare, nell'interesse dell'intera economia cantonale, la pace del lavoro, le parti contraenti chiariranno reciprocamente, secondo i principi della buona fede, le divergenze d'opinione importanti e le eventuali vertenze e si adopereranno per la loro composizione nel senso delle disposizioni seguenti.

[2] In ogni caso le parti si impegnano, per sé e per i loro membri, a salvaguardare, per l'intera durata del presente CCL, la pace assoluta del lavoro ai sensi del Codice svizzero delle Obbligazioni (CO). Di conseguenza, sono proibite tutte le azioni volte a turbare il lavoro quali la minaccia di sciopero, provocazione allo sciopero, ogni resistenza passiva come pure ogni rappresaglia o altra misura di lotta quali la serrata o il boicotto.

Art. 4 Applicazione del contratto - Commissione Paritetica Cantonale - Nomina e costituzione

[1] Le parti contraenti il CCL provvedono alla sua interpretazione ed applicazione.

[2] Per l'interpretazione ed applicazione del CCL è designata una "Commissione Paritetica Cantonale per i lavori in gesso e d'intonacatura" (CPC) composta da 4 rappresentanti e da 2 supplenti dell'Associazione Ticinese Mastri Gessatori e da 4 rappresentanti e da 2 supplenti delle organizzazioni sindacali; il suo funzionamento sarà stabilito da apposito regolamento.

Art. 5 Compiti

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.

[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 sui cantieri nel rispetto dei disposti del CCL;**
- i) notificare alle Autorità competenti 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) amministrare i proventi del contributo paritetico;**
- k) costituire, qualora lo ritenesse necessario, fondi speciali, oltre quelli previsti dal CCL, che rispondano agli scopi contrattuali e di regolarne l'impiego;
- **l) 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;**
- m) verificare il rispetto dell'art. 17 CCL relativo al lavoro in subappalto.

Art. 6 Esperimento di conciliazione e procedura arbitrale

[1] Divergenze di opinione e vertenze relative all'applicazione e all'interpretazione delle questioni regolate dal CCL possono essere sottoposte alla CPC.

[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.

[3] Se non si giungesse ad un'intesa, ci si potrà appellare al Collegio Arbitrale e all'Arbitro Unico tramite ricorso.

Art. 7 Controlli aziendali e sui cantieri

[1] Per l'esecuzione dei controlli giusta l'art. 5 CCL, alla CPC deve essere concessa la possibilità di consultare tutti i documenti necessari per lo svolgimento del suo compito e di accedere ai cantieri.

[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 Sentenze

[1] Riscontrata la violazione di disposizioni del CCL, la CPC invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali.

[2] In caso di gravi e manifeste inadempienze la CPC può ordinare la sospensione dei lavori sui cantieri quale misura provvisionale.

[3] 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 nero fino ad un massimo di fr. 3'000.--;**
  - **III. in tutti gli altri casi fino ad un massimo di fr. 50'000.--.**

[4] La multa convenzionale deve essere versata alla CPC entro 30 giorni. Questa impiegherà l'importo per l'applicazione e l'esecuzione del CCL.

[5] La parte inadempiente deve, di regola, assumersi le spese procedurali.

[6] La decisione della CPC dovrà indicare i mezzi giuridici di ricorso.

Art. 9 Collegio Arbitrale

[1] È costituito un Collegio Arbitrale quale istanza di ricorso nelle controversie riguardanti imprenditori o lavoratori affiliati ad una delle parti firmatarie il presente CCL. Esso è composto di 3 membri e cioè di:

- a) un presidente designato dal Presidente del Tribunale di Appello del Cantone Ticino;
- b) un membro designato dall'Associazione Ticinese Mastri Gessatori firmataria del CCL;
- c) un membro designato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

[2] Il Presidente del Tribunale di Appello del Cantone Ticino designa un supplente del presidente, l'Associazione Ticinese Mastri Gessatori un supplente e le organizzazioni sindacali un supplente; i supplenti sostituiscono i membri impediti, assenti o ricusati.

[3] I componenti del Collegio Arbitrale e i loro supplenti rimangono in carica fino a nuovo avviso.

[4] Il Collegio Arbitrale può addossare alla parte soccombente in tutto o in parte le spese della procedura. Il giudizio è pronunciato a maggioranza.

[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.

[6] Il Collegio Arbitrale:

a) decide i ricorsi presentati contro le decisioni della CPC e si pronuncia sulle multe di detta Commissione;
b) decide sulle divergenze di opinione e le vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la CPC non avesse potuto raggiungere un accordo.

[7] 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.

[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] 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.

[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.

[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

[1] Nelle vertenze riguardanti un imprenditore non affiliato all'Associazione Ticinese Mastri Gessatori 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.

[2] Per le competenze, la procedura e le spese è applicabile, per analogia, l'art. 9 del presente CCL.

Art. 11 Contributo paritetico - Dichiarazione di adesione - Condizioni di rilascio - Emissione - Proventi e destinazione

[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,** alla difesa degli interessi generali della professione **e il finanziamento della sicurezza e salute sul lavoro, è istituito un contributo paritetico, da versare alla CPC in Bellinzona, del seguente ammontare:**

a) per tutti i datori di lavoro assoggettati al presente CCL: un contributo pari al 5 ‰ (cinque per mille) dei salari soggetti all'AVS versati nell'anno precedente, ritenuta una tassa minima di fr. 20.— al mese;

b) per i lavoratori assoggettati al presente CCL: un contributo pari all'1% dei salari soggetti all'AVS, così suddiviso:

- **lo 0.75% destinato alle spese di applicazione;**
- **lo 0.25% destinato ai costi di formazione, di perfezionamento professionale e della sicurezza e salute sul posto di lavoro. Il contributo è utilizzato per finanziare l'organizzazione di corsi di aggiornamento, nonché, previa approvazione della CP, congedi pagati per i lavoratori che vi partecipano e il rimborso delle relative spese di trasferta.**

[2] **L'obbligo si applica anche ai lavoratori beneficiari dell'AVS e agli apprendisti non ancora soggetti ai contributi AVS.**

[3] **Il datore di lavoro è obbligato a trattenere sul salario del lavoratore il contributo paritetico e a riversarlo alla CPC** secondo le modalità da essa stabilite.

[4] È 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.

[5] Il mancato versamento del contributo paritetico entro il termine stabilito dal capoverso 2 sarà gravato degli interessi di mora; inoltre, la ditta potrà essere passibile di multa con l'eventuale diritto di ricorso a norma degli artt. 9 e 10 del presente CCL.

[6] È introdotta di conseguenza un'apposita "Dichiarazione di adesione al CCL" per le ditte. La dichiarazione di adesione al CCL è rilasciata:

a) alle imprese affiliate all'Associazione Ticinese Mastri Gessatori, dalla CPC in Bellinzona, previo versamento della tassa sociale e dei contributi previsti dall'art. 11 cpv. 1 lett. a) e b) CCL;
b) alle imprese non affiliate all'Associazione Ticinese Mastri Gessatori, dalla CPC in Bellinzona, previo versamento dei contributi previsti dall'art. 11 cpv. 1 lett. a) e b) CCL.

[7] Condizione per il rilascio della dichiarazione di adesione al CCL è che la ditta sia iscritta al Registro di Commercio (RC) da almeno 6 mesi.

[8]La dichiarazione di adesione al CCL per le ditte dovrà contenere le seguenti indicazioni:

a) generalità dei titolari dell'azienda ed eventuali titoli tecnici;
b) anno di costituzione e iscrizione al RC;
c) data di adesione al CCL.

[9] Non sarà riconosciuta firmataria del CCL la ditta non affiliata all'Associazione Ticinese Mastri Gessatori che non ha versato il contributo paritetico di cui all'art. 11 cpv. 1. lett. a) e b) CCL.
La CPC allestirà e terrà aggiornato l'elenco delle ditte in possesso della dichiarazione di adesione al CCL.

[10] A norma dell'art. 5 del presente CCL, le parti contraenti emaneranno un apposito regolamento da considerarsi parte integrante del CCL.

[11] **L'introito totale della CPC verrà utilizzato**, sulla base di uno speciale accordo, **per:**

a) l'esecuzione e l'applicazione del CCL compresa l'organizzazione e la realizzazione dei controlli, sopperire gli oneri derivanti da Collegio Arbitrale e Arbitro Unico;
b) il sostegno e il finanziamento della formazione e del perfezionamento professionale;
c) per la sicurezza e salute sul lavoro;
d) i rimborsi ai lavoratori organizzati attraverso le rispettive organizzazioni sindacali;
e) le azioni mirate alla difesa degli interessi generali della professione.

