



CCL POSA DEI PONTEGGI

Versione 2025-2029

Acronimi nel presente contratto

Art.	articolo (contrattuale o legislativo)
CCL	contratto collettivo di lavoro
CFSL	Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro
CO	Codice delle obbligazioni svizzero
CPP	Commissione professionale paritetica nel ramo della posa di ponteggi
DOG	dichiarazione di obbligatorietà generale, dichiarato di obbligatorietà generale
INP	infortunio non professionale
IP	infortunio professionale
IPC	Indice nazionale dei prezzi al consumo
IPG	Indennità per perdita di guadagno (servizio militare ecc.)
LL	Legge sul lavoro
LPP	Legge sulla previdenza professionale
Parifonds	Fondo paritetico per il ramo della posa di ponteggi
SISP	Società degli Imprenditori Svizzeri dei Ponteggi
Suva	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
UE	Unione Europea

Preambolo

In futuro le parti contraenti tratteranno in comune i problemi ed i compiti riguardanti i datori o le datrici di lavoro ed i lavoratori del ramo della posa di ponteggi. Esse si adopereranno per trovare una soluzione secondo i principi della buona fede, riunendosi di volta in volta su richiesta di una delle parti contraenti.

Questa ristampa contiene tutti gli emendamenti all'accordo fino al **19 novembre 2024**, registrati in protocolli aggiuntivi firmati da tutte le parti.

Sono state apportate modifiche testuali per tenere conto della nuova base giuridica e per ottenere una dichiarazione di obbligatorietà generale.

Le disposizioni non riportate in corsivo sono state dichiarate di obbligatorietà generale dal Consiglio federale.

- Decisione di base CCL per la posa dei ponteggi, entrata in vigore: 01.06.2000
- Modifica del 18.05.2021, entrata in vigore: 01.07.2021
- Proroga e modifica del 02.05.2022, entrata in vigore: 01.06.2022
- Modifica del 03.04.2023, entrata in vigore: 01.05.2023
- Proroga e modifica del 05.03.2024, entrata in vigore: 01.04.2024
- Proroga e modifica del 12.03.2025, entrata in vigore: 01.04.2025

Indice

Acronimi nel presente contratto	2
Preambolo	2
A. Disposizioni generali	5
Art. 1 Campo di applicazione, DOG	5
Art. 2 Gebafonds (fondo paritetico per il ramo della posa di ponteggi)	5
Art. 3 Pace del lavoro	6
Art. 4 Applicazione del contratto e divergenze di opinione	6
B. Disposizioni materiali	7
Art. 5 Periodo di prova	7
Art. 6 Disdetta del rapporto definitivo di lavoro	7
Art. 7 Protezione contro la disdetta	7
Art. 8 Disposizioni relative all'orario di lavoro	8
Art. 9 Vacanze	10
Art. 10 Giorni festivi	11
Art. 11 Assenze di breve durata	11
Art. 12 Servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile	11
Art. 13 Retribuzioni (salari minimi, salari base, classi salariali, versamento del salario, 13ma mensilità, adeguamenti salariali, casi particolari)	12
Art. 14 Supplementi salariali	16
Art. 15 Supplementi, indennità e rimborso spese	16
Art. 16 Indennità di intemperie	17
Art. 17 Assicurazione indennità giornaliera di malattia	17
Art. 18 Assicurazione contro gli infortuni (IP e INP)	18
Art. 19 Pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore	19
Art. 20 Previdenza professionale	19
Art. 21 Sicurezza sul lavoro e protezione della salute	19
Art. 22 Obbligo di diligenza e fedeltà	20
Art. 23 Inosservanza del contratto da parte del datore o della datrice di lavoro, risp. lavoro nero	20
Art. 24 Inosservanza del contratto da parte del lavoratore	21
Art. 25 Disposizioni per l'applicazione	22
Art. 26 Entrata in vigore e durata del contratto	24

Appendice 1: Cauzione	25
Art. 1 Principio	25
Art. 2 Utilizzo	25
Art. 3 Accesso	25
Art. 4 Procedura	26
Appendice 2: Indirizzo della Commissione professionale paritetica per la comunicazione del lavoro di sabato, di domenica e durante i giorni festivi ai sensi dell'articolo 8 capoverso 5 CCL	27
Appendice 3: Tabella per la determinazione del salario percentuale delle vacanze (art. 9 del CCL) e della quota della 13ma mensilità (art. 13 cpv. 9 del CCL)	28
Appendice 4: «Guida» Assicurazione di indennità giornaliera di malattia	30
Art. 1 Principi	30
Art. 2 Importo dell'indennità giornaliera	30
Art. 3 Inizio delle prestazioni assicurative	30
Art. 4 Giorno di carenza	30
Art. 5 Durata delle prestazioni assicurative	31
Art. 6 Ammissione nell'assicurazione	31
Art. 7 Riserve assicurative	32
Art. 8 Estinzione dell'assicurazione	32
Art. 9 Passaggio ad altri tipi di assicurazione	32
Art. 10 Area geografica di validità	33
Art. 11 Disposizione finale	33

A. Disposizioni generali

Art. 1 Campo di applicazione, DOG

- 1 Geografico: Il presente Contratto collettivo di lavoro è valido per tutta la Svizzera.
- 2 Aziendale: Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro sono valide per i datori o le datrici di lavoro (aziende e reparti aziendali) attivi nella posa di ponteggi nonché per i datori o datrici di lavoro che offrono tribune, palcoscenici e altre strutture portanti temporanee costruite con ponteggi e simili per manifestazioni (per esempio sportive e culturali, cosiddetto ramo «events»). Si applicano altresì alle imprese attive nel montaggio di reti di sicurezza.
- 3 *Le disposizioni valgono anche per i datori o datrici di lavoro esteri che eseguono lavori in Svizzera. Sono altresì valide per aziende che forniscono personale a prestito e le aziende subappaltatrici che occupano lavoratori nelle aziende di cui al capoverso 2.*
- 4 Personale: Le disposizioni valgono per tutti i lavoratori e gli apprendisti delle imprese di cui ai capoversi 2 e 3. Ne sono esclusi il personale amministrativo e il personale che esercita una funzione dirigente superiore.
- 5 *Le parti contraenti si impegnano affinché il presente contratto collettivo di lavoro venga dichiarato di obbligatorietà generale.*

Art. 2 Gebafonds (fondo paritetico per il ramo della posa di ponteggi)

- 1 Tutti i lavoratori e tutti i datori o le datrici di lavoro assoggettati al presente contratto collettivo di lavoro devono corrispondere un contributo ai costi di applicazione e ai costi di formazione e aggiornamento professionale.

Questo contributo ammonta per i lavoratori a 30 franchi al mese e per gli apprendisti a 10 franchi al mese. Il contributo viene trattenuto dal datore di lavoro o la datrice di lavoro ad ogni pagamento del salario.

I datori o le datrici di lavoro pagano un contributo di base di 300 franchi all'anno nonché per ogni lavoratore assoggettato un contributo mensile di 5 franchi.
- 2 I datori o le datrici di lavoro attivi sul territorio svizzero fino a 90 giorni per anno civile devono fornire un contributo ai costi di applicazione. Per ogni mese di attività iniziato nel campo di applicazione del CCL i datori o le datrici di lavoro versano un importo di base pari a 25 franchi, nonché un contributo mensile di 10 franchi per ogni lavoratore assoggettato (lavoratore 5 franchi; datore di lavoro o datrice di lavoro 5 franchi).
- 3 La riscossione e l'amministrazione dei contributi sono affidate al Fondo paritetico per il ramo della posa di ponteggi (Gebafonds).
- 4 I mezzi finanziari del fondo sono utilizzati come segue:
 - a) promozione della formazione e dell'aggiornamento professionale;
 - b) promozione e incoraggiamento del ricambio professionale;
 - c) promozione e incoraggiamento del ricambio professionale;
 - d) sostegno delle misure volte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali;
 - e) *promozione del marchio di qualità CPP per le imprese del settore;*
 - f) espletamento di altre mansioni di natura prevalentemente sociale.
- 5 *I singoli aspetti, come la definizione degli obiettivi, l'organizzazione, l'impegno dei mezzi, le presentazioni e l'applicazione sono stabiliti negli statuti e nel regolamento del Gebafonds.*

Art. 2.1 Cauzione

Ai fini della garanzia dei contributi al Gebafonds e dei diritti contrattuali della Commissione professionale paritetica (CPP), prima dell'inizio dell'attività lavorativa in Svizzera ogni datore di lavoro o datrice di lavoro deposita una cauzione di 20 000 franchi presso la CPP.

I dettagli sono disciplinati nell'[Appendice I](#) del presente CCL.

Art. 2.2 Contratti d'adesione

- 1 *Le parti contraenti s'impegnano a operare congiuntamente presso le aziende non associate affinché queste ultime firmino un contratto di adesione.*
- 2 *Firmando un contratto di adesione le aziende non associate s'impegnano a riconoscere e rispettare il presente CCL.*
- 3 *I contratti di adesione hanno un termine di disdetta di 3 mesi. La disdetta di un contratto di adesione non ha alcun effetto sulla durata del presente CCL.*
- 4 *Ai lavoratori delle aziende aderenti che rientrano nel campo d'applicazione si applica l'intero CCL.*

Art. 3 Pace del lavoro

- 1 Per tutta la durata del contratto *le associazioni contraenti, le loro sezioni nonché i datori o le datrici di lavoro e i lavoratori che sottostanno al CCL sono tenuti ad osservare la pace assoluta del lavoro.*

Art. 4 Applicazione del contratto e divergenze di opinione

- 1 Le parti contraenti provvedono congiuntamente all'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro ai sensi dell'articolo 357b CO. A tal fine istituiscono una Commissione professionale paritetica cui vengono delegati tutti i poteri della comunità contrattuale. I singoli aspetti vengono regolati all'[articolo 25](#) del presente contratto.
- 2 *In caso di violazioni contrattuali ad opera delle parti contraenti (SISP, Unia, Syna), il tribunale ordinario condanna la parte inadempiente al pagamento di una pena convenzionale di importo adeguato alla gravità della violazione e comunque non inferiore a 15 000 franchi.*

B. Disposizioni materiali

Art. 5 Periodo di prova

- 1 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.
- 2 *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 (articolo 335b capoverso 3 CO).*
- 3 Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto da entrambe le parti in ogni momento osservando un preavviso di cinque giorni lavorativi.

