



2013

Contratto collettivo di lavoro per l'industria svizzera dei laterizi



Contratto collettivo di lavoro 2013 per l'industria svizzera dei laterizi

Nell'intento di regolare, di comune accordo, le questioni fra i datori di lavoro ed i lavoratori dipendenti, onde realizzare una reciproca comprensione e quindi conseguire il rafforzamento e la tutela del campo economico che loro è proprio nell'interesse di tutti gli addetti alla professione viene stipulato il seguente contratto tra

l'Associazione dei fabbricanti svizzeri di laterizi

per sé e per i suoi aderenti da una parte
e le seguenti associazioni dei lavoratori:

Sindacato UNIA

Sindacato SYNA

per sé e per tutti i loro aderenti, in seguito dette semplicemente sindacati dall'altra parte
è stato stipulato il seguente contratto:

Indice

	pagina
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale	3
Art. 1 Campo d'applicazione	5
Art. 2 Orario di lavoro	6
Art. 3 Lavoro straordinario	8
Art. 4 Salario	9
A. Salario minimo mensile	9
B. Aumento salariale	9
C. Indennità di fine anno (tredicesima)	9
D. Supplementi salariali sul salario minimo	10
E. Supplementi per i turni	10
F. Lavoro a cottimo	11
G. Assegni familiari	11
H. Percezione di salario continuata in caso di decesso	12
I. Divieto della cessione salariale	12
J. Misure contro il dumping salariale	12
Art. 5 Vacanze	13
Art. 6 Giorni festivi	14
Art. 7 Assenze pagate	15
Art. 8 Indennità per servizio militare	16
Art. 9 Assicurazione dell'indennità giornaliera di malattia	17
Art. 10 Assicurazione contro gli infortuni	18
Art. 11 Assunzione e licenziamento	19
Art. 12 Responsabilità del lavoratore / della lavoratrice	21
Art. 13 Regolamento aziendale	21
Art. 14 Pace del lavoro	21
Art. 15 Diritto di coalizione	21
Art. 16 Comunità contrattuale	22
Art. 17 Protezione della salute	23
Art. 18 Commissione professionale paritetica	24
Art. 19 Pene convenzionali	25
Art. 20 Contributo per le spese di esecuzione	26
Art. 21 Commissione di fabbrica	27
Art. 22 Pubblicazione	27
Art. 23 Conferenza dei delegati	28
Art. 24 Procedura in caso di divergenze d'opinione	29
Art. 25 Attuazione ed osservanza degli obblighi e penalità contrattuali	30
Art. 26 Durata	30
Appendice all'art. 11 del CCL per l'industria svizzera dei laterizi	32

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al Contratto collettivo di lavoro dell'industria svizzera dei laterizi

del 3 settembre 2013

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'art. 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹ concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro, decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni, **stampate in grassetto**, del contratto collettivo di lavoro (CCL) dell'industria svizzera dei laterizi del dicembre 2012 viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

- 1 L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero, ad eccezione del Canton Ticino e delle regioni italofone del Cantone dei Grigioni.
- 2 Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale sono applicabili a tutti i datori di lavoro e a tutti i lavoratori / le lavoratrici delle imprese che producono laterizi (in particolare tegole e mattoni).

Sono eccettuati:

- a. i lavoratori e le lavoratrici che rivestono funzioni direttive;
- b. il personale tecnico e amministrativo;
- c. gli apprendisti conformemente alla legge sulla formazione professionale.

¹RS 221.215.311

Art. 3

Per quanto riguarda la riscossione e l'impiego dei contributi alle spese di esecuzione (art. 20) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della Seco un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla Direzione del lavoro e protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. La Direzione del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

Il presente decreto entra in vigore il 1° ottobre 2013 e ha effetto sino al 30 giugno 2014.

3 settembre 2013

In nome del Consiglio federale svizzero

Il presidente della Confederazione: Ueli Maurer

La cancelliera della Confederazione: Corina Casanova

Art. 1 Campo d'applicazione

Il presente contratto regola le condizioni di lavoro e le norme dei salari minimi vigenti in tutte le fabbriche di laterizi della Svizzera e si applica a tutti i rapporti di lavoro presenti e futuri, indipendentemente dal tipo di retribuzione.

Sono esclusi i rapporti di lavoro con prestatori d'opera che rivestono funzioni direttive, e con il personale tecnico e commerciale dell'industria dei laterizi nonché gli apprendisti conformemente alla legge federale sulla formazione professionale.

Il presente contratto collettivo di lavoro costituisce la base legale in materia di diritto del lavoro ed è applicabile a tutte le fabbriche di laterizi assoggettate. Non vengono stipulati specifici contratti collettivi di lavoro con le singole aziende.

La SA Ceramica Laufen si riserva il diritto di avviare con i sindacati trattative per la conclusione di un contratto collettivo di lavoro aziendale.

Se nell'arco della validità del contratto collettivo di lavoro la Confederazione o i cantoni emanassero delle disposizioni inerenti a materie già regolate dal contratto collettivo di lavoro, tali disposizioni legislative sostituirebbero, nel loro campo d'applicazione, il rispettivo testo del contratto, sempre che la legge non preveda l'eccezione in presenza del contratto collettivo di lavoro. Le parti convengono unanimemente che in tal caso le disposizioni del contratto collettivo di lavoro abbiano la precedenza rispetto alle leggi cantonali o federali. Le parti si impegnano a mettere in atto tutte le eventuali misure necessarie per affermare tale principio.