Art. 12 Cauzione

[1] Al fine di garantire le pene convenzionali, coprire i costi di controllo e d'esecuzione del presente CCL viene prelevata una cauzione di fr. 10'000.– o fr. 20'000.– (a seconda dell'importo dei lavori da eseguire) a tutte le imprese o reparti di imprese operanti nei settori che appaiono nel campo d'applicazione del presente CCL definito nel decreto d'obbligatorietà generale. L'importo della cauzione potrà essere versato anche in Euro al cambio del giorno fissato dalla Banca Cantonale del Cantone Ticino. Si rinvia inoltre all'Appendice 1 relativa alla cauzione.

[2] Se la somma aritmetica dei mandati (mercede secondo i contratti d'appalto) è inferiore a fr. 1'000.–, le imprese sono liberate dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile.

Art. 13 Osservanza del contratto collettivo di lavoro

[1] Le parti contraenti si impegnano per sé e per i loro membri ad osservare le disposizioni del presente CCL.

[2] Le parti contraenti il CCL convengono che avranno in comune il diritto di esigere l'adempimento da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati, quanto ai punti previsti dall'art. 357b CO.

Art. 14 Contratti di adesione

Nell'interesse delle parti contraenti, le organizzazioni sindacali si impegnano a provvedere che questo CCL venga firmato ed applicato anche dalle ditte non associate e da quelle che provengono dall'esterno e che eseguono lavori nell'ambito designato dal presente CCL.

Disposizioni materiali

Art. 15 Protezione del lavoratore

[1] "Per prevenire gli infortuni professionali e le malattie professionali, il datore di lavoro deve prendere tutte le misure necessarie per esperienza, tecnicamente applicabili e adatte alle circostanze." (art. 82, cpv. 1 LAINF).

"Il datore di lavoro deve avvalersi a tale scopo della collaborazione dei dipendenti." (art. 82, cpv. 2 LAINF).

"I lavoratori devono assecondare il datore di lavoro nell'applicazione delle relative prescrizioni. Essi sono in particolare obbligati a utilizzare gli equipaggiamenti personali di protezione, usare correttamente i dispositivi di sicurezza e astenersi dal rimuoverli o modificarli senza il permesso del datore di lavoro." (art. 82, cpv. 3 LAINF).

"Il datore di lavoro, per garantire la sicurezza sul lavoro, deve prendere ogni disposizione e provvedimento di protezione, che soddisfino le prescrizioni della presente ordinanza e quelle concernenti la sicurezza sul lavoro applicabili alla sua azienda, come anche le altre norme riconosciute in materia di tecnica della sicurezza e di medicina del lavoro." (art. 3, cpv. 1 OPI).

"Il datore di lavoro deve provvedere affinché non venga compromessa l'efficacia dei provvedimenti e delle attrezzature di protezione." (art. 3, cpv. 2 OPI).

"Qualora la sicurezza del lavoratore non sia più altrimenti garantita, il datore di lavoro deve far sospendere il lavoro negli edifici o nei locali ovvero nei posti di lavoro o nelle attrezzature d'esercizio corrispondenti finché sia stato rimediato al danno o all'anomalia, a meno che l'interruzione non contribuisca ad aumentare il pericolo." (art. 4 OPI).

"Se i rischi d'infortunio o di menomazione della salute non possono o possono essere eliminati soltanto parzialmente mediante provvedimenti tecnici o amministrativi, il datore di lavoro deve mettere a disposizione del lavoratore equipaggiamenti individuali di protezione, il cui uso può essere ragionevolmente preteso, come indumenti, protettivi visivi, respiratori, auricolari e cutanei,

come anche schermi e, se necessario, capi di biancheria particolari. Deve provvedere affinché le attrezzature siano sempre in perfetto stato e pronte all'uso." (art. 5 OPI).

"Il datore di lavoro deve provvedere affinché i lavoratori vengano istruiti riguardo ai pericoli cui sono esposti nell'esercizio della loro attività e ai provvedimenti adottabili per prevenirli. Bada inoltre affinché questi provvedimenti siano osservati." (art. 6 OPI).

[2] Le parti convengono di impegnarsi in comune per la salvaguardia della sicurezza sul lavoro, conformemente alle relative raccomandazioni e programmi del "Forum per la sicurezza sul lavoro" (per esempio per quanto riguarda l'istruzione dei nuovi collaboratori) e tenendo conto delle prestazioni di servizio dell'Ufficio di consulenza per la sicurezza sul lavoro (UCSL della SSIC TI) nonché dei principi del "Codice d'onore per la sicurezza sul lavoro della SSIC TI" e del quadro dei compiti del preposto alla sicurezza sul lavoro secondo il "Concetto del preposto alla sicurezza sul lavoro nell'impresa".

[3] Il datore di lavoro informa i lavoratori sui pericoli cui sono esposti nell'esercizio delle loro attività e predispone i relativi provvedimenti.

[4] Il datore di lavoro istruisce in modo adeguato i lavoratori, in particolare gli apprendisti ed i nuovi collaboratori, sulla sicurezza sul lavoro. Egli impartisce disposizioni chiare e regola le competenze.

[5] Il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore gli "effetti personali di protezione" necessari - su richiesta del lavoratore compresa la consegna, a prezzo ridotto, di calzature adeguate.

[6] Il datore di lavoro prende le disposizioni affinché, in caso di infortunio sul lavoro, possano essere prestati i primi soccorsi in modo rapido e competente, a tale scopo le imprese devono tenere a disposizione su tutti i cantieri il materiale sanitario adeguato.

[7] Il lavoratore segue le indicazioni del datore di lavoro riguardo alla sicurezza sul lavoro.

[8] Il lavoratore usa in particolare i necessari effetti personali di protezione, comprese le calzature adatte.

[9] Se un lavoratore constata delle manchevolezze che pregiudicano la sicurezza sul lavoro, deve eliminarle immediatamente oppure annunciarle subito al suo superiore.

[10] Il lavoratore non si mette in una situazione pregiudizievole per sé stesso o per gli altri. Ciò vale anche per il consumo di sostanze nocive (in particolare alcolici e droghe).

[11] In caso di trasgressioni delle presenti disposizioni, la CPC è autorizzata a nome delle parti contraenti, a decretare multe convenzionali. Queste saranno versate al Fondo della CPC e usate per il promuovere la sicurezza sul lavoro.

[12] Nel limite del possibile e dove la durata e l'importanza del lavoro lo giustificano, sarà messo a disposizione esclusiva degli operai un vano, locale o baracca, pulito e riscaldabile.

[13] Le ditte si impegnano a mettere a disposizione dei lavoratori confacenti servizi corrispondenti alle esigenze dell'igiene, come pure baracche adatte per consumare il pranzo e per depositare gli abiti, nonché posteggi per le biciclette, i ciclomotori e le motociclette.

[14] Le disposizioni in merito agli alloggi dei lavoratori ed in merito all'igiene ed all'ordine sui cantieri sono oggetto di un regolamento separato.

Art. 16 Diligenza e fedeltà - Assenze - Divieto del lavoro nero

[1] Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli, osservando le regole della professione, e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.

[2] Egli 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. In caso di difetti, avvertirà immediatamente il suo datore di lavoro o chi lo rappresenta.

[3] Il lavoratore è responsabile, ai sensi dell'Art. 320e CO, del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.

[4] Il lavoratore informerà immediatamente il suo datore di lavoro nel caso in cui fosse impedito a presentarsi al lavoro e giustificherà le sue assenze che verranno tollerate solo se dovute a causa grave. I ritardi nell'incominciare il lavoro, le interruzioni e gli abbandoni prematuri del lavoro (nella misura in cui non saranno giustificati) saranno compensati tramite corrispondente prolungamento della durata del lavoro oppure daranno luogo ad un'equivalente detrazione salariale.

[5] Il lavoratore si impegnerà a tenere un contegno corretto e cortese con tutte le persone con le quali entrerà in contatto nell'esercizio della sua professione e ad evitare ciò che possa danneggiare l'esecuzione dei lavori o sollevare reclami.

[6] **Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro rimunerato o gratuito per conto di terzi nella misura in cui lede il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.**

[7] Ogni lavoratore è obbligato a declinare le proprie generalità ai rappresentanti della CPC o delle Sottocommissioni regionali (SR).

[8] **In caso di violazione sul lavoro nero (di cui al cpv. 6), la CPC può, a seconda della gravità del singolo caso, intimare al lavoratore un ammonimento o una multa fino all'importo massimo di fr. 3'000.--**. La multa sarà trattenuta sul salario e l'importo messo a disposizione della CPC. In caso di recidività, il datore di lavoro può inoltre rescindere il contratto di lavoro con effetto immediato per motivi gravi. Restano riservate le pretese del datore di lavoro per il risarcimento dei danni.