Art. 6 Disdetta del rapporto definitivo di lavoro

- 1 Una volta concluso il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti per la fine di un mese osservando i seguenti termini:
 - a) nel primo anno di servizio con un preavviso di disdetta di un mese;
 - b) dal secondo e fino al nono anno di servizio compreso con un preavviso di disdetta di due mesi
 - c) dal decimo anno di servizio con un preavviso di disdetta di tre mesi.
 - d) Le parti contraenti tengono in alta considerazione il potenziale rappresentato dai lavoratori anziani. Rientra nell'obbligo di assistenza del datore di lavoro o datrice di lavoro trattare in modo socialmente responsabile i lavoratori anziani di lunga data. Ciò richiede una diligenza maggiore, in particolare in caso di licenziamento. L'impresa che prevede di licenziare lavoratori di età superiore ai 55 anni è tenuta a organizzare un colloquio tra il superiore e il lavoratore interessato, durante il quale quest'ultimo viene informato e consultato e si cercano congiuntamente soluzioni per mantenere il rapporto di lavoro. La decisione finale circa il licenziamento spetta al superiore.
- 2 *La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto (articolo 335 capoverso 2 OR).*

Art. 7 Protezione contro la disdetta

- 1 Principio: Dopo il periodo di prova è esclusa la disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro o della datrice di lavoro, con riserva dell'[articolo 7, capoversi 2 e 3](#), fintantoché l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia o l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni versano indennità giornaliera al lavoratore.
- 2 Eccezioni: Al termine del periodo legale di protezione contro la disdetta (articolo 336c CO) vale la seguente eccezione al [capoverso 1](#):

Se in base a una perizia medica (del medico di fiducia dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione contro gli infortuni Suva) è da escludere il riacquisto completo della capacità lavorativa, il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese osservando un termine di disdetta di 2 mesi, a condizione che al lavoratore ammalato vengano garantite, fino al termine della durata massima delle prestazioni o fino al riacquisto completo della capacità lavorativa, la permanenza nell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera dell'impresa e l'erogazione delle prestazioni d'indennità giornaliera di malattia.
- 3 Malattia dopo la disdetta: Se il lavoratore si ammala durante il periodo di disdetta ne verrà sospesa la scadenza nel primo anno di servizio per un massimo di 30 giorni, 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.

- 4 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. L'eccezione di cui all'[articolo 7, capoverso 2](#) è valida anche nel caso in oggetto.
- 5 Disposizioni giuridiche: In ogni caso trovano applicazione le norme giuridiche relative alla protezione contro i licenziamenti e in particolare:
 1. articoli 336 – 336b CO sulle disdette abusive;
 2. articolo 336c e articolo 336d CO sulla disdetta in tempo inopportuno;
 3. articolo 337c e articolo 337d CO sulle conseguenze del licenziamento ingiustificato senza preavviso.

Art. 8 Disposizioni relative all'orario di lavoro

- 1 Orario di lavoro: Per orario di lavoro si intende il tempo in cui il lavoratore è tenuto ad essere a disposizione del datore di lavoro o della datrice di lavoro.
- 2 Tempo di viaggio:
 - a) Per tempo di viaggio si intende il tempo necessario per il trasporto dal posto di raccolta / dal deposito al cantiere e viceversa. Il tempo di viaggio è considerato tempo di lavoro.
 - b) Se i lavoratori si recano direttamente al cantiere e il tragitto dal domicilio al cantiere è più breve o al massimo uguale a quello dal domicilio al deposito/posto di raccolta, il tempo di viaggio non viene indennizzato. In tal caso l'orario di lavoro inizia e termina nello stesso momento di quello presso il deposito.
- 3 Orario di lavoro annuale e settimanale:
 - a) L'orario di lavoro lordo dovuto ammonta a 2190 ore l'anno (in media 42 ore a settimana).
 - b) L'orario di lavoro settimanale viene fissato in un calendario di lavoro (cfr. [art. 8bis](#)).
 - c) Gli ammanchi di ore lavorative causati dal datore di lavoro o dalla datrice di lavoro non possono essere compensati con pretese concernenti il salario o le vacanze (mora del datore di lavoro o della datrice di lavoro, articolo 324 CO).
- 4 Il controllo dell'orario di lavoro (rilevazione delle ore lavorative) deve essere effettuato ogni giorno in modo dettagliato per tutti i lavoratori. Tale rilevazione delle ore lavorative è costituita dalle seguenti singole posizioni verificabili:
 - a) orario di lavoro ai sensi dell'[articolo 8.1](#).
 - b) valori temporali di
 - pause, [articolo 8 ter](#)
 - vacanze, [articolo 9](#)
 - giorni festivi, [articolo 10](#)
 - assenze di breve durata, [articolo 11](#)
 - servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile, [articolo 12](#)
 - supplementi salariali e compensazione delle ore straordinario, [articolo 14](#)
 - supplementi, indennità e rimborso spese, [articolo 15](#)
 - indennità di intemperie, [articolo 16](#)
 - malattia, [articolo 17](#)
 - infortunio, [articolo 18](#)

Il datore o la datrice di lavoro ha l'obbligo di effettuare un controllo delle ore di lavoro per ogni lavoratore o lavoratrice separatamente. Le ore che figurano nel rapporto devono corrispondere alle ore prestate dal lavoratore o dalla lavoratrice. Il datore o la datrice di lavoro ha l'obbligo di custodire i documenti per cinque anni. Occorre informare il lavoratore o la lavoratrice ogni mese per iscritto sul conteggio attuale delle ore di lavoro prestate, delle ore di lavoro straordinario e del saldo delle vacanze.

- 5 Giorni non lavorativi: La domenica, nei giorni festivi cantonali e nei giorni di riposo ufficiali così come il 1° agosto non si lavora. Per prassi, neppure il sabato si lavora. In casi motivati è tuttavia ammesso il lavoro nei giorni non lavorativi. In simili casi va data apposita comunicazione alla Commissione professionale paritetica, al più tardi il giorno prima entro l'orario di chiusura degli uffici. L'indirizzo della Commissione professionale paritetica figura nell'[Appendice II](#). L'obbligo di comunicazione per la prestazione lavorativa durante i giorni non lavorativi decade per il ramo «events».
- 6 Le ore computabili in caso di giorni festivi, vacanze e giorni di assenza individuali dovuti a malattia, infortunio o altri motivi vengono conteggiate in base al calendario di lavoro aziendale vigente o al calendario di lavoro della CPP.
- 7 Se al momento dell'uscita dall'azienda il rapporto di lavoro ha avuto una durata inferiore ai 12 mesi, l'orario di lavoro dovuto viene calcolato pro rata in base all'orario di lavoro lordo dovuto determinante. Le ore prestate in eccesso rispetto all'orario di lavoro lordo pro rata vengono retribuite con il salario base. Eventuali ore in difetto sono a carico della parte che recede dal rapporto di lavoro, ma solo ove il rapporto di lavoro abbia avuto una durata inferiore a 12 mesi.

Se al momento dell'uscita dall'azienda il rapporto di lavoro ha avuto una durata superiore a 12 mesi, trova applicazione il calendario di lavoro di riferimento.

Art. 8bis Orario di lavoro settimanale

- 1 Orario di lavoro settimanale: L'orario di lavoro settimanale viene fissato dall'azienda in un calendario di lavoro redatto al più tardi entro metà novembre e valido per l'anno di conteggio successivo. Il calendario viene elaborato secondo i criteri di cui ai cpv. 2 e 3. La CPP mette a disposizione dei modelli di calendari di lavoro. Il calendario di lavoro deve essere trasmesso alla CPP a fini di verifica entro metà novembre dell'anno precedente. Se l'azienda omette di allestire il calendario di lavoro e di comunicarlo ai lavoratori e alle lavoratrici, viene applicato il calendario di lavoro redatto ogni anno dalla Commissione professionale paritetica.
- 2 Durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale: L'orario di lavoro settimanale si articola di regola nel modo seguente:
 - a) minimo 37,5 ore settimanali (= 5 × 7,5 ore) e
 - b) massimo 45 ore settimanali (= 5 × 9 ore).
- 3 I calendari di lavoro possono comprendere fino a cinque giorni a zero ore. Questi giorni a zero ore sono destinati in via prioritaria ai giorni di ponte.

Art. 8ter Pause

- 1 I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto a una pausa retribuita di 15 minuti per ogni mattina lavorata.
- 2 Questa pausa è considerata tempo di lavoro ed è inclusa nell'orario di lavoro lordo dovuto ([cfr. art. 8 cpv. 3 lett. a](#)).