Art. 2 Orario di lavoro

1. A norma del contratto collettivo di lavoro, **l'orario lavorativo normale è di 42,0 ore settimanali.**

In deroga all'orario lavorativo normale, a livello aziendale l'orario lavorativo settimanale può essere fissato in modo flessibile come segue:

Media settimanale	42 ore
Variazione settimanale	35-45 ore
Media mensile	182,5 ore
Ore annuali effettive	2'190 ore

(calcolo: ore settimanali per 52,18 = ore annuali effettive: 12 mesi = ore mensili effettive)

2. **In generale l'orario deve essere osservato in modo tale che il lavoratore / la lavoratrice possa beneficiare della settimana di 5 giorni. Ogni lavoratore / lavoratrice ha diritto a due giornate libere regolari consecutivamente.**

Soluzioni deroganti devono essere discusse con la commissione di fabbrica. Se non vi è una commissione di fabbrica, l'orario deve essere fissato dopo aver ascoltato i collaboratori. Questi ultimi possono far intervenire i sindacati locali.

3. **Il lavoratore / la lavoratrice ha diritto ad un salario mensilmente invariato. La media delle ore mensili, nel caso presente 182,5 ore, è determinante per il calcolo**

- del salario mensilmente invariato;**
- delle vacanze e dei giorni festivi;**
- del pagamento del salario in caso di malattia e di infortunio;**
- del pagamento del salario in caso di servizio militare e protezione civile;**
- del pagamento del salario in caso di assenze ai sensi dell'art. 7;**
- del pagamento del salario in caso di orario ridotto;**
- della compensazione delle ore straordinarie e delle ore effettuate in più o in meno.**

4. **Il datore di lavoro è tenuto ad effettuare un controllo dell'orario lavorativo di ogni lavoratore / lavoratrice e ad informare mensilmente gli stessi sulla posizione del conto relativo all'orario lavorativo.** I controlli dell'orario lavorativo devono essere conservati per la durata di cinque anni (art. 73 al. 2 OLL1).
5. **A fine del 30 giugno, con l'accordo del datore di lavoro e del lavoratore / della lavoratrice possono essere riportate nell'anno successivo al massimo 42,0 ore in più o in meno. Le ore eccedenti le 42,0 ore devono essere compensate con un supplemento pari al 25,0%. Le ore in meno rispetto alle 42,0 ore non imputabili al lavoratore / alla lavoratrice sono a carico del datore di lavoro. Nuove assunzioni e dimissioni nel corso dell'anno sono regolate a norma dell'art. 2 cpv. 1 del CCL, rispettivamente sulla base dell'orario lavorativo normale del CCL di 42,0 ore settimanali.**
6. **L'orario concordato ai sensi dell'art. 2. cpv. 2 è da comunicare tempestivamente per iscritto (affissione).** In caso di controversie, viene applicata la procedura ai sensi dell'art. 23.
7. **Il lavoratore / la lavoratrice deve osservare esattamente l'orario lavorativo. Per assenze ingiustificate e per quelle non autorizzate dal datore di lavoro, il lavoratore / la lavoratrice perde il diritto al rispettivo salario. Il datore è tenuto a notificare al lavoratore / alla lavoratrice l'importo della perdita e a dedurlo dal prossimo salario.**
8. **Per i lavoratori / le lavoratrici alle fornaci, nonché per i lavoratori / le lavoratrici occupati nei turni, fa stato il piano dei turni approvato dall'autorità.**
9. Nelle fabbriche dove per motivi tecnici legati all'impianto produttivo si rende ancora necessario il lavoro di sabato mattina, la parte contraente padronale raccomanda ai suoi membri di concedere ai lavoratori / alle lavoratrici, nell'arco di quattro settimane, due mezze giornate libere al di fuori del sabato mattina, oppure di adottare una soluzione equivalente.

Art. 3 Ore straordinario

1. **Quale lavoro straordinario è considerato il lavoro che oltrepassa 45,0 ore settimanali (senza tenere conto di eventuali ore recuperate in anticipo).** Rimangono riservati eventuali obblighi di permessi a norma della legge sul lavoro.

Se un'azienda non adotta l'orario di lavoro flessibile, essa deve attenersi all'orario lavorativo normale di 42,0 ore settimanali ai sensi dell'art. 2.1. In tal caso sono considerate lavoro straordinario le ore che oltrepassano l'orario lavorativo normale di 42,0 ore settimanali.

2. **Nel limite del possibile occorre evitare il lavoro straordinario. Se si rende indispensabile l'effettuazione di ore straordinarie.** Se si rende indispensabile l'effettuazione di ore straordinarie, il lavoratore / la lavoratrice deve effettuarle nella misura in cui è in grado di eseguirle e si possono pretendere in buona fede da chi lavora.
3. **D'accordo con il lavoratore / la lavoratrice, entro 12 settimane il datore di lavoro può compensare con tempo libero della stessa durata le ore straordinarie fatte.**
4. **Per le ore straordinarie, anche se compensate con tempo libero, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un supplemento del 25% nonché per le ore straordinarie eseguite di domenica e nei giorni festivi un supplemento del 50% sul salario normale. A richiesta del lavoratore / della lavoratrice il supplemento può essere compensato in tempo o in denaro.**

Per l'opera prestata durante i giorni festivi soggetti ad indennità, ai lavoratori / alle lavoratrici saranno corrisposti il salario ed il relativo supplemento previsto. Tali giorni festivi devono essere compensati con giorni liberi in un altro momento e vanno indennizzati come festività. Non è soggetto alle disposizioni concernenti il lavoro straordinario il recupero, anticipato o posticipato, di ore di lavoro mancanti.