[9] Le ditte che favoriranno il lavoro nero, ad esempio fornendo materiale, attrezzi e macchinari a prestito o noleggio destinati al lavoro nero, saranno passibili di ammenda fino a fr. 5'000.--, in caso di recidività fino a fr. 10'000.--.

[10] Resta riservato quanto previsto dall'art. 27 cpv. 5 lett e) CCL.

Art. 17 Lavoro in subappalto e responsabilità solidale

[1] Se un imprenditore e/o promotore appaltatore affida l'esecuzione di parte dei lavori o di tutti i lavori di un'opera che rientrano nel campo di applicazione del CCL a uno o più subappaltatori, è tenuto a stipulare con ognuno di essi un contratto scritto di subappalto che abbia quale suo allegato e parte integrante l'Appendice 2 del presente CCL debitamente sottoscritta dal subappaltatore.

[2] In mancanza di un contratto di subappalto sottoscritto fra le parti e conforme a quanto indicato all'art. 17 cpv. 1, l'appaltatore può essere ritenuto solidalmente responsabile con il subappaltatore per il mancato rispetto del presente CCL nel subappalto in questione e, oltre ad essere sanzionato per la violazione dell'art. 17.1 CCL, venir condannato al pagamento delle sanzioni che sono state inflitte o avrebbero dovuto essere inflitte al subappaltatore. In tal caso l'appaltatore deve essere coinvolto nelle procedure previste dal CCL a carico del subappaltatore con i medesimi diritti di quest'ultimo.

[3] La CPC può in ogni momento chiedere all'appaltatore o al subappaltatore di produrre una copia del contratto di subappalto per verificarne l'esistenza e la conformità con l'art. 17 cpv. 1 CCL.

[4] Si richiamano i contenuti dell'art. 5 della LDist (Responsabilità Solidale).

Art. 18 Classi salariali

[1] Per il presente CCL sono valide le seguenti classi salariali:

Qualifica	Osservazioni e descrizione
Capo	**Lavoratore qualificato che è riconosciuto come capo dal datore di lavoro o che ha conseguito la maestria federale**
Gessatore con qualifica AFC*	**Lavoratore qualificato con attestato federale di capacità (AFC) o attestato estero riconosciuto come equivalente dalla CPC**
Gessatore senza qualifica	**Lavoratore con conoscenza ed esperienza professionale maturata in CH. In caso di cambiamento di datore di lavoro il lavoratore mantiene l'assegnazione a questa categoria**
Intonacatore o plafonatore senza qualifica	**Lavoratore con conoscenza ed esperienza professionale maturata in CH. In caso di cambiamento di datore di lavoro il lavoratore mantiene l'assegnazione a questa categoria**
Lavoratore con esperienza professionale / CFP*	**Lavoratore con conoscenze professionali di base maturate in Svizzera. Lavoratore che può dimostrare di avere almeno 36 mesi di lavoro nella categoria salariale "manovale". Lavoratore che ha ottenuto il certificato federale di formazione pratica (CFP). In caso di cambiamento di datore di lavoro il lavoratore mantiene l'assegnazione a questa categoria. Per i manovali già in forza alle ditte prima dell'entrata in vigore del CCL e con 24 mesi d'esperienza, il passaggio è previsto al 1° gennaio 2018.**
Manovale	**Lavoratore senza qualifica e senza esperienza professionale.**
Giovani lavoratori AFC*	**Lavoratori qualificati durante il primo, rispettivamente, il secondo anno e terzo anno civile successivo al conseguimento dell'attestato federale di capacità.**
Giovani lavoratori CFP*	**Lavoratori qualificati durante il primo, rispettivamente, il secondo anno e terzo anno civile successivo al conseguimento certificato federale di formazione pratica**

*** per AFC si intende "attestato federale di capacità" e CFP corrisponde a "certificato federale di formazione pratica".**

[2] I salari minimi vengono definiti nell'appendice 2 del presente CCL.

Art. 19 Lavoro a cottimo

Durante la validità del CCL le parti si impegnano a elaborare una regolamentazione sul lavoro a cottimo. Fino alla stipulazione di questo regolamento il lavoro a cottimo non è permesso.

Art. 20 Condizioni contrattuali specifiche

[1] Il lavoro su chiamata, ovvero caratterizzato da un rapporto contrattuale di durata indeterminata nel quale il momento e la durata della prestazione del lavoratore sono fissati unilateralmente dal datore di lavoro, è proibito.

[2] Tutti i contratti di lavoro saranno considerati conformi se prevederanno preliminarmente nell'ordine: il grado d'occupazione, i giorni della settimana d'impiego e la fascia oraria d'impiego prevista. Il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte. Tale registrazione deve essere firmata dal collaboratore almeno una volta al mese. Andranno inoltre rispettate le condizioni previste all'art. 38 CCL relative al pagamento del salario.

[3] I contratti di lavoro dovranno essere tempestivamente notificati alla CPC.

Art. 21 Personale interinale e assunzioni d'impiego

[1] Le imprese potranno avvalersi di personale interinale o di lavoratori assunti tramite assunzioni d'impiego secondo i seguenti parametri:

a) da 1 a 6 lavoratori, è ammesso il prestito o l'assunzione d'impiego di 2 lavoratori;
b) tra 7 e 10 lavoratori, è ammesso il prestito o l'assunzione d'impiego di 3 lavoratori;
c) oltre i 10 lavoratori, è ammesso il prestito massimo del 30%.

[2] Queste condizioni vengono derogate in caso di lavori che sottostanno alla LCPubb.

Art. 22 Orario di lavoro

[1] Il totale annuale delle ore di lavoro possibili (vacanze e giorni festivi infrasettimanali compresi) è di 2088 ore annuali.

[2] Per quanto concerne la durata giornaliera e settimanale del lavoro, fa stato il calendario di lavoro emanato all'inizio di ogni anno dalla CPC.

[3] Eventuali modifiche dei calendari di lavoro apportate dalle ditte dovranno essere presentate e approvate dalla CPC entro la fine di febbraio. I calendari aziendali dovranno comunque rispettare una durata minima settimanale di 37.50 ore e massima di 42.50 ore. Il mancato invio del calendario di lavoro implica l'accettazione del calendario sezionale base senza flessibilità.

[4] Durante tutto l'anno è obbligatoria la settimana lavorativa di 5 giorni (lunedì - venerdì).

[5] In caso di dimostrata urgenza e necessità si potrà lavorare oltre l'orario normale, al sabato, di notte e nei giorni festivi, previa approvazione della CPC entro la durata legale massima del lavoro oppure del Dipartimento delle Finanze e dell'Economia e per esso l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro per una durata superiore, **alle condizioni dell'art. 25 CCL.**

[6] A complemento di quanto previsto all'art. 22 cpv. 5, per casi motivati, è possibile prestare lavoro al sabato previa approvazione della CPC. Le richieste di autorizzazione per il lavoro al sabato dovranno essere inoltrate al segretariato per accettazione. Le richieste dovranno pervenire al segretariato entro le 12.^{oo} del venerdì precedente il lavoro. Il segretariato darà risposta entro le ore 16.00.

[7] L'orario di lavoro inizia e termina sul cantiere.

Art. 23 Flessibilità

In alternativa a quanto previsto all'art. 22 le ditte potranno avvalersi della facoltà di dotarsi di una flessibilità oraria, previa comunicazione alla CPC sulla base dei seguenti criteri:

a) il totale annuale delle ore di lavoro possibili (vacanze e giorni festivi infrasettimanali compresi) è di 2088 ore;
b) in deroga all'art. 22 cpv. 3 CCL la settimana lavorativa potrà essere estesa sino ad un massimo di 44.50 ore dal lunedì al venerdì;
c) per quanto concerne la durata giornaliera e settimanale del lavoro, fa stato il calendario di lavoro emanato e approvato all'inizio di ogni anno dalla CPC;
d) la durata minima della settimana lavorativa è fissata in 37.50 ore;
e) la durata giornaliera del lavoro non potrà superare le 9.25 ore;

f) le ore settimanali lavorative prestate oltre il calendario approvato dalla CPC sono definite ore flessibili e potranno essere accumulate su un "contatore ore flessibili" che dovrà figurare sulla busta paga mensile di ogni lavoratore. In nessun caso potrà essere superata la durata massima di 44.50 ore della settimana lavorativa;
g) l'accumulo di ore flessibili prestate durante i giorni lavorativi e al sabato non potranno in ogni caso mai superare il saldo di 80 ore annuali;
h) alle aziende che sceglieranno il sistema con la flessibilità oraria è concesso il lavoro al sabato con semplice notifica da inviare alla CPC entro le 16:00 del venerdì precedente il lavoro (in deroga all'art. 22 cpv. 6 CCL) al massimo per 6 sabati all'anno. Le ore effettuate durante questi sabati potranno andare ad accumularsi sul contatore ore flessibili senza supplementi salariali;
i) il riporto mensile negativo è vietato.