Art. 9 Vacanze

- 1 Diritto generale alle vacanze: I lavoratori e le lavoratrici e gli apprendisti hanno diritto alle seguenti vacanze:

Criteri	Durata delle vacanze	Percentuale d'indennizzo
dal compimento del 20° anno d'età fino al 50° anno compiuto	5 settimane (= 25 giorni di lavoro)	10,6% del salario (corrispondente a 5 settimane di vacanze)
fino al compimento del 20° anno di età e dal 50° anno compiuto	6 settimane (= 30 giorni di lavoro)	13,0% del salario (corrispondente a 6 settimane di vacanze)

Un giorno di vacanze viene conteggiato sulla base del calendario di lavoro aziendale.

- 2 Il salario percentuale per le vacanze (*in caso di lavoro fornito per conto di agenzie di prestito di personale o in caso di disdetta del rapporto di lavoro*) è calcolato conformemente alla tabella nell'[Appendice III](#). *Durante il rapporto di lavoro è espressamente vietato compensare le vacanze con prestazioni in denaro*. I giorni festivi legali che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati giorni di vacanza e possono essere recuperati successivamente.
- 3 Diritto pro-rata alle vacanze: Nell'anno civile nel quale inizia o termina il rapporto di lavoro, le vacanze vengono calcolate pro-rata, in base alla durata del rapporto di lavoro nel rispettivo anno civile, e conformemente all'[articolo 9 capoverso 1](#) del presente contratto.
- 4 *Impedimento al lavoro: Nei casi seguenti può esserci una riduzione del diritto alle vacanze:*
- a) *impedimento al lavoro senza colpa del lavoratore: se l'impedimento non dura complessivamente più d'un mese nel corso d'un anno di lavoro ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o esercizio d'una funzione, senza che vi sia colpa da parte sua, il datore di lavoro non ha diritto di ridurre la durata delle vacanze. Se, tuttavia, il periodo di assenza senza colpa del lavoratore supera complessivamente un mese, il datore di lavoro o la datrice di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza dal lavoro (articolo 329b capoverso 2 CO).*
- b) *impedimento al lavoro con colpa del lavoratore: se nel corso di un anno di lavoro il lavoratore è impedito per propria colpa di lavorare complessivamente per più di un mese, il datore di lavoro o la datrice di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro (articolo 329b capoverso 1 CO).*
- 5 Periodo delle vacanze: In linea di massima spetta al datore o alla datrice di lavoro fissare il periodo delle vacanze. Il periodo delle vacanze va comunque definito possibilmente in modo tempestivo, ma comunque entro fine marzo, tenendo adeguatamente conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore o dalla lavoratrice. Al lavoratore o alla lavoratrice vanno accordate almeno due settimane di vacanza consecutive l'anno (articolo 329c cpv. 1 CO) purché il diritto alle vacanze sia sufficiente.
- 6 Vacanze aziendali: Il datore o la datrice di lavoro stabilisce la data di eventuali vacanze aziendali con sufficiente anticipo, previa consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici, e la inserisce nel calendario di lavoro.
- 7 Godimento delle vacanze: Di regola le vacanze devono essere godute nell'anno civile in cui vengono maturate.
- 8 *Lavoro durante le vacanze: Se durante le vacanze il lavoratore presta lavoro remunerato per conto di terzi e lede così i legittimi interessi del datore di lavoro o della datrice di lavoro, questi può rifiutargli il salario delle vacanze (articolo 329d capoverso 3 CO).*

Art. 10 Giorni festivi

- 1 Giorni festivi indennizzabili: I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità per la perdita di salario pari a 8 giorni festivi l'anno. I giorni festivi indennizzabili vanno retribuiti anche se coincidono con le vacanze o un fine settimana.
Un giorno festivo viene conteggiato sulla base del calendario di lavoro aziendale.
- 2 Diritto all'indennità: I lavoratori hanno diritto all'indennità per giorni festivi per il 1° agosto.
Il lavoratore matura il diritto all'indennità per gli altri giorni festivi a condizione che abbia lavorato nell'impresa per almeno una settimana prima del giorno festivo. Il diritto decade qualora il lavoratore:
 - a) sia assente ingiustificato per tutta la settimana in cui cade il giorno festivo;
 - b) sia assente ingiustificato il giorno prima della festività o il giorno successivo ad essa;
 - c) percepisca per il giorno festivo prestazioni assicurative da parte di una cassa malati, dalla Suva o dall'assicurazione contro la disoccupazione.
- 3 Indennità forfettaria: In sostituzione del pagamento dei giorni festivi conformemente alle disposizioni di cui sopra, i datori e le datrici di lavoro hanno la possibilità di corrispondere un indennizzo forfetario del 3% (sulla base di 12 mensilità salariali o dell'orario lordo dovuto). Con ciò l'indennizzo per la perdita di salario nei giorni festivi previsti dalla legge è interamente compensato.

Art. 11 Assenze di breve durata

- 1 Diritto generale: Ai lavoratori con rapporto di lavoro superiore ai tre mesi o la cui durata del contratto sia superiore ai tre mesi, spetta di diritto un'indennità di perdita di salario per le assenze inevitabili di seguito elencate:
 - a) matrimonio del lavoratore 1 giorno
 - b) decesso nella famiglia del lavoratore
(coniuge, partner registrato/a, partner convivente o figli) 3 giorni
 - c) decesso di fratelli, genitori o suoceri, 3 giorni
 - d) trasloco della propria economia domestica, se il rapporto di lavoro non è disdetto, 1 giorno
- 2 Se il lavoratore o la lavoratrice, per altri motivi personali, è impedito/a senza colpa propria a prestare la sua opera, si applica l'articolo 324a CO.
- 3 Per le assenze di breve durata menzionate all'[articolo 11 capoverso 1](#) del presente contratto, le ore di lavoro perse vengono conteggiate sulla base del calendario di lavoro aziendale.

Art. 12 Servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile

- 1 Importo dell'indennità: Il lavoratore ha diritto, in tempo di pace, a un'indennità durante i servizi svizzeri obbligatori, militare, civile o di protezione civile. L'indennità ammonta a:

Tipo di prestazione	Celibi	Coniugati o celibi con persone a carico
Per tutta la durata della Scuola Reclute e il servizio in ferma continuata	50 %	80 %
Durante altro servizio militare, civile o di protezione civile a carattere obbligatorio	80 %	80 %
Per tutti gli altri servizi il lavoratore riceve le prestazioni conformemente all'ordinamento IPG		

- 2 Diritto all'indennità: Il diritto all'indennità sussiste quando il rapporto di lavoro:
- è durato oltre tre mesi prima dell'inizio del servizio militare, civile o di protezione civile o di protezione civile o
 - dura oltre tre mesi, servizio militare, civile e di protezione civile inclusi.
- I diritti di qui agli articoli 324a e 324b CO devono essere osservati e riconosciuti in ogni caso.
- 3 Indennità: La prestazione IPG spetta al datore o alla datrice di lavoro, a condizione che non superi le aliquote sopra definite. I giorni di lavoro persi vengono conteggiati sulla base del calendario di lavoro aziendale.
- 4 *L'obbligo del datore o della datrice di lavoro di continuare a pagare il salario ai sensi degli art. 324a e 324b CO si estingue con l'adempimento delle suddette richieste.*

Art. 13 Retribuzioni (salari minimi, salari base, classi salariali, versamento del salario, 13ma mensilità, adeguamenti salariali, casi particolari)

- 1 Salari base: In tutta la Svizzera, i salari minimi per ogni classe salariale ammontano mensilmente a franchi svizzeri (stato: 1° aprile 2025):

Salari mensili per classe salariale:

Q	A	B1	B2	C
Capo cantiere	Caposquadra	Montatore / Montatrice di ponteggi	Montatore / Montatrice di ponteggi	Aiuto-montatore/ Aiuto-montatrice di ponteggi
5'593.-	5'382.-	5'030.-	4'628.-	4'487.-

Il salario orario viene calcolato nel modo seguente:

salario mensile: 182,5 ore = salario per ora.

- 1bis Adeguamento degli stipendi: I salari effettivi vengono adeguati a decorrere del 1° aprile 2025 con un aumento generale dello 0,6%. Gli aumenti salariali concessi dal datore o della datrice di lavoro dal 1° gennaio 2025 possono essere computati agli importi summenzionati.

- 1ter Le seguenti raccomandazione per i salari degli apprendisti non sono vincolanti:

Anno di apprendistato	1°	2°	3°
da CHF	950.-	1300.-	1800.-
fino CHF	1150.-	1600.-	2000.-

- 2 Salari base: Il salario base mensile corrisponde al salario mensile concordato.

Il salario orario viene calcolato come segue:

salario mensile: 182,5 ore = salario orario.