5. **Fanno eccezione le disposizioni per l'indennizzo del lavoro a turni.**

Art. 4 Salario

A. *Salario minimo mensile*

Il salario minimo ammonta (stato 1° gennaio 2013):

- per i lavoratori / le lavoratrici completamente abili al lavoro, fino a 19 anni di età, senza apprendistato, con o senza esperienza professionale a CHF 3'775.– al mese (= CHF 20.70 all'ora);
- per i lavoratori / le lavoratrici completamente abili al lavoro, da 19 a 22 anni di età, senza apprendistato, con o senza esperienza professionale a CHF 3'975.– al mese (= CHF 21.80 all'ora);
- per i lavoratori / le lavoratrici completamente abili al lavoro, a partire da 23 anni di età, senza apprendistato, con o senza esperienza professionale a CHF 4'175.– al mese (= CHF 22.90 all'ora).

B. *Aumento salariale*

I partner contrattuali s'incontrano una volta all'anno, in autunno, per condurre delle trattative sugli aumenti salariali.

C. *Indennità di fine anno (tredicesima)*

Il lavoratore / la lavoratrice a tempo parziale che percepisce un salario orario ha diritto alla fine dell'anno all'8 $\frac{1}{3}$ %, calcolato in base al salario totale percepito nell'anno civile (senza supplementi e compensi per lavoro straordinario).

I lavoratori / le lavoratrici con salario mensile, alla fine dell'anno civile, hanno diritto ad un'indennità che corrisponde ad un'intera paga mensile, a condizione che abbiano lavorato tutto l'anno. Se così non è, l'indennità sarà ridotta in proporzione al periodo di lavoro non effettuato.

Lavoratori e lavoratrici che entrano in servizio dopo il 1° settembre dell'anno hanno a loro volta diritto ad un'indennità di fine anno rapportata proporzionalmente alla durata del loro servizio. Tuttavia, se nel nuovo anno dovessero sciogliere il loro rapporto di lavoro

prima del decorso del termine di carenza di quattro mesi, essi sarebbero tenuti a rimborsare l'indennità di fine anno ricevuta. Quest'ultima potrà essere detratta dall'ultima mensilità corrisposta.

Il suddetto termine di carenza non è applicato se il rapporto di lavoro è a tempo determinato e si protrae per un periodo inferiore a quattro mesi oppure se il licenziamento viene attuato dal datore di lavoro prima del decorso del termine di carenza per motivi non attinenti alla persona del lavoratore / della lavoratrice (rendimento insufficiente, ecc.).

Il datore di lavoro ha il diritto di computare con le suddette indennità eventuali gratificazioni o altre prestazioni supplementari di fine anno già corrisposte.

Il diritto all'indennità di fine anno si estingue se il rapporto di lavoro viene disdetto durante il periodo di prova o se non si osservano gli accordi contrattuali relativi all'entrata in servizio o alla disdetta (art. 11), come pure nel caso che il prestatore d'opera venga licenziato per gravi motivi (art. 337 CO).

D. *Supplementi salariali sul salario minimo*

Sul salario minimo indicato sotto A vanno corrisposti i seguenti supplementi:

CHF 400.– al mese (CHF 2.20 l'ora), per operai qualificati con certificato di apprendistato, purché lavorino nel loro mestiere e non ci siano tariffe locali; laddove queste sussistano, esse sono determinanti.

E. *Supplementi per i turni*

1. Per gli operai che lavorano in doppio turno il salario minimo menzionato sotto A. sarà maggiorato di CHF 250.– al mese (CHF 1.35 l'ora).
2. Per gli operai che lavorano a turno continuo il salario minimo menzionato sotto A. sarà maggiorato di CHF 1.75 l'ora nei turni feriali, CHF 5.80 l'ora nei turni di domenica e dei giorni festivi (ore 00–24).

3. I salari superiori e gli assegni di qualsiasi natura che fossero stati corrisposti per lavori a turno, andranno conteggiati in questi supplementi.

Il versamento del supplemento per i turni deve avvenire in modo che sia visibile nel conteggio salariale.

F. Lavoro a cottimo

1. Nel lavoro a cottimo le paghe vanno fissate in modo che il lavoratore / la lavoratrice percepisca in condizioni normali, un supplemento sul salario minimo menzionato sotto A corrispondente alle maggiori prestazioni, in media nella misura del 20%.
2. Qualora i salari per lavoro a cottimo, durante una serie consecutiva di giorni pagati o nella media, non raggiungano il limite minimo salariale e il supplemento previsto, le condizioni di lavoro vanno riesaminate e le paghe eventualmente rivedute.
3. Il salario minimo del presente contratto va pagato anche quando i salari a cottimo dovessero essere inferiori.
4. Le pattuizioni e le modificazioni sul lavoro a cottimo che si rendessero necessarie, vanno stabilite per iscritto e firmate dalla direzione dell'azienda e dagli operai interessati. Il controllo delle prestazioni deve essere effettuato comunemente. Il sistema di lavoro a cottimo va organizzato in modo da permettere al lavoratore / alla lavoratrice o al gruppo che lavora a cottimo di calcolare direttamente il salario e il relativo supplemento o almeno di verificarlo.