Art. 24 Effetti della flessibilità

[1] Le ore accumulate al 31.12 possono essere compensate in tempo libero durante il periodo gennaio/aprile dell'anno successivo previo accordo tra le parti.

[2] Rimborso delle ore flessibili: entro la fine del mese di aprile dell'anno successivo le ore flessibili rimanenti vanno retribuite con il 25% di supplemento ed il saldo azzerato.

[3] Durante i mesi in cui il datore di lavoro farà capo alle ore flessibili, tali ore devono essere riconosciute in ragione del 100%.

[4] Se il saldo di ore flessibili ammesse viene superato (oltre le 80 ore), le ore eccedenti vengono considerate ore straordinarie e retribuite con supplemento salariale del 25% entro la fine del me-se in cui sono state prestate.

Art. 25 Supplementi salariali

[1] I lavoratori hanno diritto ai seguenti supplementi salariali, fermo restando quanto disposto dalla Legge federale sul lavoro (LL):

a) Per le ore straordinarie un supplemento del 25%.

I. Sono considerate lavoro straordinario le ore lavorative comandate e prestate oltre la durata settimanale normale del lavoro prevista dal calendario di lavoro emanato dalla CPC. Il supplemento non è dovuto con riferimento all'art. 23 del presente CCL sino a decorrenza delle 44.50 ore settimanali oltre le quali il supplemento del 25% è dovuto;
II. Sono considerate lavoro straordinario le ore lavorative comandate e prestate oltre la durata settimanale normale del lavoro prevista nell'ambito di un contratto a tempo parziale;
III. È considerato lavoro diurno quello eseguito in estate tra le ore 05.00 e le ore 20.00 e in inverno tra le ore 06.00 e le ore 20.00.
In caso di deroghe alla durata normale del lavoro, le ore di lavoro prestate entro questi limiti non danno diritto a supplemento, fatta astrazione da eventuali supplementi per lavoro straordinario o festivo.

b) Per il lavoro notturno, ritenuto tale quello fra le ore 20.00 e le ore 06.00, il supplemento salariale da corrispondere è del 50%. Resta esplicitamente riservato l'art. 25 lett. c) CCL;

c) È considerato lavoro festivo quello eseguito in domenica (dalle ore 17.00 del sabato alle ore 05.00 in estate, rispettivamente 06.00 in inverno del lunedì) e nei giorni festivi riconosciuti (dalle ore 00.00 alle ore 24.00). Per il lavoro festivo è corrisposto un supplemento del 100%.

[2] Sui supplementi salariali previsti dal presente CCL dovranno essere corrisposte e fatte maturare in forma cumulativa le indennità previste percentualmente per i giorni festivi infrasettimanali (art. 29 CCL), per le vacanze (art. 28 CCL) e per la tredicesima mensilità (art. 35 CCL) e questo indipendentemente dalla modalità di pagamento del salario.

Art. 26 Indennità giornaliera

[1] A norma degli artt. 327a e 327b CO i lavoratori dislocati dall'impresa su cantieri fuori sede hanno diritto ad un rimborso spese.

[2] Viene introdotta un'indennità forfetaria in funzione della distanza dalla sede dell'azienda al cantiere, omnicomprensiva sia del tempo di viaggio che del rimborso pasto secondo i seguenti parametri:

tratta semplice di percorso stradale in km	Indennità giornaliera in fr.
0 – 30 km	15.-
31 – 40 km	20.-
41 – 60 km	27.-
oltre i 60 km	37.-

Questa indennità non è dovuta in caso di assenza del dipendente per malattia, infortunio, vacanza o altro.
Rimangono riservate le disposizioni della Legge federale sul lavoro (LL).
Per le assicurazioni sociali si ammette un massimale teorico annuo d'esenzione pari a fr. 3'300 fermo restando quanto prevede l'appendice 4 del presente CCL.

[3] Ai fini dell'indennità di trasferta fa stato la sede principale dell'impresa, regolarmente iscritta a Registro di Commercio. Previa documentata richiesta, la CPC può riconoscere all'impresa, oltre alla sede principale, anche una succursale in altra località.

[4] In caso di impiego di lavoratori a prestito (interinali) vale, per la definizione dell'indennità giornaliera, la sede della ditta cliente.

[5] A tutti i lavoratori invitati a lavorare in località tanto distanti da non permettere loro di rincasare la sera, si rimborseranno le spese effettive di vitto ed alloggio e quelle di viaggio.

[6] Relativamente alle trasferte dalla sede dell'azienda al luogo di lavoro (cantiere) se il lavoratore, su esplicita indicazione dell'impresa, fa uso della propria autovettura, ha diritto a un'indennità di almeno fr. 0.60 al km per ogni chilometro di servizio. Alternativamente, se il lavoratore fa uso del proprio veicolo per sua volontà, l'indennità non verrà corrisposta.

[7] L'utente del mezzo di trasporto è tenuto a trasportare possibilmente colleghi di lavoro.

Art. 27 Indennità di intemperie

[1] In caso di intemperie che pregiudicano la salute del lavoratore e/oppure impediscono uno svolgimento efficiente del lavoro (pioggia, neve, colpo di fulmine, freddo intenso, canicola) i lavori che si svolgono all'aperto devono essere interrotti nella misura in cui tecnicamente è possibile.

[2] L'interruzione del lavoro deve essere ordinata dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Per valutare la necessità o meno di fermare i lavori, si dovranno consultare i lavoratori interessati.

[3] Il lavoratore ha diritto a un'indennità d'intemperie per le ore di lavoro perse a causa del maltempo. Tale indennità ammonta all'80% del salario base e deve essere versata contemporaneamente al salario del periodo di paga corrispondente. Danno diritto all'indennità d'intemperie tutte le ore, le mezze giornate e le giornate intere di tempo di lavoro perso a

causa del maltempo, indipendentemente dalla possibilità di compensazione con l'assicurazione sulla disoccupazione (LADI). Per il resto, gli obblighi del datore di lavoro, specialmente anticipo dell'indennità di intemperie, sono determinati nelle disposizioni della LADI.

[4] Per far valere i loro diritti verso l'assicurazione contro la disoccupazione, si raccomanda ai datori di lavoro di rivolgersi agli uffici di pagamento delle indennità dell'assicurazione contro la disoccupazione delle parti contraenti il CCL.

[5] Durante l'interruzione del lavoro, il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro o del suo rappresentante, in modo da poter riprendere il lavoro ad ogni momento. In più, durante l'interruzione del lavoro, il lavoratore deve accettare, dietro disposizione del datore di lavoro o del suo rappresentante, l'esecuzione di ogni altro lavoro che ragionevolmente si può attendere da lui.

[6] Per lavoro che si può ragionevolmente attendere s'intende ogni lavoro che è generalmente usuale nella professione della costruzione e che il lavoratore è in grado di eseguire. Il lavoratore che svolge tale lavoro ha diritto al salario base.

Art. 28 Indennità per le vacanze

[1] Il datore di lavoro deve concedere le vacanze ai lavoratori conformemente alla seguente regolamentazione:

	per lavoratori a partire dal compimento del 20° anno di età fino al compi mento del 50° anno di età	**per lavoratori fino al compimento del 20° anno di età e dopo il compimento del 50° anno di età**
per lavoratori a salario mensile	**25 giorni lavorativi**	**30 giorni lavorativi**
per i lavoratori a salario orario	**10.64% del salario base x ore + indennità per i giorni festivi infrasettimanali (pari a 25 giorni lavorativi)**	**13.04% del salario base x ore + indennità per i giorni festivi infrasettimanali (pari a 30 giorni lavorativi)**

[2] Nell'anno civile nel quale inizia o termina il rapporto di lavoro, le vacanze conformemente all'art. 28 cpv. 1 CCL vengono calcolate pro rata in base alla durata del rapporto d'impiego nel rispettivo anno civile.

[3] Se il lavoratore è impedito, per colpa propria, di prestare la sua attività complessivamente per più di un mese durante un anno civile, il datore di lavoro può ridurre le vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di impedimento.

[4] Se l'impedimento non supera complessivamente un mese nel corso dell'anno civile ed i motivi sono in relazione alla persona del lavoratore, quali malattia, infortunio, adempimento di obblighi legali o esercizio di un ufficio pubblico, non imputabili al lavoratore, il datore di lavoro non può ridurre le vacanze.
Se l'impedimento non imputabile al lavoratore supera complessivamente un mese, le vacanze possono essere ridotte di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza.