- 3 Classi salariali: Per i salari minimi stabiliti all'articolo 13 capoverso 1 del presente contratto valgono le seguenti classi salariali:

Classi salariali	Requisiti
Q Capo cantiere	<ul style="list-style-type: none"> - capo cantiere con diploma federale di «capo cantiere» policoscruzioni; - capo cantiere con formazione di capomontatore conclusa con successo prima del 1° gennaio 2008; - responsabili montaggio di ponteggi con diploma federale di capacità; - capo cantiere con formazione equivalente portata a termine in uno stato membro dell'UE; - montatore / montatrice di ponteggi impiegata dal datore o dalla datrice di lavoro come capo cantiere.
A Caposquadra	<ul style="list-style-type: none"> - caposquadra che ha assolto con successo la formazione SISP/ Policons; - caposquadra con formazione equivalente portata a termine in uno stato membro dell'UE; - montatore / montatrice di ponteggi con formazione AFC, incaricata dal datore o dalla datrice di lavoro come coposquadra; - policostruttore AFC con specializzazione nella posa di ponteggi, cui il datore o la datrice di lavoro ha affidato il compito di caposquadra; - montatore / montatrice di ponteggi con esperienza professionale, cui il datore o la datrice di lavoro ha affidato il compito di caposquadra.
B1 Montatore / Montatrice di ponteggi	<ul style="list-style-type: none"> - al montaggio e posa di ponteggi con AFC; - alla costruzione e posa di ponteggi AFC con specializzazione nella costruzione di ponteggi - alla costruzione e posa di ponteggi con tecnica di specializzazione 1 e diploma polycons; - montatore / montatrice di ponteggi, con una formazione equivalente conclusa in uno stato membro dell'UE; - montatore / montatrice di ponteggi con relativa esperienza, che grazie alle loro buone qualifiche vengono promosse dal datore o dalla datrice di lavoro dalla classe salariale B2 nella classe salariale B1

B2 Montatore / Montatrice di ponteggi	<ul style="list-style-type: none"> - che hanno acquisito una formazione pratica (Certificato federale di formazione pratica - CFP); - che hanno acquisito una formazione pratica CFC nelle policostruzioni (specializzazione «posa di ponteggi») - montatore / montatrice con una formazione equivalente conclusa in uno stato membro dell'UE; - montatore / montatrice di ponteggi promosse dal datore o dalla datrice di lavoro dalla classe salariale C alla classe salariale B2 – in base alle loro buone qualifiche: - Al più tardi nel terzo anno di servizi i collaboratori assegnati alla classe salariale C devono svolgere un corso di base che ha luogo nell'ambito del ciclo di corsi invernali della Commissione paritetica. In caso di buona riuscita della formazione di base, questi lavoratori sono promossi alla classe salariale B2 a partire dal 1° aprile successivo. Il responsabile del corso rilascia loro un certificato di formazione nel quale attesta la promozione del partecipante. Se non vengono raggiunti gli obiettivi della formazione, il certificato non viene rilasciato e il collaboratore rimane nella classe salariale C. Tuttavia il corso di base può essere ripetuto ogni anno fino al raggiungimento degli obiettivi di promozione. - Se il datore o la datrice di lavoro nega o non dà la possibilità al lavoratore di seguire il corso base, dopo il terzo anno è obbligato a promuovere il lavoratore alla classe salariale B2. - I lavoratori che hanno conseguito il certificato del corso base, rimangono nella classe B2 anche qualora dovessero cambiare posto di lavoro. - In casi eccezionali la Commissione professionale paritetica può, su richiesta del datore o della datrice di lavoro, accogliere delle deroghe alle disposizioni summenzionate.
--	--

C Aiuto-montatore / Aiuto-montatrice di ponteggi	Lavoratori senza conoscenze professionali specifiche nella in qualità di montatore / montatrice di ponteggi.
--	--

Garanzia dei diritti acquisiti: I lavoratori che cambiano posto di lavoro all'interno del ramo della posa di ponteggi rimangono nella loro classe salariale. Fanno eccezione i lavoratori con qualifica Q e A.

- 4 Assegnazione alla classe salariale: L'assegnazione alla relativa classe salariale viene effettuata dal datore o della datrice di lavoro dopo la prima assunzione nell'impresa e viene comunicata per iscritto al lavoratore al più tardi un mese dopo l'inizio del rapporto di lavoro (articolo 330b CO). La classe salariale deve figurare sul conteggio salariale individuale. In caso di divergenze di opinione riguardo all'inquadramento nella classe salariale, può essere interpellata la Commissione professionale paritetica.
- 5 Qualifica e adeguamento salariale: Il lavoratore verrà qualificato annualmente dal proprio datore o datrice di lavoro. La qualifica contempla la disponibilità lavorativa, le capacità professionali, il rendimento e il comportamento in materia di sicurezza. Contemporaneamente, se necessario, viene adeguato il salario. Resta riservato un adeguamento salariale ai sensi del CCL nel corso del 1° trimestre dell'anno.

6 Regolamentazioni salariali in casi particolari: In casi particolari i salari vanno concordati individualmente e per iscritto tra il datore o la datrice di lavoro e il lavoratore prima dell'inizio dell'attività con riferimento al presente articolo. I salari base fissati vanno sottoposti all'approvazione della Commissione professionale paritetica subito dopo la loro stipula. A seconda delle circostanze quest'ultima può decidere se ed entro quale lasso di tempo deve trovare nuovamente applicazione il salario minimo oppure optare per un controllo periodico della situazione. I salari minimi fissati nel CCL rivestono un carattere puramente indicativo.

Sono considerati casi particolari ad esempio:

- a) lavoratori che dal punto di vista fisico e/o psichico non sono in grado di svolgere pienamente l'attività;
- b) giovani che non hanno ancora raggiunto il 17° anno di età;
- c) allievi, studenti e praticanti il cui grado di occupazione complessivamente non supera due mesi nell'anno civile;
- d) giovani che hanno appena terminato l'apprendistato per una durata massima di 2 anni

7 Versamento del salario in generale: La retribuzione viene corrisposta mensilmente, di regola a fine mese per bonifico. Il lavoratore ha diritto a un conteggio dettagliato a scadenza mensile.

8 Divieto d'assunzione a salario orario: Di principio tutte le assunzioni avvengono a salario mensile.

9 13ma mensilità: I lavoratori hanno diritto alla tredicesima mensilità dal primo giorno di servizio. Se il rapporto di lavoro non ha avuto la durata di un intero anno civile, la tredicesima verrà corrisposta pro-rata. La 13ma mensilità corrisponde all'8,3% delle parti salariali soggette secondo la tabella riportata all'[Appendice III](#) del presente CCL. Il versamento della 13ma mensilità avviene a fine anno o, in caso di disdetta, alla fine del rapporto lavorativo. Con il consenso scritto dei lavoratori, il datore o la datrice di lavoro può versare la 13ma mensilità in due rate; oppure, tramite una richiesta di anticipo da parte del lavoratore, in una sola volta prima della fine dell'anno.

10 Lavoro a cottimo: Nel ramo della posa di ponteggi il lavoro a cottimo è vietato. Sono considerate lavoro a cottimo le attività la cui retribuzione non è basata sul tempo, ma sulla quantità di lavoro svolto o sul successo lavorativo.

11 *Compensazione automatica del rincaro: Tenuto conto dell'andamento su 12 mesi dell'indice nazionale dei prezzi al consumo IPC (valore a fine ottobre) fino a un valore massimo dell'1,5%, l'adeguamento dei salari minimi ed effettivi viene ratificato dalle parti sociali ed entra in vigore il 1° aprile dell'anno successivo, per la prima volta il 1° aprile 2025. In caso di rincaro negativo, non si procede a una riduzione o a un adeguamento dei salari minimi ed effettivi. Nell'anno successivo con rincaro positivo, si tiene tuttavia conto dell'effetto risultante dai rincari negativi non ancora presi in considerazione.*

Nei seguenti casi vengono condotte trattative salariali:

- *in caso di variazione dell'IPC superiore all'1,5% o*
- *in presenza di una particolare situazione economica o congiunturale.*

12 Aumento dei salari reali: Oltre al rincaro ai sensi del cpv. 11, i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto a un aumento dei salari minimi ed effettivi dello 0,5% per gli anni 2027 e 2028. Questo aumento dei salari reali entra in vigore il 1° aprile dell'anno corrispondente.

Art. 14 Supplementi salariali

- 1 Lavoro straordinario:
 - a) Le ore prestate in più rispetto all'orario di lavoro settimanale stabilito dal calendario di lavoro sono considerate ore di lavoro straordinario.

Il lavoratore o la lavoratrice ha l'obbligo di prestare ore straordinarie o supplementari nella misura in cui sia in grado di prestarle o lo si possa ragionevolmente pretendere da lui o lei secondo le norme della buona fede (articolo 321c capoverso 1 CO). Il lavoro straordinario ordinato dal datore o dalla datrice di lavoro è retribuito con il salario base maggiorato di un supplemento del 25%. Fanno eccezione 120 ore di lavoro all'anno.
 - b) Le ore di lavoro straordinario possono essere riportate sul conto delle ore straordinarie se e nella misura in cui il loro saldo totale non superi le 120 ore. Le ore di lavoro straordinario prestate che superano le 120 ore devono essere compensate alla fine del mese successivo con il salario base maggiorato di un supplemento del 25%.
 - c) Su richiesta del datore o della datrice di lavoro, le ore di lavoro straordinario accumulate nell'anno civile possono essere compensate fino a fine marzo. Nel limite del possibile, il datore o la datrice di lavoro tiene conto dei desideri e delle esigenze del lavoratore o della lavoratrice. Se la compensazione parziale o totale non è possibile nel primo trimestre dell'anno successivo, le ore straordinarie residue a fine marzo vengono retribuite con il salario base. Fanno eccezione 20 ore, che su richiesta del datore o della datrice di lavoro e tenendo conto dei desideri e delle esigenze del lavoratore o della lavoratrice possono essere riportate senza supplemento nel successivo periodo di conteggio.
- 2 Lavoro notturno: Il lavoro prestato tra le 20:00 e le 6:00 viene retribuito con un supplemento del 50% sul salario base.
- 3 Lavoro di domenica: Il lavoro di domenica (da sabato alle 17:00 fino a lunedì alle 5:00 in estate e alle 6:00 in inverno) viene retribuito con un supplemento del 50% sul salario base. È considerato lavoro di domenica anche quello effettuato nei giorni festivi nazionali e cantonali.
- 3bis Lavoro di sabato: Il lavoro di sabato (da sabato alle 6:00 a sabato alle 17:00) dà diritto a un supplemento salariale del 25%. Tutte le ore prestate il sabato devono essere retribuite il mese successivo con un supplemento in denaro.
- 4 Regolamentazione per il ramo «events»: Vengono accordati i supplementi per il lavoro notturno, il sabato e la domenica, per il lavoro straordinario non viene corrisposto alcun supplemento.