G. Assegni familiari

I datori di lavoro s'impegnano a concedere a tutti i lavoratori/ tutte le lavoratrici gli assegni familiari almeno in base alle leggi cantonali e secondo le prescrizioni concernenti il datore ed il prestatore d'opera.

H. Percezione di salario continuata in caso di decesso

Se il prestatore d'opera dovesse morire lasciando la moglie (o il marito) o figli minorenni o, mancando questi ultimi, altre persone nei confronti delle quali l'operaio ha obblighi di assistenza, avrebbe nel 1°– 4° anno di servizio diritto ad un ulteriore salario mensile, dal 5° anno di servizio in poi ad un ulteriore salario di due mesi. Per ciò che riguarda il salario di coloro che lavorano a tempo parziale ad ore si effettua lo stesso calcolo come per l'indennità di vacanza (art. 5).

I. Divieto della cessione salariale

Al lavoratore / alla lavoratrice non è consentito di cedere a terzi i suoi diritti sul salario.

J. Misure contro il dumping salariale

1. Le parti contraenti concordano che nelle ditte aderenti all'Associazione dei fabbricanti svizzeri di laterizi vanno evitati salari dumping abusivi e ripetuti che sono al di sotto dei salari usuali per l'azienda e per il ramo, per effetto di un impiego agevolato di forze lavoro UE.
2. L'abuso c'è anche quando:
 - un datore di lavoro sostituisce il proprio organico sistematicamente ricorrendo al reclutamento di forze lavoro a buon mercato dall'UE o quando pronuncia licenziamenti-modifica che portano a salari più bassi, quando questa procedura non è giustificata da cause oggettive come p.e. difficoltà economiche.
 - un datore di lavoro senza motivo oggettivo versa ai nuovi lavoratori neo-reclutati salari sproporzionatamente bassi se paragonati ai lavoratori impiegati fino a quel momento scatenando o sostenendo una reazione a catena all'interno dell'azienda o del ramo.
3. La commissione paritetica professionale fissa la procedura per l'eliminazione e la correzione di questi abusi.

Art. 5 Vacanze

Ogni lavoratore / lavoratrice ha diritto alle vacanze pagate e precisamente:

- | | |
|---|---|
| • fino al compimento del 20° anno di età | 5 settimane |
| • dal 1° anno di servizio fino ai 49 anni | 4 ¹ / ₂ settimane |
| • dopo il compimento del 49° anno di età | 5 settimane |

Quale anno di servizio vale l'anno civile.

Mutamenti del diritto alle vacanze valgono sempre dal 1° gennaio dell'anno civile che subentra a quello in cui si verifica l'evento determinante la revisione. In caso di assenza dal lavoro per qualsiasi motivo o in caso di scioglimento del rapporto di lavoro e nel 1° anno di lavoro, vi è una riduzione del diritto alle vacanze pari a un dodicesimo per ogni mese perso. La riduzione del diritto alle vacanze non avrà effetto quando il lavoratore / la lavoratrice sarà impedito di prestare il suo lavoro a causa di malattia o incidente involontario, servizio militare svizzero, adempimento di doveri legali ed esercizio di funzioni pubbliche e quando l'assenza per detti motivi non dura per oltre un mese. **Agli operai che disdicessero il loro contratto di lavoro o che venissero licenziati, conformemente all'articolo 337 CO, per motivi gravi dopo aver già beneficiato delle vacanze loro spettanti per l'anno in corso, sarà trattenuta al momento del licenziamento la quota corrispondente ai giorni di vacanza usufruiti in più.**

Il periodo delle vacanze verrà fissato dal datore di lavoro tenendo conto, nel limite del possibile, dei desideri giustificati dei dipendenti.

I giorni di vacanza non possono essere dedicati ad un'altra attività lucrativa.

Per l'indennità di vacanza degli operai che lavorano a tempo parziale ad ore, vale il salario pagato negli ultimi tre giorni di paga prima delle vacanze.

Art. 6 Giorni festivi

Tutti i lavoratori, compresi quelli occupati nel lavoro a turni, quelli a salario orario e quelli occupati a orario parziale, hanno diritto a nove giorni festivi pagati (calcolo analogo all'indennità di vacanze art. 5 ultimo capoverso). Gli operai che lavorano a turni hanno a loro volta diritto all'indennità per i giorni festivi legali.

I giorni festivi retribuiti sono: il 1° dell'anno, il venerdì santo, il lunedì di Pasqua, Ascensione, il lunedì di Pentecoste, il 1° agosto, i giorni di Natale 25 e 26 dicembre nonché, a seconda dell'usanza interna dell'azienda, o il 1° maggio o il 2 gennaio.

In questo modo sono retribuiti nove giorni festivi.