[5] Per quanto concerne le vacanze valgono le seguenti disposizioni comuni:

a) Se delle vacanze aziendali sono state fissate nel periodo tra Natale e Capodanno, i giorni di sospensione dal lavoro sono computabili al diritto alle vacanze.
b) Il periodo di vacanze va concordato abbastanza presto tra il datore di lavoro ed il lavoratore tenendo conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore. Purché il diritto alle vacanze sia sufficiente, due settimane vanno prese possibilmente senza

interruzione. La data di eventuali vacanze aziendali va discussa a tempo debito con i lavoratori o con la loro rappresentanza nell'impresa.

c) Giorni festivi legali, che cadono nel periodo delle vacanze, non possono essere considerati quali vacanze.
d) Per tutta la durata del rapporto di lavoro le vacanze non possono essere indennizzate tramite prestazioni di natura finanziaria o rimpiazzate con altri vantaggi. Esse dovrebbero essere accordate generalmente nel corso dell'anno civile, al più tardi nell'anno seguente.
e) Se durante le vacanze il lavoratore presta lavoro rimunerato per conto di terzi e lede così i legittimi interessi del datore di lavoro, questi gli può rifiutare il salario dovuto per le vacanze o esigerne la restituzione se il pagamento fosse già avvenuto.
Resta riservata una denuncia del lavoratore da parte del datore di lavoro alla CPC conformemente alle disposizioni dell'art. 16 del presente CCL.
f) La CPC può stabilire uno o più periodi di vacanza obbligatori fino a un massimo di due settimane, ritenuto che un periodo di vacanza è fissato a metà agosto. La decisione dovrà essere comunicata alle imprese entro la fine di marzo di ogni anno.
g) L'operaio ha diritto agli assegni familiari anche durante le vacanze. Questi assegni sono a carico della Cassa assegni familiari alla quale è affiliato il datore di lavoro che da ultimo ha occupato l'operaio.

Art. 29 Indennità giorni festivi infrasettimanali

[1] Ai lavoratori dovrà essere versata un'indennità del 3,5% sul salario orario lordo a titolo di compenso per i giorni festivi infrasettimanali.

[2] Tale indennità deve essere versata individualmente al lavoratore ad ogni paga e indicata separatamente nel conteggio e sulla busta paga.

[3] Sono stabiliti come giorni festivi infrasettimanali indennizzati dal compenso del 3,5% le seguenti feste:

S. Giuseppe
Lunedì di Pasqua
1° maggio
Lunedì di Pentecoste
Corpus Domini
SS. Pietro e Paolo
1° agosto
Assunzione
Ognissanti

Art. 30 Indennità per la visita di reclutamento, per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento militare e per la riconsegna dell'equipaggiamento e per le assenze inevitabili

[1] In applicazione dell'art. 324a e 329 CO i lavoratori sottoposti al presente CCL hanno diritto a un'indennità per le assenze inevitabili sottoelencate, conformemente alla seguente regolamentazione, a condizione che il rapporto di lavoro sia durato più di tre mesi o sia stato convenuto per più di tre mesi.

a) per la visita di reclutamento: massimo 3 giorni;
b) per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento: ½ giornata
Se la distanza tra il luogo dell'ispezione ed il posto di lavoro o il domicilio non permette al lavoratore di presentarsi al lavoro il giorno stesso: 1 giornata
c) per la riconsegna dell'equipaggiamento militare: 1 giorno;
d) in caso di nascita di un figlio: 1 giorno;
e) in caso di decesso nella famiglia del lavoratore (moglie e figli): 3 giornate;
f) in caso di decesso di fratelli, sorelle, genitori e suoceri: 2 giornate;
g) in caso di matrimonio del lavoratore: 1 giorno (su richiesta del lavoratore dovrà essere inoltre concessa una settimana di congedo non retribuito);
h) in caso di trasloco della propria economia domestica, limitatamente una volta l'anno, se il rapporto di lavoro non è disdetto: 1 giornata.

[2] Altre assenze inevitabili devono essere indennizzate conformemente all'art. 324a CO.

[3] Per le assenze menzionate anteriormente viene corrisposto il salario per le ore di lavoro effettivamente perse che il lavoratore avrebbe percepito se nel giorno in questione avesse lavorato normalmente.

[4] Il pagamento dell'indennità avviene alla fine del periodo di paga durante il quale cadono le assenze e dietro comprova delle stesse.

Art. 31 Indennità in caso di servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile

[1] Per servizio militare, servizio civile o per servizio di protezione civile obbligatori in tempo di pace, vengono accordate le seguenti indennità basate sulla paga oraria o mensile:

	celibi	**sposati o celibi con persone a carico**
durante l'intera scuola reclute	**50%**	**80%**
durante altri servizi militari, servizio civile o servizio di protezione civile obbligatori (durante 4 settimane per tutti i militi)	**100%**	**100%**
Durante altri servizi militari, servizio civile o servizio di protezione civile obbligatori (dalla 5a settimana in avanti)	**50%**	**80%**

[2] Si ha diritto all'indennità in corrispondenza all'art. 31 cpv. 1 CCL solo se il milite è stato alle dipendenze del suo datore di lavoro durante i tre mesi che precedono l'entrata in servizio oppure se il rapporto di lavoro dura, il servizio incluso, più di tre mesi.

[3] Nel caso che le indennità legali previste dal regolamento concernente l'indennità ai militi per la perdita di guadagno eccedono quelle corrisposte dal datore di lavoro ai termini dell'art. 31 cpv. 1 CCL, queste spettano al lavoratore.

[4] Il salario orario o mensile normale, come pure il numero delle ore lavorative prese in considerazione in virtù della regolamentazione per l'indennità ai militari per la perdita di guadagno (IPG), serviranno da base per il calcolo della perdita salariale.

[5] Con queste prestazioni è tacitato l'obbligo per il datore di lavoro, derivante dagli artt. 324a e 324b del CO, di indennizzare il militare per la sua perdita di guadagno.

Art. 32 Assicurazione indennità giornaliera di malattia

[1] I contratti per l'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia dovranno essere stipulati in base alle disposizioni seguenti:

a) **pagamento continuato del salario da parte dell'assicurazione collettiva: l'impresa deve stipulare un'assicurazione collettiva per i lavoratori assoggettati al CCL che garantisca,** oltre alle prestazioni LAMal**, un'indennità giornaliera dell'80% del salario.** 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 del CO;
b) **versamento dei premi: i premi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera sono sopportati, dall'impresa e dal lavoratore, in ragione della metà.**

[2] Condizioni minime di assicurazione: le condizioni assicurative devono corrispondere alle seguenti norme:

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 due giorni di carenza, a carico del lavoratore. Se vi è una prestazione differita di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia, la perdita di guadagno verrà corrisposta durante questo periodo dal datore di lavoro;
c) **il versamento dell'indennità giornaliera (perdita di guadagno) per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi.** In caso di tubercolosi o di poliomielite, le prestazioni verranno versate per 1400 giorni entro 7 anni consecutivi;
d) il versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità a condizione che questa sia almeno del 50%;
e) l'esclusione del diritto alle prestazioni in caso di un soggiorno all'estero di oltre tre mesi salvo nei casi di impegni per lavoro all'estero, di altre disposizioni giuridiche o di soggiorno in una clinica per convalescenza e non sia possibile il rientro in Svizzera per motivi di salute;
f) l'esonero dal pagamento dei premi durante il periodo 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;
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 premi differiti; in altre parole il termine di attesa è di un giorno al massimo.

Art. 33 Assicurazione contro gli infortuni

[1] Prestazioni in caso d'infortunio: in caso d'infortunio di un lavoratore sottoposto al CCL 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. Viene così tacitato l'obbligo da parte dell'impresa di versare il salario ai sensi degli artt. 324a e 324b del CO.

[2] Riduzione delle prestazioni da parte della SUVA: se la SUVA esclude o riduce, in caso di colpevolezza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi degli artt. 37-39 LAINF le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo del pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa proporzione per i salari superiori al massimo della SUVA, come pure per i giorni di carenza.

[3] Premi: i premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assunti dal datore di lavoro; quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.

Art. 34 Assegni familiari

[1] L'assegno minimo per ogni figlio è quello fissato dalla Legge cantonale sugli assegni familiari (LAF).

[2] In caso di malattia o di infortunio, cessato il diritto alla mercede, l'assegno è corrisposto per ulteriori 12 mesi consecutivi di incapacità al lavoro; dall'importo dell'assegno è dedotta la quota parte corrisposta allo stesso titolo dall'ente assicuratore. Il diritto all'assegno si estingue con l'inizio del diritto alle prestazioni AI.