Art. 15 Supplementi, indennità e rimborso spese

- 1 Indennità per il vitto: A tacitazione degli articoli 327a e 327b CO, a tutti i lavoratori del ramo della posa di ponteggi viene corrisposto, a titolo di indennità per il vitto e indipendentemente dal luogo di lavoro, un supplemento forfetario di 18 franchi al giorno. Tale indennità viene corrisposta in tutti i casi in cui la giornata lavorativa comprenda una pausa per il pranzo o se la giornata lavorativa dura più di 5½ ore.
- 2 Indennità per veicoli privati: In caso di utilizzo di un veicolo privato su richiesta del datore o della datrice di lavoro, vengono corrisposte le seguenti indennità:

a) autovettura	Fr. 0.70 a km
b) motocicletta:	Fr. 0.60 a km
c) ciclomotore:	Fr. 0.40 a km
d) bicicletta:	Fr. 0.20 a km

Il proprietario del veicolo è tenuto, nel limite del possibile, a trasportare anche colleghi di lavoro.
- 3 *Assegni familiari: Eventuali assegni familiari che il datore o la datrice di lavoro deve versare, verranno corrisposti in virtù degli importi e dei requisiti previsti dalla legislazione federale e delle prescrizioni esecutive cantonali.*

Art. 16 Indennità di intemperie

- 1 Sospensione dei lavori: I lavori che si svolgono all'aperto devono essere interrotti, nella misura in cui sia tecnicamente possibile, in caso di intemperie che pregiudicano la salute dei lavoratori e/o impediscono uno svolgimento efficiente del lavoro (pioggia, neve, colpo di fulmine, freddo intenso). L'interruzione dei lavori deve essere ordinata dal datore o datrice di lavoro o dal suo sostituto. Per valutare la necessità di fermare i lavori, si dovranno consultare i lavoratori interessati.
- 2 Diritto all'indennità: I lavoratori hanno diritto a un'indennità d'intemperie per le ore di lavoro perse a causa del maltempo (indennità d'intemperie). 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, indipendentemente dalla possibilità di compensazione con l'assicurazione sulla disoccupazione. Per il resto, gli obblighi, in modo particolare gli anticipi nell'ambito dell'indennità per intemperie, vengono regolati dalla legge sull'assicurazione contro la disoccupazione.
- 3 Compensazione in tempo (computo delle ore di compensazione): Una compensazione in tempo computando le ore di compensazione o straordinarie ai sensi dell'[articolo 14](#) è consentita solo se:
 - a) le ore perse a seguito di intemperie non vengono fatte valere presso l'assicurazione disoccupazione e non si tratta di giorni di carenza a carico del datore o della datrice di lavoro ai sensi della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione e
 - b) i lavoratori possono disporre liberamente del loro tempo.
- 4 *Uffici di pagamento: Per far valere i loro diritti verso l'assicurazione contro la disoccupazione, si raccomanda ai datori o alle datrici di lavoro di rivolgersi agli uffici di pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione delle organizzazioni di lavoratori che sono parte contraente di questo CCL.*
- 5 Disponibilità a lavorare: Durante un'interruzione del lavoro effettuata a seguito di intemperie, il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore o dalla datrice di lavoro o del suo sostituto allo scopo di poter riprendere il lavoro in qualsiasi momento, a meno che il datore o la datrice di lavoro abbia consentito al lavoratore di disporre liberamente del suo tempo (vedi [articolo 16, capoverso 3](#)). Durante l'interruzione del lavoro, su ordine del datore o della datrice di lavoro o del suo sostituto il lavoratore deve inoltre prestare altre attività che egli ragionevolmente può eseguire.

Art. 17 Assicurazione indennità giornaliera di malattia

- 1 Pagamento continuato del salario da parte dell'assicurazione collettiva: Il datore o la datrice di lavoro ha l'obbligo di stipulare un'assicurazione collettiva per i lavoratori e le lavoratrici che garantisca un'indennità giornaliera pari all'80% del salario perso a seguito di malattia. Fungono da base il normale orario di lavoro contrattuale e l'importo dell'ultimo salario versato. Il primo giorno di malattia è considerato giorno di carenza e come tale non viene indennizzato. Il tempo di lavoro perso a seguito di malattia viene conteggiato nel controllo dell'orario di lavoro sulla base del calendario di lavoro aziendale.

Con il versamento dell'indennità giornaliera di malattia viene interamente tacitato l'obbligo di pagamento del salario da parte del datore o della datrice di lavoro, ai sensi dell'articolo 324a CO.

- 2 Premi:
 - a) Versamento dei premi: I premi effettivi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera vengono assunti dal datore o dalla datrice di lavoro e dal lavoratore in ragione della metà.
 - b) Pagamento differito delle indennità giornaliere: Il datore o la datrice di lavoro ha facoltà di stipulare un'assicurazione collettiva per indennità giornaliera di malattia che preveda una prestazione differita di 60 giorni al massimo e un giorno di carenza per ogni caso di malattia. Durante il periodo di differimento deve tuttavia versare l'80% del salario perso.

- 3 Condizioni minime di assicurazione: le condizioni assicurative devono corrispondere, come minimo, alle seguenti norme:
 - a) Inizio dell'assicurazione a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare a lavorare.
 - b) Versamento di un'indennità giornaliera di malattia pari all'80% dopo al massimo un giorno di carenza a carico del lavoratore. Se vi è una prestazione differita di 60 giorni al massimo per ogni caso di malattia, durante questo periodo la perdita di guadagno verrà corrisposta dal datore o dalla datrice di lavoro.
 - c) Pagamento dell'indennità giornaliera per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi.
 - d) Versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità a condizione che questa sia almeno del 50%.
 - e) 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. Restano riservati anche altre disposizioni giuridiche e il soggiorno in una clinica per convalescenza e i casi in cui non sia possibile il rientro in Svizzera per motivi di salute.
 - f) Esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia.
 - g) Prestazioni ai sensi dell'articolo. 324a CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornaliere di malattia o quando lo siano solo con riserva.
 - h) Possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di passare all'assicurazione individuale entro 90 giorni ai sensi dell'articolo 71 capoverso 2 LAMal. Il premio dell'assicurazione individuale viene calcolato tenendo conto dell'età dell'assicurato 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 collettiva senza premi differiti. In altre parole il termine di attesa (giorno di carenza) è di un giorno al massimo. In caso di passaggio all'assicurazione individuale in seguito a disoccupazione dev'essere garantito che il lavoratore possa concordare un'indennità giornaliera d'importo pari all'aliquota prevista dall'assicurazione contro la disoccupazione con un termine di attesa di 30 giorni. Se ciò non fosse previsto dalle condizioni di assicurazione, il datore o la datrice di lavoro deve rispondere per un'eventuale perdita di salario del lavoratore.
- 4 «Guida»: Valgono inoltre *le disposizioni degli enti assicuratori, elaborare di concerto con le parti contraenti*, contenute nella Guida «Assicurazione di indennità giornaliera di malattia» (vedi [Allegato IV](#)).

Art. 18 Assicurazione contro gli infortuni (IP e INP)

- 1 Prestazioni in caso d'infortunio: In caso d'infortunio di un lavoratore, il datore di lavoro non deve versare alcuna prestazione fintanto che le prestazioni assicurative dovute dall'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (Suva) coprono l'80% del guadagno assicurato. I giorni di carenza della Suva devono tuttavia essere pagati dal datore o dalla datrice di lavoro nella misura dell'80% del guadagno assicurato. *Viene così tacitato l'obbligo da parte del datore o della datrice di lavoro di versare il salario ai sensi degli articoli 324a e 324b CO.*

In caso di infortunio professionale, dal quinto anno di servizio i lavoratori hanno diritto al pagamento del 90% del salario assicurato (giorni di carenza Suva compresi).
- 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 articoli 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 nonché per i giorni di carenza Suva.

- 3 Pagamento dei premi: I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assunti dal datore o dalla datrice di lavoro; quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.
- 4 Conteggio: Il tempo di lavoro perso a seguito di infortunio viene conteggiato nel controllo dell'orario di lavoro sulla base del calendario di lavoro aziendale.

Art. 19 Pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore

- 1 *Premesse e importo: Se il rapporto di lavoro cessa a causa del decesso del lavoratore, a contare dal giorno della morte e sempre che la persona deceduta lasci un coniuge, un partner registrato o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali adempiva un obbligo di assistenza, il datore di lavoro è tenuto a erogare le prestazioni di cui all'articolo 338 CO.*
- 2 Possibilità di computo: Se a causa del decesso vengono versate prestazioni da parte di istituzioni di previdenza o di assicurazioni che coprono il rischio di morte, queste possono essere computate al salario da versare come segue:
 - a) interamente in caso di premio interamente a carico del datore o della datrice di lavoro;
 - b) la quota a carico del datore di lavoro in caso di premio paritetico.