Art. 7 Assenze pagate

- In caso di matrimonio proprio 1 giorno
- In caso di nascita di figli propri (uomini) 3 giorni
- In caso di decesso del compagno o della compagna di vita, dei genitori e dei propri figli; 3 giorni
- in caso di matrimonio e di decesso di un fratello o di una sorella o dei suoceri; 1 giorno
- per chi fonda o trasloca la propria economia domestica; 1 giorno
- per ispezione militare dell'equipaggiamento e delle armi compresa la protezione civile. fino a 3 giorni
(in base alla chiamata uffici)

Se la partecipazione dovesse richiedere più di mezza giornata verrebbe retribuito il tempo necessario fino al massimo di una giornata.

Per altre assenze inevitabili di breve durata da parte del lavoratore / della lavoratrice (prestazione di servizi pubblici, adempimento di doveri legali ecc.) a condizione che siano annunciate e giustificate in anticipo verrà retribuito il tempo necessario.

Per assenze inevitabili da parte del prestatore d'opera causate dall'esercizio di una carica pubblica vedi art. 324 lett. a CO. **Se l'operaio assume una carica pubblica che richiede parte del suo orario di lavoro, deve comunicarlo al suo datore di lavoro.**

Art. 8 Indennità per servizio militare

L'operaio ha diritto ad un'indennità per i giorni lavorativi persi durante il servizio militare svizzero obbligatorio o analoghe prestazioni di servizio (servizio di protezione / servizio civile). L'indennità è calcolata in base al salario e si compone come segue

celibi senza obbligo d'assistenza	sposati e celibi con obbligo d'assistenza	
reclute, militari in ferma continuata in formazione di base	50%	100%
scuole dei quadri, militari in ferma continuata a partire dal servizio d'avanzamento	50%	80%
restanti servizi fino a quattro settimane dell'anno civile	80%	100%
restanti servizi da 4 fino a 21 settimane dell'anno civile	50%	80%

Vi è diritto a tale indennizzo solo se il contratto di lavoro è durato, prima e dopo la prestazione del servizio militare, almeno 3 mesi e se il contratto non viene disdetto dall'operaio al momento della ripresa del lavoro. Se l'operaio disdice il contratto prima del decorso dei 3 mesi in questione, egli è tenuto a restituire l'indennità ricevuta pro rata temporis del servizio lavorativo non effettuato. **Se tali condizioni non sono adempiute, la corresponsione continuata del salario si fonda sull'art. 324 lett. a e b del CO.**

Il conteggio del salario per i lavoratori / le lavoratrici a tempo parziale con paga oraria viene effettuato secondo le disposizioni dell'articolo 5 sull'indennità per vacanze.

Le prestazioni dell'ordinanza sull'indennità per perdita di guadagno spettano al datore di lavoro, a patto che esse non superino le indennità stabilite qui sopra.

Con ciò è soddisfatto l'obbligo di pagare il salario, conformemente all'articolo 324 lett. a del CO, sotto riserva di regolarizzazione per prestazioni di servizio militare nel caso di servizio attivo.

Art. 9 Assicurazione dell'indennità giornaliera di malattia

I datori di lavoro sono obbligati ad assicurare tutti i prestatori d'opera presso una cassa malattia o compagnia di assicurazione riconosciuta dalla confederazione per la perdita di salario in caso di malattia, con un'indennità che copra almeno 80% del salario per una durata di 720 giorni.

Il lavoratore / la lavoratrice verserà al datore di lavoro il 40% del premio di assicurazione come contributo per il pagamento dell'indennità giornaliera nella misura detta in precedenza.

Il datore di lavoro orienterà i lavoratori / le lavoratrici circa l'assicurazione conclusa e l'obbligo di pagare le quote-premio.

Altre soluzioni possono essere trovate a condizione che siano equivalenti.

Se l'azienda ha una propria cassa malattia riconosciuta, essa potrà sostituire il versamento della parte di quota-premio assicurativa con la concessione di contributi. Tuttavia essi dovranno essere almeno equivalenti alla somma delle quote-premio che dovrebbero essere versate in favore della totalità degli operai sulla base degli importi menzionati sopra.

Se l'azienda dispone di un'assicurazione collettiva per il versamento di un'indennità giornaliera essa è tenuta ad assicurare tutti gli operai idonei non ancora assicurati.

Con questo regolamento, le parti contraenti ritengono adempiuto l'obbligo dei datori di lavoro di pagare il salario in caso di malattia a norma dell'art. 324a del CO.

Art. 10 Assicurazione contro gli infortuni

I lavoratori e le lavoratrici sono assicurati presso la SUVA da parte del datore di lavoro. Il datore di lavoro paga i premi per l'assicurazione contro gli infortuni aziendali ed il lavoratore / la lavoratrice quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non aziendali.

Durante il periodo di carenza della SUVA il datore di lavoro corrisponde al prestatore d'opera infortunato il salario per l'ammontare corrispondente all'indennità giornaliera della SUVA.

In tal modo è soddisfatto il diritto al pagamento del salario da parte del datore di lavoro conformemente all'art. 324 lett. a e b del CO.

Art. 11 Assunzione e licenziamento

Il primo mese dopo l'assunzione viene considerato come periodo di prova. Durante questo periodo il rapporto di lavoro può essere sciolto da entrambe le parti a fine settimana a condizione però che si tenga conto di un termine di disdetta di 7 giorni.