[3] In caso di disoccupazione totale, l'assegno è corrisposto per il periodo durante il quale il salariato ha diritto all'indennità di disoccupazione in conformità della Legge federale. L'assegno è a carico della Cassa assegni familiari cui è affiliato l'ultimo datore di lavoro.

[4] Per tutto quanto non contemplato nel presente articolo, fanno stato le norme della Legge cantonale sugli assegni familiari.

Art. 35 Tredicesima mensilità

[1] I lavoratori sottoposti al presente CCL ricevono una tredicesima mensilità. Se il rapporto di lavoro non è durato un intero anno civile, sussiste un diritto pro rata.

[2] La tredicesima mensilità è corrisposta come segue:

a) se il rapporto di lavoro è durato tutto l'anno civile:
   I. il lavoratore rimunerato a salario orario riceverà alla fine dell'anno, a titolo supplementare, l'8.3% del salario lordo totale percepito nell'anno civile in questione;
   II. il lavoratore pagato a salario mensile riceverà a fine anno una mensilità supplementare corrispondente a un intero salario mensile medio lordo.

b) se un rapporto di lavoro non è durato un anno civile completo: il lavoratore riceverà, con l'ultima paga, l'8.3% del salario lordo totale percepito nel rispettivo anno civile.

[3] Sulla tredicesima mensilità non è versata nessuna indennità di vacanza.

[4] Compongono il salario lordo totale:

a) la retribuzione oraria o mensile;
b) le indennità per perdita di salario a causa di intemperie;
c) i supplementi salariali per le ore di lavoro straordinario, il lavoro festivo e il lavoro notturno;
d) le indennità per i giorni festivi infrasettimanali;
e) le indennità per le assenze inevitabili, la visita di reclutamento, l'ispezione militare e la riconsegna dell'equipaggiamento;
f) le indennità per servizio militare (fino a 4 settimane all'anno, scuola reclute esclusa) o servizio di protezione civile;
g) le indennità di vacanza o il salario di vacanza.

[5] Sono esclusi dal calcolo del salario lordo totale:

a) il rimborso di spese di ogni genere (quali l'indennità di trasferta e per l'uso di veicoli);
b) le indennità in caso di infortunio;
c) le indennità giornaliere in caso di malattia;
d) gli assegni per i figli, di famiglia o di nascita;
e) le prestazioni del datore di lavoro per l'assicurazione d'una indennità in caso di malattia (secondo l'art. 32 CCL);
f) le prestazioni del datore di lavoro per l'assicurazione disoccupazione;
g) l'indennità di decesso;
h) l'indennità di partenza.

Art. 36 Diritto al salario dopo il decesso del lavoratore

[1] Se il rapporto di lavoro cessa a causa del decesso del lavoratore, il salario sarà versato per un altro mese, a contare dal giorno della morte.

[2] Se il rapporto di lavoro è durato più di 5 anni, il salario sarà versato per 2 altri mesi a contare dal giorno della morte.

[3] I salari menzionati agli artt. 36 cpv. 1 e 36 cpv. 2 CCL sono da pagare se il lavoratore lascia il coniuge o i figli minorenni oppure se, in mancanza di questi eredi, lascia altre persone verso le quali adempiva un obbligo di assistenza (art. 338 CO).

[4] Se a causa del decesso vengono versate prestazioni da parte di istituzioni di previdenza o di assicurazioni a copertura del rischio di morte, queste possono essere computate con il salario da versare secondo gli artt. 36 cpv. 1 e 36 cpv. 2 CCL come segue:

a) interamente, se i contributi erano esclusivamente a carico del datore di lavoro;
b) la quota parte corrispondente al contributo del datore di lavoro, se i contributi erano versati pariteticamente.

[5] È escluso il computo di prestazioni della previdenza professionale obbligatoria conforme alla LPP.

Art. 37 Previdenza del personale

[1] I datori di lavoro devono assicurare i lavoratori che sottostanno al CCL 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).

[2] Gli assicurati devono essere informati sulle prestazioni dell'assicurazione e hanno diritto ad una partecipazione adeguata negli organi della previdenza del personale.

Art. 38 Pagamento del salario

[1] **Il salario, incluse le necessarie indennità, viene pagato mensilmente entro il giorno 5 del mese seguente in moneta legale locale (Franco Svizzero) tramite conto corrente postale o bonifico bancario**. Il conteggio definitivo mensile va consegnato contemporaneamente in busta chiusa. **È conseguentemente vietato il pagamento del salario in contanti.** Eventuali reclami devono essere fatti immediatamente e saranno liquidati nel giorno lavorativo successivo.

[2] Proporzionalmente al lavoro eseguito, il datore di lavoro deve accordare al lavoratore nel bisogno le anticipazioni che può ragionevolmente fargli. Eventuali richieste vanno rivolte al datore di lavoro con due giorni d'anticipo. Vengono mantenute le condizioni menzionate al cpv. 1. Restano riservate pattuizioni d'altro tenore concordate tra datore di lavoro e lavoratore.

[3] Il datore di lavoro deve provvedere affinché il lavoratore non debba sopportare spese eccessive, come ad esempio commissioni bancarie. Tasse d'importo modesto non sono considerate come costi eccessivi, particolarmente se sono compensate con bonifico di interessi.

[4] Il lavoratore non può cedere a terzi le sue pretese salariali. Cessioni di salario ciò malgrado effettuate come pure cessioni di salario accettate prima della conclusione del contratto di lavoro, non sono riconosciute dal datore di lavoro. Egli effettua pagamenti salariali esclusivamente al lavoratore. Fanno eccezione sentenze giudiziarie, pignoramenti salariali in via esecutiva e accordi tra le parti contraenti il CCL.

Art. 39 Inizio e fine del rapporto di lavoro

[1] Periodo di prova:

a) Per i lavoratori assunti per la prima volta in un'impresa, i primi due mesi sono considerati periodo di prova. Tale periodo può essere prolungato per un massimo di un mese previo accordo scritto.
b) 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 (art. 335b, cpv. 3 CO).

c) Durante il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con un preavviso di cinque giorni lavorativi.

[2] Disdetta del rapporto definitivo di lavoro:

a) Una volta concluso il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti, indipendentemente dal fatto che il lavoratore percepisca un salario orario o mensile, osservando i seguenti termini:

I. nel primo anno di servizio il termine di disdetta è di un mese, per la fine del mese;
II. nel secondo e fino al nono anno di servizio compreso, con un preavviso di disdetta di due mesi, per la fine del mese;
III. dal decimo anno di servizio, con un preavviso di disdetta di tre mesi, per la fine del mese.

b) Sono riservati in tutti i casi i rapporti di lavoro conclusi per un periodo determinato ai sensi dell'art. 334 CO, come pure la rescissione immediata del rapporto di lavoro per motivi gravi conformemente agli artt. 337-337b CO.

c) La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto (art. 335, cpv. 2 CO).

[3] Protezione contro la disdetta:

a) Principio: è esclusa la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova da parte del datore di lavoro con riserva degli artt. 39 cpv. 3 lett. b) e c) del presente CCL, fintantoché il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni;
b) Indennità giornaliera di malattia e rendita di invalidità: qualora il lavoratore percepisca, oltre all'indennità giornaliera di malattia, una rendita di invalidità, il rapporto di lavoro potrà essere disdetto, nel rispetto dei normali termini, a partire dalla data di diritto alla rendita di invalidità;
c) Malattia dopo la disdetta: se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, ne verrà sospesa la scadenza, ai sensi dell'art. 336c, cpv. 2 CO. In alternativa a quanto previsto dall'art. 39 cpv. 3 lett. a), a meno che non si tratti di una patologia preesistente conosciuta (ed intervenuta nei 12 mesi precedenti la "ricaduta"), la scadenza del termine di disdetta verrà sospesa nel primo anno di servizio per 30 giorni al massimo, dal secondo al quinto anno di servizio compreso per un massimo di 90 giorni e a partire dal sesto anno di servizio per un massimo di 180 giorni. Se la data finale (di solito la fine del mese) non coincide con la scadenza del termine di disdetta prolungato, questo verrà prolungato fino alla data finale successiva (solitamente a fine mese).
d) Infortunio dopo la disdetta: se il lavoratore subisce un infortunio dopo aver ricevuto la disdetta, la scadenza del termine di disdetta verrà sospesa fintanto che l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni verserà le prestazioni di indennità giornaliera;
e) Collocamento di un lavoratore: se un'azienda non ha la possibilità di occupare un lavoratore solo parzialmente abile al lavoro, datore di lavoro e lavoratore si sforzeranno, se necessario interessando la CPC competente, rispettivamente le parti contraenti il CCL, di collocarlo in un altro posto di lavoro. Se ciò si verifica e se l'ulteriore sviluppo del caso di malattia, rispettivamente d'infortunio in corso, è coperto dalla rispettiva assicurazione, cade la protezione contro la disdetta di cui all'art. 39 cpv. 3 lett. a) CCL;
f) Disposizioni giuridiche: a meno che il CCL non preveda deroghe, valgono le norme giuridiche relative alla protezione contro i licenziamenti e in particolare:

I. art. 336 - 336b CO sulle disdette abusive;
II. art. 336c e art. 336d CO sulla disdetta in tempo inopportuno;
III. art. 337c e art. 337d CO sulle conseguenze del licenziamento ingiustificato.