Art. 20 Previdenza professionale

- 1 *I datori o le datrici di lavoro devono assicurare i lavoratori contro i rischi di vecchiaia, invalidità e decesso. Riguardo alle prestazioni e ai rischi assicurati, nonché al salario assicurato e all'ammontare dei premi, questa previdenza professionale deve corrispondere complessivamente almeno alle condizioni della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP).*
- 2 *Il personale assicurato deve essere informato sulle prestazioni assicurative e ha diritto a una partecipazione adeguata negli organi della previdenza del personale.*
- 3 *Se nei cantoni sono presenti fondazioni di previdenza delle parti contraenti del settore edile, i datori di lavoro risp. i lavoratori restano sottoposte a queste.*

Art. 21 Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Art. 21.1 Soluzione settoriale

- 1 *Le parti contraenti danno grande rilievo alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute. I costi della dotazione iniziale dei DPI (dispositivi di protezione individuali) sono a carico del datore o della datrice di lavoro. In caso di usura, la sostituzione del materiale è pure a carico del datore o della datrice di lavoro, (su esibizione dell'equipaggiamento usurato). L'utilizzo delle toilette è ispirato al principio della comprensione reciproca.*
- 2 *Le parti contraenti costituiscono un organo paritetico per la soluzione settoriale. Essa raccomanda o impone appropriate misure per la promozione della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute.*
- 3 *L'organo paritetico per la soluzione settoriale garantisce in particolare l'attuazione permanente e lo sviluppo continuo della «Soluzione settoriale n. 12 relativa alla Sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore dei ponteggi e degli involucri edilizi» approvata dalla CFSL ai fini dell'adempimento della direttiva 6508 della CFSL.*
- 4 *La soluzione settoriale è vincolante per tutte le imprese che sottostanno al CCL.*

- 5 Non sottostanno a tale obbligo le imprese che possono comprovare di sottostare a un'altra soluzione interaziendale approvata dalla CFSL o a una soluzione adottata da una singola azienda che soddisfi tutte le disposizioni della direttiva CFSL 6508.
- 6 Alle imprese che non adempiono ai doveri summenzionati la Commissione professionale paritetica può infliggere delle pene convenzionali e addossare i costi di controllo e di procedura.

Art. 21.2 Posa e smontaggio di ponteggi

Tutte le imprese che sottostanno al CCL si impegnano a effettuare la posa dei ponteggi ad arte, in osservanza delle disposizioni dell'Ordinanza sui lavori di costruzione OLCostr, nonché delle norme della Suva e dello standard delle conoscenze tecniche settoriali. Il montaggio inappropriato di ponteggi che comporta controlli o contestazioni da parte della Commissione professionale paritetica determina sanzioni ai sensi dell'[articolo 25](#) del CCL.

Art. 21.3 Contrassegno dei ponteggi

Ogni ponteggio allestito deve essere provvisto ad ogni accesso di un telone o un cartello ben visibili su cui figurano il nome dell'azienda e i dati di contatto attuali del costruttore del ponteggio.

Art. 21bis Alleanza Costruzione (SIAC)

Le parti contraenti sostengono e partecipano al Sistema d'Informazione Alleanza Costruzione (SIAC), valido a livello intersettoriale e interregionale e aderiscono all'associazione paritetica SIAC. La CPP provvede a trasmettere puntualmente le informazioni di applicazione necessarie a garantire l'operatività del sistema SIAC.

Art. 22 Obbligo di diligenza e fedeltà

- 1 Il personale deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore o della datrice di lavoro.
- 2 Inoltre deve adoperare secondo le regole il materiale dei ponteggi, le macchine, gli utensili e le installazioni e gli impianti tecnici nonché i veicoli del datore o della datrice di lavoro e trattarli con cura. Lo stesso vale anche per il resto del materiale che gli viene messo a disposizione per lo svolgimento del suo lavoro.
- 3 *Il lavoratore è responsabile per il danno provocato al datore o alla datrice di lavoro intenzionalmente o per negligenza. Riguardo alla diligenza di cui deve dar prova il lavoratore si rinvia all'articolo 321e CO.*
- 4 Ai lavoratori che contravvengono alle disposizioni del CCL e infrangono per negligenza le regole sulla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute, la CPP può infliggere una pena convenzionale.

Art. 23 Inosservanza del contratto da parte del datore o della datrice di lavoro, risp. lavoro nero

Se il datore o la datrice di lavoro garantisce ad un lavoratore un rapporto di lavoro per un determinato termine contrattuale risp. per una durata determinata, e se per sua colpa non rispetta il relativo accordo, egli deve pagare al lavoratore il salario.

Art. 23.1 Ricorso a subappaltatori (subappaltatori, squadre di montaggio ecc.), impiego di lavoratori e lavoratrici interinali e applicazione del SIAC

- 1 *Se le imprese della posa dei ponteggi assegnino a seconde aziende lavori in subappalto, a misura o a regia, sono tenute a richiedere a dette seconde aziende una certificazione di conformità al CCL rilasciata dal SIAC.*
- 2 *L'azienda della posa di ponteggi può avvalersi della seconda azienda solo se quest'ultima presenta una certificazione di conformità al CCL del SIAC che attesti l'assenza di violazioni del CCL.*
- 3 *Prima di ricorrere la prima volta a una seconda azienda, l'azienda della posa di ponteggi è tenuta a verificare in via preventiva l'esistenza della certificazione di conformità al CCL che attesti l'assenza di violazioni del CCL.*
- 4 *Successivamente, l'azienda della posa di ponteggi deve verificare ogni tre mesi – entro il 10 gennaio, aprile, luglio e ottobre – che la certificazione di conformità al CCL che attesti l'assenza di violazioni sia attuale. Se in tale momento o tramite comunicazione della CPP l'azienda della posa di ponteggi constata l'esistenza di violazioni del CCL da parte della seconda azienda, non assegna a quest'ultima ulteriori lavori e interrompe i lavori in corso entro un mese.*
- 5 *L'azienda della posa di ponteggi può tornare ad avvalersi della seconda azienda solo se quest'ultima presenta una certificazione di conformità al CCL aggiornata che attesti l'assenza di violazioni del CCL.*
- 6 *La CPP emana e comunica in modo adeguato ulteriori direttive e istruzioni concernenti il SIAC.*
- 7 *Prima d'impiegare personale interinale, l'azienda acquisitrice richiede al prestatore di personale una copia dell'autorizzazione di fornitura di personale emessa dall'autorità competente.*
- 8 *In sede di attribuzione di lavori a un subappaltatore, gli appaltatori primari devono verificare se lo stesso adempie i propri obblighi in termini di assicurazioni sociali. Tali obblighi includono il pagamento di premi e contributi nonché il conteggio corretto dei salari. A titolo di ausilio raccomandiamo la procura.*
- 9 *Se le aziende della posa di ponteggi assoggettate al CCL non si attengono ai principi di cui sopra e nel corso di un appalto ad una seconda azienda o in caso d'impiego di personale interinale la Commissione professionale paritetica constata violazioni nelle posizioni summenzionate, la CPP commina una multa convenzionale ai sensi degli [articoli 25.9](#) e [25.10](#) del CCL. Fino al versamento di eventuali prestazioni non corrisposte o crediti della CPP, l'azienda è inoltre considerata non conforme al CCL.*

Art. 23.2 Lavoro nero

Se il datore o la datrice di lavoro tollera la prestazione di lavoro nero da parte dei suoi dipendenti, la CPP decreterà una multa convenzionale contro i responsabili. L'impresa del datore di lavoro deve fatturare tutti i lavori e i noleggi concernenti i ponteggi. È ammessa un'adeguata riduzione del salario per la prestazione del lavoro, risp. per il noleggio a beneficio di parenti stretti sia del lavoratore che del datore o della datrice di lavoro.

Art. 24 Inosservanza del contratto da parte del lavoratore

- 1 Qualora il lavoratore non adempia ad una o più fattispecie elencate al cpv. 2 di questo articolo, egli deve versare al datore o alla datrice di lavoro a titolo di indennizzo un importo pari a un quarto di un salario mensile per ognuno dei casi citati. Il datore o la datrice di lavoro ha inoltre diritto ad essere risarcito per danni supplementari.

- 2 L'obbligo di risarcimento da parte del lavoratore matura quando:
 - a) non rispetta, per sua colpa, la data concordata sul contratto per l'inizio del lavoro. I termini di tolleranza sono i seguenti:
 - 10 giorni per i lavoratori stranieri che entrano per la prima volta in Svizzera;
 - 5 giorni per tutti gli altri lavoratori che entrano in Svizzera;
 - b) non rispetta, per sua colpa, la data contrattuale di risoluzione del rapporto di lavoro o non rispetta i termini di disdetta, laddove è previsto un termine di tolleranza 2 giorni;
 - c) non rispetta, per sua colpa, gli accordi individuali stipulati in merito alla durata e al periodo di godimento delle vacanze, laddove è previsto un termine di tolleranza 2 giorni.
- 3 Se le premesse per l'obbligo di risarcimento sono adempite, il datore o la datrice di lavoro deve informare per iscritto il lavoratore interessato entro la fine del periodo di paga seguente.
- 4 Se il lavoratore non inizia il rapporto di lavoro senza motivi importanti o lo lascia senza preavviso, il datore o la datrice di lavoro ha diritto a un risarcimento ai sensi dell'articolo 337d CO. Se il datore di lavoro fa valere questo diritto legale, decade quello secondo i capoversi 2 e 3 del presente articolo.
- 5 Al lavoratore è vietato prestare qualsiasi lavoro professionale per terzi (lavoro nero). *I lavoratori che contravvengono a tale divieto possono essere licenziati senza preavviso.* La CPP può decretare una multa convenzionale ai sensi dell'[articolo 25 capoverso 9 lettera b](#) CCL.

Art. 25 Disposizioni per l'applicazione

- 1 Competenze: L'applicazione e l'esecuzione del presente Contratto collettivo di lavoro per i datori o datrici di lavoro assoggettati e per il loro personale nonché la conciliazione di vertenze o di divergenze spettano alla commissione professionale paritetica del presente CCL.
- 2 Costituzione di una CPP: Viene costituita una Commissione professionale paritetica *che avrà la forma giuridica di un'associazione.*
- 3 Compiti: La Commissione professionale paritetica ha in principio il compito di vegliare sull'applicazione delle disposizioni contrattuali del presente contratto.