Dopo il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere sciolto da entrambe le parti come segue:

- **nel primo anno di servizio per la fine del mese che segue il mese di disdetta,**
- **dal secondo al nono anno di servizio con un preavviso di due mesi per la fine di un mese,**
- **dal decimo anno di servizio in poi per la fine di un mese con un preavviso di tre mesi.**

La disdetta scritta deve pervenire al datore di lavoro prima dell'inizio del termine di disdetta. La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto.

Con riserva del caso di scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro conformemente all'art. 337 CO nonché delle limitazioni di disdetta legali conformemente all'art. 336c del CO.

Conformemente all'art. 336c del CO il rapporto di lavoro non può essere disdetto

- a) quando il lavoratore / la lavoratrice presta servizio obbligatorio svizzero, militare, di protezione o civile e in quanto il servizio duri più di 11 giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti; (336c al.1 lett. a CO);
- b) quando il lavoratore / la lavoratrice è impedito / a di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, (336c al. 1 lett. b CO)
 - per 30 giorni nel primo anno di servizio,
 - per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino alquinto compreso,
 - per 180 giorni dal sesto anno di servizio;

- c) durante la gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto della lavoratrice; (336c al. 1 lett. c CO);
- d) quando, con il suo consenso, il lavoratore partecipa a un servizio, ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito degli aiuti all'estero (336c al. 1 lett. d CO).

Se il rapporto di lavoro di un lavoratore / una lavoratrice che abbia raggiunto i 50 anni d'età viene sciolto dopo 20 o più anni di servizio, il datore di lavoro è tenuto a pagare un'indennità di licenziamento che va da 2 a 8 salari mensili oppure una prestazione equivalente tramite un'assicurazione sociale secondo le disposizioni dell'articolo 339 b–d del CO.

Con riserva delle eccezioni previste dalla legge per l'indennità di licenziamento viene applicata la tabella contenuta nell'appendice di questo contratto.

Art. 12 Responsabilità del lavoratore / della lavoratrice

Il prestatore d'opera ha il dovere di eseguire il lavoro affidatogli con la massima cura e diligenza, secondo le sue cognizioni professionali. A tale riguardo valgono le disposizioni relative del CO e delle leggi sul lavoro.

Art. 13 Regolamento aziendale

Il regolamento aziendale di ogni fornace è parte integrante del presente contratto.

Art. 14 Pace del lavoro

Le parti contraenti s'impegnano a mantenere in modo assoluto la pace del lavoro. Per conseguenza sono da escludere tutte le possibili perturbazioni dei rapporti di lavoro e qualsiasi mezzo collettivo di lotta, come serrate, scioperi, proscrizioni, liste nere, boicottaggi e rappresaglie. L'obbligo del mantenimento della pace vale anche per tutte le eventuali divergenze d'opinione su questioni concernenti i rapporti di lavoro non regolati da questo contratto.

Le due parti contraenti s'impegnano a non provocare o sostenere in nessun modo e nessuna forma conflitti, facendo anzitutto il possibile per evitarli.

Se nonostante ciò dovessero verificarsi perturbazioni, la cui cessazione non avvenisse neppure su richiesta di uno dei contraenti, entrerebbero allora in vigore le prescrizioni procedurali previste nell'art. 22. Per tutta la durata della causa davanti alle istanze menzionate all'art. 22, le due parti interessate dovranno tralasciare tutto quanto possa determinare una recrudescenza del conflitto.

Art. 15 Diritto di coalizione

La libertà sindacale è garantita secondo l'art. 28 della Costituzione federale.

Art. 16 Comunità contrattuale

Le parti contraenti hanno il diritto comune, ai sensi dell'art. 357 b del CO, di esigere l'osservazione del contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori / delle lavoratrici che ne sono vincolati. Le disposizioni del CO riguardo alle società semplici si applicano analogamente ai rapporti tra le parti contraenti.

Art. 17 Protezione della salute

- 1. Per salvaguardare la salute e garantire la sicurezza dei lavoratori / delle lavoratrici, il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure previste dalla legge in materia di protezione della salute.**

I lavoratori / le lavoratrici assecondano il datore di lavoro nell'attuazione di tutte le misure necessarie. Essi osservano le indicazioni e utilizzano correttamente tutti i dispositivi atti a tutelare la loro incolumità.

- 2. La commissione professionale paritetica si occupa dei problemi della salvaguardia della salute e della prevenzione degli infortuni.**

3. La direttiva 6508 della «Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro» (CFSL), in conformità all'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI), obbliga i datori di lavoro a consultare medici del lavoro e altri specialisti se necessario per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La soluzione settoriale approvata dalla CFSL il 15 dicembre 1998 «Sicurezza sul lavoro e protezione della salute per l'Associazione dei fabbricanti svizzeri di laterizi e per la Comunità interessi ceramica svizzera» (soluzione settoriale MSSL) in conformità all'art. 1 è applicabile a tutte le aziende. La soluzione settoriale MSSL sostituisce la disciplina giuridica sull'obbligo di fare appello ai medici del lavoro e specialisti ai sensi dell'art. 11b lett. 1 OPI e della cifra 2.5 della direttiva nr. 6508. Aziende che soddisfano il modello sussidiario ai sensi della direttiva CFSL nr. 6508, sono escluse dalla soluzione settoriale MSSL.