[4] Al lavoratore che dà o riceve la disdetta dovrà essere rilasciato un attestato di servizio per il periodo in cui è stato alle dipendenze del datore di lavoro.

Art. 40 Perfezionamento professionale

[1] Se il datore di lavoro si assume i costi sostenuti, diretti ed indiretti, della formazione professionale e/o di quella continua concordata con il datore di lavoro, può pretendere dal dipendente che rimanga alle sue dipendenze per un periodo massimo di tre anni successivi alla conclusione di detta formazione. In caso di scioglimento anticipato del contratto, il datore di lavoro può chiedere che il dipendente gli rimborsi i costi sostenuti nella misura seguente:

a) il 100% nel primo anno successivo;
b) il 65% nel secondo anno;
c) il 35% nel terzo anno.

[2] Per i corsi di aggiornamento e di perfezionamento il lavoratore ha diritto a tre giorni di congedo pagato all'anno.

Durata del contratto collettivo di lavoro

Art. 41 Durata del contratto collettivo di lavoro

[1] Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2017 ed è valido fino al 31 dicembre 2026.

[2] Le questioni concernenti il presente CCL potranno pure essere discusse durante la validità dello stesso, su richiesta motivata di una delle parti contraenti.

[3] Le parti contraenti si incontreranno ogni anno (entro fine ottobre) per discutere l'eventuale adeguamento dei salari individuali e contrattuali.

[4] Se non verrà disdetto entro 3 mesi prima della scadenza da una delle parti (mediante lettera raccomandata) si riterrà tacitamente rinnovato alle stesse condizioni per un altro anno.

Appendice 1
Cauzione

Art. 1 Principi

[1] Ai fini della garanzia del contributo al Fondo paritetico e diritti contrattuali della Commissione Paritetica Cantonale (CPC), con l'entrata in vigore della presente appendice 1 o prima dell'inizio dell'attività lavorativa in Cantone Ticino, ogni datore di lavoro deposita (con possibilità di effettuare il deposito anche in Euro al cambio del giorno fissato dalla Banca Cantonale del Cantone Ticino), presso la CPC, una cauzione del seguente tenore:

- **a) cauzione di fr. 10'000.– per lavori (o somma dei lavori) in un anno civile di entità inferiore o uguale a fr. 20'000.—***
- **b) cauzione di fr. 20'000.– per lavori (o somma dei lavori) in un anno civile di entità superiore a fr. 20'000.—***

*** L'importo della cauzione sarà stabilito previa presentazione del contratto d'appalto controfirmato dal committente.**

[2] La cauzione può essere depositata in contanti o costituita tramite garanzia irrevocabile di una banca o compagnia d'assicurazioni (con sede in Svizzera) sottoposte alla sorveglianza della FINMA. Con la banca viene definita l'autorizzazione al prelievo a favore della CPC e nel caso della garanzia bancaria viene definito anche lo scopo dell'utilizzo. La cauzione depositata al tasso d'interesse applicato generalmente per questi conti dalla Banca Cantonale del Cantone Ticino. Gli interessi rimangono sul conto e vengono versati solo al momento dello svincolo della cauzione, al netto dei costi amministrativi.

[3] Nel caso in cui una cauzione, in virtù di un altro contratto di lavoro collettivo, è già stata depositata essa verrà tenuta in considerazione (deduzione dell'importo della cauzione già versata), vale a dire che deve essere dedotta dall'importo da corrispondere affinché una cauzione non risulti versata due volte.

Art. 2 Utilizzo

La cauzione viene utilizzata nel seguente ordine per soddisfare i diritti comprovati dalla CPC:

- **a) ai fini della copertura delle pene convenzionali e dei costi di controllo e procedurali;**
- **b) ai fini del pagamento del contributo al Fondo paritetico.**

Art. 3 Accesso

In presenza delle seguenti condizioni, entro 10 giorni la CPC deve poter accedere ad ogni forma di garanzia:

- **a) qualora la CPC abbia constatato in modo vincolante una violazione delle disposizioni materiali del CCL e l'abbia notificata al datore di lavoro, e**
- **b) qualora al datore di lavoro sia stato accordato il diritto di audizione e lo stesso:**
  - **I. abbia rinunciato ad avvalersi di mezzi di impugnazione e non abbia provveduto a versare sul conto della CPC l'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e procedurali e/o il contributo al Fondo paritetico entro la scadenza prevista, o**

II. **non abbia accettato la decisione sui mezzi di impugnazione adottati o non abbia provveduto a versare sul conto della CPC l'importo della pena convenzione e dei costi di controllo e procedurali e/o il contributo al Fondo paritetico entro la scadenza prevista;**
III. **a seguito di un sollecito scritto non abbia provveduto a versare entro la scadenza prevista il contributo al Fondo paritetico.**

Art. 4 Procedura

[1] Diritto di valersi della cauzione. In presenza delle premesse di cui all'art. 3, la CPC ha senz'altro facoltà di esigere dal soggetto competente (banca o assicurazione) il pagamento parziale o completo della cauzione (a seconda dell'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e procedurali o dell'importo del contributo al Fondo paritetico) o di procedere alla detrazione dell'importo dalla cauzione versata in contanti

[2] Ricostituzione della cauzione dopo un prelievo. Entro 30 giorni o prima della ripresa dell'attività lavorativa in Cantone Ticino, il datore di lavoro è tenuto a ricostituire la cauzione versata, come da art. 1 della presente appendice.

[3] Svincolo della cauzione
La cauzione viene svincolata quanto il datore di lavoro stabilito in Cantone Ticino ha cessato definitivamente (di fatto e di diritto) l'attività lavorativa nel settore del gesso e dell'intonacatura in Cantone Ticino; in caso di aziende e lavoratori distaccati al massimo sei mesi dopo la conclusione dell'incarico in Cantone Ticino a condizione che:

a) **siano stati versati i contributi al Fondo paritetico;**
b) **la CPC non costati una violazione dei diritti dei lavoratori previsti dal CCL.**

Appendice 2
Convenzione salariale valevole dal 1° aprile 2023

1. Salari minimi lavoratori e salari base apprendisti

Ritenuta la concessione degli aumenti individuali precedentemente menzionati, **la classificazione dei lavoratori avviene sulla base delle classi salariali e dei salari minimi (salari base) seguenti**:

Classe	Qualifica	Osservazioni e descrizione	mese	ora
1	**Capo**	**Lavoratore qualificato che è riconosciuto come capo dal datore di lavoro o che ha conseguito la maestria federale**	**5'483.00**	**31.10**
2	**Gessatore con qualifica AFC[1]**	**Lavoratore qualificato con attestato federale di capacità (AFC) o attestato estero riconosciuto come equivalente dalla CPC**	**5'166.00**	**29.60**
3	**Gessatore senza qualifica**	**Lavoratore con conoscenza ed esperienza professionale maturata in CH. Lavoratore che precedentemente era stato assegnato a questa categoria salariale. In caso di cambiamento di datore di lavoro il lavoratore mantiene l'assegnazione a questa categoria**	**4'992.00**	**28.60**
4	**Intonacatore o plafonatore senza qualifica**	**Lavoratore con conoscenza ed esperienza professionale maturata in CH. Lavoratore che precedentemente era stato assegnato a questa categoria salariale. In caso di cambiamento di datore di lavoro il lavoratore mantiene l'assegnazione a questa categoria**	**4'779.00**	**27.10**
5	**Lavoratore con esperienza professionale / CFP[2]**	**Lavoratore con conoscenze professionali di base maturate in Svizzera. Lavoratore che può dimostrare di avere almeno 36 mesi di lavoro nella categoria salariale "manovale". Lavoratore che ha ottenuto il certificato federale di formazione pratica (CFP). In caso di cambiamento di datore di lavoro il lavoratore mantiene l'assegnazione a questa categoria. Per i lavoratori in classe 6 già in forza alle ditte prima dell'entrata in vigore del CCL e con 24 mesi d'esperienza, il passaggio è previsto al 1° gennaio 2018.**	**4'420.00**	**25.40**
6	**Manovale**	**Lavoratore senza qualifica e senza esperienza professionale.**	**4'296.00**	**24.60**

[1] AFC: attestato federale di capacità.
[2] CFP: certificato federale di formazione pratica.