Essa ha in particolare i seguenti compiti:

 - a) esegue controlli sui libri paga e sui cantieri nonché inchieste sulle condizioni di lavoro presso il datore o la datrice di lavoro. Essa può ordinare al datore o alla datrice di lavoro di metterle a disposizione tutti i documenti necessari per il controllo aziendale. Essa può delegare questi compiti a terzi;
 - b) concilia vertenze tra il datore o la datrice di lavoro e il lavoratore che riguardano l'inquadramento nelle classi salariali;
 - c) concilia le divergenze di opinioni fra il datore o la datrice di lavoro e il lavoratore che riguardano la sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie;
 - d) verifica se il datore o la datrice di lavoro aderisce al concetto settoriale CFSL oppure adotta una soluzione sussidiaria.

La Commissione professionale paritetica deve occuparsi immediatamente delle vertenze o delle controversie.
- 4 *Possibilità di ricorso: Le parti si adoperano per raggiungere un'intesa. In caso di mancato accordo, potrà essere presentato un ricorso al Collegio arbitrale o al tribunale ordinario.*

- 5 *Costituzione del Collegio arbitrale: Le parti contraenti nominano un Collegio arbitrale. Esso si compone di un presidente, giurista e specialista in materia di diritto del lavoro, nominato di comune accordo dalle parti contraenti. Il collegio è inoltre composto da due arbitri qualificati del datore o della datrice di lavoro e altri due dei lavoratori, anch'essi nominati dalle parti contraenti del CCL.*

Qualora debbano essere giudicate divergenze di opinioni tra un datore o una datrice di lavoro o tra lavoratori e la CPP, le parti devono raggiungere un accordo sulla composizione del Collegio arbitrale entro 10 giorni. In caso contrario viene adito il tribunale ordinario.

- 6 *Competenze del Collegio arbitrale: Il Collegio arbitrale ha le seguenti competenze:*
- a) *giudica le controversie o le vertenze tra le parti contraenti del CCL nei casi in cui non si riesca a raggiungere un accordo all'interno della CPP;*
 - b) *giudica le decisioni della CPP contro datori o datrici di lavoro e/o lavoratori interessati, a condizione che non sia stato adito il tribunale ordinario;*
 - c) *tratta le denunce della CPP contro datori o datrici di lavoro e/o lavoratori in causa.*

- 7 *Procedura arbitrale: La procedura davanti al Collegio arbitrale si basa sul Codice di procedura civile svizzero. Quale sede è considerata la sede della CPP. Le decisioni del Collegio arbitrale sono definitive e, riservato il ricorso o il reclamo per nullità secondo il diritto cantonale, inappellabili.*

- 8 *Opinione pubblica: Per tutta la durata della procedura davanti alla CPP e al Collegio arbitrale, si dovrà tralasciare ogni polemica pubblica sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. Nei casi in cui sono coinvolte le associazioni delle parti contraenti del CCL, è ammessa un'informazione oggettiva degli affiliati.*

- 9 *Sanzioni: Se la Commissione professionale paritetica constata la violazione delle disposizioni del CCL, essa inviterà la parte colpevole ad onorare immediatamente i propri impegni. La CPP ha facoltà di:*

- a) *intimare un ammonimento;*
- b) *pronunciare una multa convenzionale fino a 20 000 franchi; se la pretesa è di ordine finanziario la multa convenzionale può ammontare fino al valore della pretesa dovuta. In caso di violazione del divieto di prestare lavoro a cottimo o lavoro nero e di attestati mancanti di prestatori di personale ([articoli 13.10, 23.1, 23.2, 24.5](#) CCL), ogni posto di lavoro è soggetto ad una multa convenzionale massima di 20 000 franchi per il datore o la datrice di lavoro e di 5 000 franchi per ogni lavoratore;*
- c) *condannare la parte colpevole al pagamento delle spese di controllo e processuali, rispettivamente dei costi dei controlli dei ponteggi ([articolo 21.1](#)).*
- d) *notificare alle autorità interessate e/o ai servizi competenti tali violazioni del CCL.*

- 10 *Determinazione della multa convenzionale: La multa convenzionale deve essere fissata in modo da dissuadere in futuro i lavoratori o il datore o la datrice di lavoro in colpa a contravvenire al presente contratto.*

L'importo della multa convenzionale viene stabilito in modo cumulativo in considerazione della situazione complessiva, secondo i seguenti criteri:

- a) *importo della prestazione pecuniaria di cui è stato privato il lavoratore dal datore o dalla datrice di lavoro;*
- b) *tipo di violazione delle disposizioni contrattuali di natura non pecuniaria;*
- c) *violazione singola o multipla (comprese recidive) delle disposizioni contrattuali collettive e gravità delle stesse;*
- d) *dimensioni dell'impresa (datore di lavoro);*
- e) *il fatto che il datore o la datrice di lavoro o i lavoratori colpevoli e messi in mora, nel frattempo abbiano già soddisfatto in parte o completamente i propri obblighi.*

- 11 Qualora il controllo dell'orario di lavoro (rilevazione delle ore lavorative) di un'azienda non sia conforme alle disposizioni del CCL, la Commissione professionale paritetica può infliggere una pena convenzionale proporzionale alla grandezza dell'impresa, 2 000 franchi fino a 50 000 franchi. In casi estremi sono possibili sanzioni più elevate.

Se la CPP constata violazioni in un'azienda assoggettata al CCL, dichiara quest'ultima non conforme al CCL. La decisione sulla conformità al CCL spetta pertanto alla CPP.

- 12 Pagamento della multa convenzionale: La multa convenzionale nonché eventuali costi di controllo e di procedura sono versati alla CPP entro 30 giorni. La CPP utilizza l'importo per l'applicazione e l'esecuzione del presente contratto. Eventuali eccedenze sono da assegnare al Fondo paritetico. In caso di mancato pagamento delle posizioni di cui al precedente [capoverso 9](#) lettere b) e c), la CPP è autorizzata ad accedere, previo sollecito, alla cauzione ([articolo 2.2](#)).

Art. 26 Entrata in vigore e durata del contratto

Il presente contratto entra in vigore il 1° aprile 2025 e resta in vigore fino al 31 marzo 2029. Il termine di disdetta è di tre mesi. Se il contratto non viene disdetto rimane in vigore per un altro anno.

Appendice 1: Cauzione

Art. 1 Principio

- 1 Ai fini della garanzia del contributo al Fondo paritetico e dei diritti contrattuali della Commissione professionale paritetica (CPP), dopo l'entrata in vigore della dichiarazione di obbligatorietà o prima dell'inizio dell'attività lavorativa in Svizzera, ogni datore o datrice di lavoro deposita una cauzione di 20 000 franchi presso la CPP. La cauzione può essere depositata in contanti o costituita tramite garanzia irrevocabile di una banca o assicurazione (con sede in Svizzera) ai sensi della legge sulle banche. Con la banca o con l'assicurazione viene definita l'autorizzazione al prelievo a favore della CPP e nel caso della garanzia viene definito anche lo scopo dell'utilizzo. La cauzione depositata in contanti viene versata dalla CPP su un conto bloccato ed è remunerata al tasso d'interesse applicato generalmente per tali conti. Gli interessi rimangono sul conto e vengono versati solo al momento dello svincolo della cauzione, al netto dei costi amministrativi. *Per le proprie spese la CPP è autorizzata a riscuotere delle commissioni. Al riguardo essa emana un regolamento.*
- 2 Se la somma per un mandato (mercede secondo il contratto d'appalto) è inferiore a 2 000 franchi, le imprese sono liberate dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile. Se la somma dei mandati si attesta fra i 2 000 franchi e 20 000 franchi per anno civile, la cauzione ammonta a 5 000 franchi. Se tale somma è superiore a 20 000 franchi, deve essere versata la cauzione completa di 20 000 franchi. Nel caso in cui la somma del mandato fosse inferiore a 2 000 franchi, l'impresa deve presentare il contratto d'appalto alla CPP.
- 3 Sul territorio della Confederazione svizzera la cauzione deve essere versata una sola volta. La cauzione deve essere computata con le pretese di cauzioni, derivanti da altri contratti collettivi di lavoro, riconosciuti di obbligatorietà generale. La prova di aver versato una cauzione spetta all'impresa.

Art. 2 Utilizzo

La cauzione viene utilizzata nel seguente ordine per soddisfare i diritti comprovati della Commissione professionale paritetica:

1. ai fini della copertura delle pene convenzionali e dei costi di controllo e di procedura;
2. ai fini del pagamento del contributo al Fondo paritetico.

Art. 3 Accesso

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

1. qualora la CPP abbia constatato in modo vincolante una violazione delle disposizioni materiali del CCL e l'abbia notificata al datore o alla datrice di lavoro e
2. qualora al datore o alla datrice di lavoro sia stata notificata la decisione della CPP con indicazione dei rimedi giuridici e lo stesso
 - a) abbia rinunciato ad avvalersi di mezzi di impugnazione e non abbia provveduto a versare sul conto della CPP l'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e di procedura e/o il contributo al Fondo paritetico entro la scadenza prevista o
 - b) dopo un esame dei mezzi di impugnazione non abbia accettato la decisione o non abbia provveduto a versare sul conto della CPP l'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e di procedura e/o il contributo al Fondo paritetico entro il termine fissato dal tribunale o
 - c) 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: Se le premesse di cui all'[articolo 3](#) di questa appendice sono soddisfatte, la CPP ha senz'altro facoltà di esigere dall'autorità competente il pagamento parziale o completo della cauzione (a seconda dell'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e di elaborazione 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 Svizzera, il datore o la datrice di lavoro è tenuto a ricostituire la cauzione di 20 000 franchi.
- 3 Svincolo della cauzione: La cauzione viene svincolata,
 - quando l'azienda con sede in Svizzera ha cessato definitivamente (di fatto e di diritto) l'attività lavorativa nella posa di ponteggi in Svizzera;
 - in caso di aziende e lavoratori distaccati al massimo tre mesi dopo la conclusione dell'incarico in Svizzera;a condizione che
 - siano stati versati i contributi al Fondo paritetico;
 - la Commissione professionale paritetica non constati una violazione dei diritti dei lavoratori previsti dal CCL o dal CCL per il pensionamento anticipato (PEAN) nella posa di ponteggi.