Art. 18 Commissione professionale paritetica

1. Ai fini della comune attuazione del presente CCL ai sensi dell'art. 357 b del CO, sussiste una **commissione professionale paritetica** quale organo del fondo paritetico dell'industria svizzera dei laterizi. La commissione si compone di quattro rispettivi esponenti dell'associazione dei datori di lavoro e dei sindacati.

2. **La commissione professionale paritetica assolve in particolare i seguenti compiti:**
 - a) **mediazione tra imprese e lavoratori nel caso di controversie;**
 - b) **attuazione di controlli in merito all'osservanza delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro;**
 - c) **infliggere e riscuotere le multe convenzionali a addebitare le relative spese di controllo e di procedura;**
 - d) **riscossione e amministrazione dei costi di esecuzione nonché dei contributi sociali e per il perfezionamento professionale.**

Gli ulteriori compiti e le competenze delle commissioni professionali paritetiche vengono fissati negli statuti d'associazione e in un relativo regolamento.

Art. 19 Pene convenzionali

1. **Ai datori di lavoro e ai lavoratori / le lavoratrici che non rispettano gli obblighi derivanti dal contratto collettivo di lavoro può essere inflitta una pena convenzionale. La pena convenzionale va in primo luogo stabilita in modo da scoraggiare il datore di lavoro o il lavoratore / la lavoratrice colpevole dal commettere in futuro altre infrazioni del contratto collettivo di lavoro.**

L'importo della pena convenzionale viene stabilito secondo i seguenti criteri:

- a) **entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro e della violazione dei salari minimi fissati nel contratto collettivo di lavoro;**
 - b) **violazione delle disposizioni non monetarie del contratto collettivo di lavoro;**
 - c) **se l'infrazione delle singole disposizioni del contratto è unica o ripetuta e in base alla sua gravità;**
 - d) **se c'è recidiva delle infrazioni al contratto collettivo di lavoro;**
 - e) **dimensione dell'azienda;**
 - f) **il fatto che il datore di lavoro o il lavoratore colpevole, messo in mora da una parte contraente, abbia già adempito in tutto o in parte ai suoi obblighi;**
 - g) **il fatto che i lavoratori facciano valere individualmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro colpevole o che sia presumibile che li facciano valere nell'imminente.**
2. **La commissione professionale paritetica può imporre ai datori di lavoro o ai lavoratori che sono stati sottoposti a un controllo e che sono venuti meno agli obblighi contrattuali oltre al pagamento della multa convenzionale anche il versamento delle spese di controllo che si sono prodotte e che possono essere provate (spese sostenute sia da parte del mandatario che della commissione professionale paritetica).**
 3. **La commissione professionale paritetica deve utilizzare gli importi della multa convenzionale e delle spese di controllo e procedurali per la copertura dei costi di esecuzione del contratto collettivo di lavoro.**

Art. 20 Contributo per le spese di esecuzione

- 1. Tutti i datori di lavoro e i lavoratori / le lavoratrici versano un contributo destinato alla copertura delle spese di esecuzione del contratto collettivo nonché alla promozione della riqualifica professionale e della tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro. Eventuali eccedenze sono da destinare a scopi sociali.**
- 2. Il contributo dei datori di lavoro ammonta a CHF 100.– annui ai quali si aggiungono CHF 10.– per ogni lavoratore occupato che sottostà al contratto collettivo di lavoro.**

Ai fini della riscossione dei contributi, ogni datore di lavoro è tenuto a inoltrare alla commissione professionale paritetica, entro la fine di gennaio, una lista relativa all'anno trascorso con tutti i nominativi dei lavoratori / delle lavoratrici assoggettati al contratto collettivo di lavoro. Dalla lista deve evincersi la funzione di ogni lavoratore / lavoratrice, il luogo di residenza, la durata del servizio e l'importo complessivo dei contributi detratti.

Il contributo del datore di lavoro notificato viene messo in conto conformemente all'art. 20.2 e va versato entro 30 giorni dalla fatturazione alla commissione professionale paritetica.

- 3. Il contributo dei lavoratori ammonta a CHF 15.– mensili e viene detratto ogni mese dal salario. L'importo va versato periodicamente a favore della commissione professionale paritetica. È la commissione professionale paritetica a stabilire i periodi di pagamento.**

Art. 21 Commissione di fabbrica

I lavoratori e le lavoratrici di ogni fornace hanno il diritto di costituire una commissione di fabbrica composta da almeno 3 membri, da designare attraverso libere votazioni, alle quali saranno stati invitati ed ammessi, con parità di diritti e di doveri, tutti i dipendenti dell'azienda interessata. Questa commissione in cui saranno rappresentate le diverse categorie di lavoratori verrà informata dalla direzione aziendale su tutte le questioni riguardanti il rapporto di lavoro.

In caso di ristrutturazioni rilevanti e di chiusure d'aziende ai sensi dell'art. 335 d ss. CO, i partner sociali dovranno essere informati.

Art. 22 Pubblicazione

Il regolamento aziendale va affisso in un luogo ben visibile in azienda. Il contratto collettivo di lavoro va anch'esso affisso in un luogo ben visibile in azienda oppure consegnato a ogni lavoratore / lavoratrice.