2. Salari minimi giovani lavoratori

[1] Giovani lavoratori – AFC

Classe salariale	Qualifica	Descrizione	Salario minimo	
			mensile	orario
7	Giovani lavoratori AFC	a) dal mese successivo al conseguimento dell'attestato fino alla fine dell'anno civile successivo	fr. 4'419.60	fr. 25.40
		b) il secondo anno civile successivo a quello del conseguimento dell'attestato	fr. 4'593.60	fr. 26.40
		c) il terzo anno civile successivo a quello del conseguimento dell'attestato	fr. 4'767.60	fr. 27.40
		d) il quarto anno civile successivo a quello del conseguimento dell'attestato	fr. 4'976.40	fr. 28.60

Per l'anno post-formativo 2016-2017, restano in vigore i salari precedentemente negoziati.

[2] Giovani lavoratori – CFP

Classe salariale	Qualifica	Descrizione	Salario minimo	
			mensile	orario
8	Giovani lavoratori CFP	a) dal mese successivo al conseguimento dell'attestato fino alla fine dell'anno civile successivo	fr. 3'828.00	fr. 22.--
		b) il secondo anno civile successivo a quello del conseguimento dell'attestato	fr. 4'002.00	fr. 23.--
		c) il terzo anno civile successivo a quello del conseguimento dell'attestato	fr. 4'176.00	fr. 24.--

3. Salari minimi apprendisti

Classe salariale	Qualifica	Descrizione	Salario minimo mensile
9	Apprendisti AFC	1. anno di tirocinio	fr. 975.00
		2. anno di tirocinio	fr. 1'355.00
		3. anno di tirocinio	fr. 1'940.00
	Apprendisti CFP	1. anno di tirocinio	fr. 700.00
		2. anno di tirocinio	fr. 1'000.00

4. Salari mensili

Le ore da tenere in considerazione per la tramutazione del salario orario in salario mensile ammontano a 174.

5. Aumento salari reali, anni 2023

Con effetto al 1° aprile 2023 il salario lordo (salario reale) di tutti i dipendenti deve essere aumentato di CHF 52.00 al mese (sistema salariale mensile) e rispettivamente CHF 0.30 all'ora (sistema salariale orario).

Sono eslcusi dalla maggiorazione salariale coloro che hanno percepito un aumento salariale tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2023. A questi lavoratori è dovuta un'eventuale compensazione della differenza salariale, qualora l'aumento riconosciuto fosse inferiore a CHF 52.00 oppure a CHF 0.30.

Sono esenti da questo accordo pure i dipendenti assunti a tra il 1° giugno 2022 e il 31 marzo 2023 e che non hanno mai lavorato nel settore del gesso prima d'ora. Ciò significa che il lavoratore che svolgeva un'attività professionale in un altro settore non beneficia dell'aumento del salario reale.
In entrambi i casi, gli apprendisti (AFC/CFP) sono esclusi dalla maggiorazione salariale.

6. Durata della convenzione

La presente convenzione entra in vigore il 1° gennaio 2022.

Appendice 3
Procedura davanti al Collegio Arbitrale

Art. 1 Registrazione atti

Le procedure di ricorso sono registrate e numerate in ordine cronologico; nel registro sono indicate le date della presentazione del ricorso e del lodo arbitrale.

Art. 2 Procedura in generale

[1] La procedura è scritta o orale.

[2] È 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 del ricorso o delle osservazioni scritte.

Art. 3 Sede del collegio arbitrale

[1] La sede del Collegio Arbitrale è presso il domicilio professionale del Presidente del Collegio Arbitrale.

[2] È facoltà del Collegio Arbitrale prevedere che le udienze si tengano in altri luoghi.

Art. 4 Procedura orale

[1] Citazione. La citazione è spedita almeno sette giorni prima della discussione ed è firmata dal presidente.
Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

[2] Comparsa. Le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

[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.

[4] Conseguenza della mancata comparsa. Se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

[5] Verbale. Il verbale della discussione contiene:

a) il nome, il cognome e domicilio degli arbitri;
b) il nome, il cognome e domicilio del ricorrente e del rappresentante della CPC;
c) il patto d'arbitrato;
d) le date del ricorso e della decisione impugnata;
e) le ragioni delle parti, succintamente indicate;
f) i punti di questione che devono essere giudicati;
g) le prove chieste dalle parti.

[6] Il verbale è firmato dai comparenti e dai membri del Collegio.

Art. 5 Procedura scritta

[1] Termine. Ricevuto il ricorso, lo stesso viene intimato alle parti, assegnando un termine di 15 giorni alla CPC per trasmettere l'intero incarto; quest'ultimo viene trasmesso al ricorrente, al quale viene poi è assegnato un termine di 30 giorni per la presentazione di osservazioni scritte. Sono ammesse la replica e la duplica.

[2] Seguito. Terminato lo scambio di allegati, le parti sono convocate per una discussione, con facoltà di notificare eventuali prove ulteriori.

[3] Assunzione di prove. In caso di assunzione di prove ex. art. 9, è facoltà del Collegio Arbitrale e delle parti chiedere un'udienza finale o la presentazione di conclusioni scritte.

[4] Conseguenza della mancata presentazione dell'atto scritto. Se il termine assegnato decorre infruttuosamente, il Collegio pronuncia il suo giudizio sulla base della documentazione in atti, decretando la tardività dell'allegato.

Art. 6 Relatore

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

Art. 7 Prove

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

Art. 8 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. 9 Assunzione delle prove

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

[2] L'interrogazione del testimonio è diretta dal presidente del Collegio; le parti possono porre domande.

[3] Dell'assunzione delle prove viene tenuto un verbale.

Art. 10 Giudizio

[1] Il giudizio è pronunciato a maggioranza, dopo deliberazione collegiale dei membri del Collegio.

[2] Esso contiene:

a) la data;
b) il nome, cognome e domicilio degli arbitri;
c) il nome, cognome e domicilio del ricorrente;
d) la data della decisione impugnata;
e) la data della discussione;
f) le domande delle parti e le relative conclusioni;
g) i punti di questione;
h) una breve motivazione: sul merito, sulle spese e sulle ripetibili;

i) il dispositivo.

[3] Il giudizio è firmato; è sufficiente la firma del presidente.

Art. 11 Notificazione del giudizio

[1] Il giudizio è notificato al ricorrente o al suo rappresentante e alla CPC.

[2] Una copia di ogni giudizio è conservata dal Collegio.

Art. 12 Modo di intimazione

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

Appendice 4
Circolare relativa all'assoggettamento contributivo delle assicurazioni sociali rispetto all'art. 26 CCL

In data 24 maggio 2017 a tutte le ditte attive assoggettate al presente CCL è stata trasmessa una circolare del seguente tenore:

Articolo 26 CCL (Indennità giornaliera)
Assoggettamento contributivo alle assicurazioni sociali

Gentili Signore,
Egregi Signori,

recentemente la Commissione Paritetica Cantonale si è incontrata con la direzione dell'Istituto delle Assicurazioni Sociali per chiarire l'assoggettamento contributivo dell'indennità giornaliera alle assicurazioni sociali.

L'argomento deve essere scisso in due parti:

1. **Indennità giornaliera**
   Conformemente all'art. 26 CCL l'indennità è dovuta contrattualmente a tutti i lavoratori (impegnati prevalentemente sui cantieri, indipendentemente dalla possibilità o meno del lavoratore di rientrare per il pranzo al proprio domicilio o alla sede della ditta. La stessa può variare in base alla distanza del cantiere dalla sede della ditta e non deve essere versata in caso di assenze per malattia, infortunio, vacanze o altro.

2. **Obbligo della trattenuta AVS/AI/IPG/AD**
   L'indennità è sottoposta alla trattenuta AVS/AI/IPG/AD:

   a. se il dipendente può rientrare per il pranzo al proprio domicilio o alla sede della ditta (entro i 10 km);
   b. per la quota che eccede i fr. 15.—al giorno;
      tenendo presente che esiste un massimale teorico d'esenzione annuale pari a fr. 3'300 – ossia fr. 15 giornalieri * 20 giorni * 11 mesi – e fermo restando quanto stabilito alla lettera a.

Bellinzona, 21 agosto 2026

Associazione Ticinese dei Mastri Gessatori e Plafonatori

P. Canonica M. Di Marco

Unia, Berna

V. Alleva B. Campanello

Unia, regione Ticino e Moesa

I. Cima G. Bianchi

Organizzazione cristiano sociale ticinese

P. Locatelli M. Rocca