Art. 23 Conferenza dei delegati

Per assicurare l'osservanza delle disposizioni contrattuali summenzionate e per rafforzare una collaborazione leale, tanto il gruppo dei datori di lavoro, quanto quello dei lavoratori / delle lavoratrici, hanno il diritto di chiedere la convocazione di una conferenza dei delegati delle associazioni firmatarie, indicando esattamente l'ordine del giorno. La conferenza dovrà riunirsi entro un mese al massimo ed è obbligatoria per tutti i delegati delle associazioni contraenti.

La conferenza dei delegati tratta tutte le questioni d'ordine generale concernenti gli operai, come pure quelle risultanti dall'esecuzione del contratto generale di lavoro, o del suo rinnovo in caso di disdetta. La conferenza si tiene a disposizione delle parti nel senso dell'art. 24, in vista d'una conciliazione in caso di divergenze.

La conferenza dei delegati può trattare in modo vincolante e decidere sull'interpretazione delle prescrizioni di questo contratto. Le decisioni definitive della conferenza richiedono l'adesione di tutti i delegati.

Art. 24 Procedura in caso di divergenze d'opinione

Qualora sorgessero divergenze d'opinione sull'interpretazione e sull'applicazione del presente contratto o sui rapporti di lavoro in generale, si procederà secondo i punti indicati qui sotto per appiarle:

- a) in primo luogo tali divergenze devono essere trattate in seno all'azienda stessa e risolte, se possibile, tra la direzione della fabbrica e la commissione operaia, rispettivamente gli operai.**
- b) Se la divergenza non potesse essere composta nell'azienda stessa o se per sua natura superasse le competenze della singola azienda, dovrà essere sottoposta per una comune chiarificazione alla commissione professionale paritetica.**
- c) Se la divergenza non è appianabile dalla commissione professionale paritetica, essa è da sottoporre alla conferenza dei delegati (art. 23), cui vanno trasmessi i documenti probatori delle due parti. Se richiesto, e d'intesa con le parti in causa, i segretariati delle stesse possono intraprendere un tentativo di conciliazione. Nel verbale della successiva conferenza dei delegati si dovrà prendere nota del risultato ottenuto.
- d) Se non si giungesse ad un'intesa per tramite della conferenza dei delegati, né per mezzo dei segretariati, le parti in causa s'impegnano a sottoporre la vertenza esclusivamente alla giurisdizione dell'istanza di conciliazione e d'arbitrato dei datori di lavoro e degli operai dell'industria svizzera dei laterizi, conformemente alle disposizioni relative, contenute nello statuto d'arbitrato, che è parte integrante del presente contratto.

Gli ordinamenti e la procedura del tribunale arbitrale sono regolati da uno statuto particolare, pattuito tra le parti contendenti per la conciliazione e l'arbitrato.

Art. 25 Attuazione ed osservanza degli obblighi e penalità contrattuali

Se una delle parti non osservasse le disposizioni contrattuali, come pure non si attenesse alle istruzioni ed ai giudizi arbitrari, si renderebbe colpevole di violazione del contratto, autorizzando così la controparte a pretendere il totale risarcimento dei danni.

In caso di violazione del contratto, la parte lesa ne fa denuncia all'istanza di conciliazione e di arbitrato e chiede la condanna della parte inadempiente ad un'adeguata ammenda contrattuale. Se vi è violazione delle disposizioni contrattuali, il tribunale arbitrale pronuncia la condanna ad un'ammenda, il cui ammontare deve essere rapportata all'importanza del caso e della violazione. L'ammontare dell'ammenda contrattuale e delle spese a carico della parte inosservante deve essere versato entro un mese dall'emissione della sentenza.

Le parti hanno il diritto di esigere ugualmente l'osservanza integrale delle disposizioni contrattuali anche in caso di pagamento d'ammende. Del resto le parti si riservano espressamente il diritto di rivalsa verso i loro membri inadempienti.

Art. 26 Durata

Il presente contratto collettivo di lavoro entra in vigore il 1° gennaio 2013 ed è valido fino al 31 dicembre 2013. Se nessuna delle parti contraenti provvede a disdirlo al più tardi tre mesi prima del suo decorso, la sua validità si rinnova automaticamente di un ulteriore anno, con le medesime modalità di disdetta.

Zurigo, Gennaio 2013

Associazione dei fabbricanti svizzeri di laterizi



Dr. Peter R. Burkhalter
presidente



Hans-Karl Felber
membro del consiglio direttivo

Sindacato UNIA



Renzo Ambrosetti
co-presidente




Nico Lutz
responsabile settore Edilizia

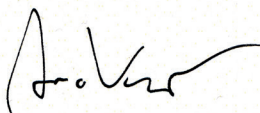


Rolf Beyeler
responsabile del ramo

Sindacato SYNA



Werner Rindlisbacher
Responsabile del ramo



Arno Kerst
Direzione del settore

Appendice all'art. 11 del CCL per l'industria svizzera dei laterizi

Il calcolo dell'ammontare dell'indennità di licenziamento ai sensi all'art. 11, comma 5, si basa in linea direttiva sulla seguente tabella. L'indennità di licenziamento è indicata in salari mensili:

Età	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
Anni di servizio																
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38		6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39			7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40				7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