Appendice 2: Indirizzo della Commissione professionale paritetica per la comunicazione del lavoro di sabato, di domenica e durante i giorni festivi ai sensi dell'articolo 8 capoverso 5 CCL

Commissione professionale paritetica posa di ponteggi

c/o Sezione Unia di Solothurn

Rossmarktplatz 1

Casella postale 364

4501 Solothurn

Tel. 032 626 36 26

Fax 032 626 36 25

Email info@pbkgeruest.ch

Appendice 3: Tabella per la determinazione del salario percentuale delle vacanze (art. 9 del CCL) e della quota della 13ma mensilità (art. 13 cpv. 9 del CCL)

Generi di salario e altre prestazioni versati dal datore o dalla datrice di lavoro al lavoratore		Diritto del lavoratore a: salario durante	
		le vacanze	13ma mensilità
1.	Salari base		
101	Salario orario, settimanale, mensile	sì	sì
2.	Altre prestazioni di carattere salariale		
201	13ma mensilità	no	no
202	Partecipazioni, gratifiche, provvigioni	no	no
203	Onorari a membri di consigli di amministrazione	no	no
204	Tantièmes	no	no
3.	Salari in caso di assenze		
301	Salario vacanze (pagato o accreditato)	no	sì
302	Salario nei giorni festivi	sì	sì
303	Salario assenze inevitabili secondo CCL	sì	sì
304	Indennità intemperie secondo CCL	sì	sì
305	Indennità per perdita salariale causa lavoro ridotto	sì	sì
306	Indennità per perdita salariale Gebafonds per corsi di formazione e perfezionamento	no ¹	no ¹
307	Versamento del salario durante la formazione professionale, se superiore alle indennità Gebafonds	sì	sì
308	Indennità giornaliera malattia, indennità infortuni Suva	no ²	no ²
309	Salario durante malattia o infortunio: parte che supera la cifra 308 (compresi giorni di carenza Suva)	sì	sì
310	Versamento del salario durante SM, SC o SPC obbligatori	sì ³	sì ³
311	Premio fedeltà	sì	sì

¹ Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13ma mensilità è compreso nelle prestazioni del Gebafonds.

² Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13ma mensilità è compreso nelle prestazioni della Suva e deve essere coassicurato nell'assicurazione per indennità giornaliera di malattia.

³ Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13ma mensilità è compreso nelle prestazioni dell'Ordinamento per perdita di guadagno e della Cassa compensazione e viene accreditato al datore o alla datrice di lavoro.

Generi di salario e altre prestazioni versati dal datore o dalla datrice di lavoro al lavoratore		Diritto del lavoratore a: salario durante	
		le vacanze	13ma mensilità
4. Salari in natura			
401	Salari in natura	sì	sì
402	Indennità per alloggio	sì	sì
403	Appartamento di servizio	no	sì
5. Supplementi e premi			
501	Supplementi per lavoro straordinario	sì ⁴	sì ⁴
502	Supplementi per lavoro notturno e domenicale	sì	sì
6. Indennità e spese			
601	Indennità pranzo	no	no
602	Indennità di trasferta, se rimborso spese	no	no
603	Indennità per il tragitto, se rimborso spese	no	no
604	Biglietti di trasporto gratis o a prezzo ridotto	no	no
605	Rimborso spese di trasferta	no	no
606	Rimborso spese di ogni genere	no	no
607	Indennità lavoro notturno a sciolte, se rimborso spese	no	no
608	Indennità di altitudine, se rimborso spese	no	no
609	Indennità vestiario per forte 6a	no	no
7. Regali e prestazioni diverse			
701	Regali per anzianità di servizio, gratifiche	no	no
702	Regali in natura	no	no
703	Indennità di partenza	no	no
704	Salario pagato in caso di decesso	no	sì
705	Prestazioni del datore o della datrice di lavoro per corsi di formazione (p.e. finanziamento di corsi)	no	no
706	Elargizioni per giubilei aziendali, solo ogni 25 anni	no	no
707	Contributi AVS/AI/IPG/AD e imposte assunte dal datore o dalla datrice di lavoro	no	no
708	Premi di riconoscimento per proposte	no	no
709	Indennità per famiglia, figli, nascita e matrimonio	no	no
710	Altri premi di fedeltà oltre a quelli della cifra 311	no	no

⁴ Il diritto al salario per le vacanze e alla 13ma mensilità sussiste soltanto se il lavoro straordinario (pos. 501), in base alle ore, ma non quando il conteggio avviene in base a importi forfetari concordati in franchi. Anche i lavoratori che percepiscono il salario mensile non hanno diritto al salario per le vacanze e alla 13ma mensilità per queste posizioni.

Appendice 4: «Guida» Assicurazione di indennità giornaliera di malattia

Art. 1 Principi

- 1 La presente guida elenca le condizioni che ogni contratto d'assicurazione deve soddisfare per essere conforme all'[articolo 17](#) del presente contratto. *Queste condizioni garantiscono che in caso di malattia tutte le persone assicurate -abbiano diritto alle stesse prestazioni.*
- 2 Se questi diritti non sono garantiti da un contratto d'assicurazione, ne risponde il datore o la datrice di lavoro.
- 3 Sono ammissibili contratti di assicurazione che prevedono soluzioni migliorative.

Art. 2 Importo dell'indennità giornaliera

- 1 L'indennità giornaliera è pari all'80% del salario a partire dal secondo giorno. Il datore o la datrice di lavoro ha facoltà di assumersi il rischio per i primi 60 giorni, rispettivamente di assicurare l'indennità giornaliera con un periodo di attesa massimo di 60 giorni (per quanto attiene al passaggio all'assicurazione individuale, si rinvia all'[art. 9](#) della presente guida).
- 2 Sono considerati salario il salario lordo, le indennità di vacanze e di giorni festivi e la tredicesima mensilità. Se contrattualmente non è stata stabilita alcuna disposizione che oltrepassi questo quadro, la base per calcolare il guadagno giornaliero è data dall'orario di lavoro fissato nel contratto collettivo.
- 3 Per gli assicurati retribuiti mensilmente, il guadagno giornaliero corrisponde a 1/365 del salario annuale.
- 4 Perdite di salario dovute a una riduzione dell'orario di lavoro e a disoccupazione devono essere discusse con l'assicurazione prima dell'introduzione del lavoro ridotto o dell'inizio del periodo di disoccupazione. In genere vale il principio che il lavoratore malato non deve beneficiare di un'indennità giornaliera più alta rispetto al personale in disoccupazione o interessato da lavoro ridotto.
- 5 In caso di malattia gli adeguamenti del salario sanciti dal contratto collettivo vengono presi in considerazione.
- 6 In caso di perdita di salario per malattia al lavoratore non può essere detratto dall'indennità giornaliera il premio relativo all'assicurazione per tale prestazione.

Art. 3 Inizio delle prestazioni assicurative

L'indennità giornaliera viene versata dal 2° giorno (nel caso di pagamento differito dell'indennità giornaliera alla scadenza del periodo di attesa di 60 giorni al massimo) per un'inabilità al lavoro di almeno il 50%, certificata dal medico o dal chiropratico, ma al più presto con tre giorni di anticipo rispetto alla prima visita medica.

Art. 4 Giorno di carenza

È considerato giorno di carenza il primo giorno di malattia per il quale sussiste il diritto alla retribuzione. Il giorno di carenza decade se entro 90 giorni dopo la ripresa del lavoro subentra nuovamente l'inabilità a seguito della stessa malattia (ricaduta).

Art. 5 Durata delle prestazioni assicurative

- 1 Le prestazioni vengono versate al massimo durante 720 giorni nel corso di 900 giorni consecutivi. Per quanto concerne l'obbligo di proroga del pagamento del salario da parte del datore o della datrice di lavoro o la protezione contro il licenziamento, trova applicazione l'[articolo 17](#) risp. [7](#) del presente contratto.
- 2 In caso di tubercolosi le prestazioni vengono versate durante 1800 giorni nel corso di 7 anni consecutivi. Queste prestazioni non vengono computate alla durata del diritto alle prestazioni ai sensi dell'[articolo 6](#) capoverso 1 della presente guida.
- 3 Le prestazioni in caso di maternità vanno estese per legge ad almeno 16 settimane, di cui almeno 8 settimane devono cadere nel periodo posteriore al parto. La durata dell'indennizzo in caso di maternità non viene fatta rientrare nella durata ordinaria di indennizzo di 720 giorni. Per quanto concerne il diritto all'indennizzo nel caso di gravidanze decorrenti da una data anteriore a quella dell'inizio dell'assicurazione, in linea di principio valgono le disposizioni dell'[articolo 7](#) della presente guida. (Nota per gli assicuratori privati: le complicazioni della gravidanza e del parto sono equiparate alle malattie.)
- 4 Per quanto riguarda la durata del diritto alle prestazioni, i giorni di inabilità parziale al lavoro vengono computati solo proporzionalmente.
- 5 Eventuali prestazioni della Suva, dell'AI, dell'LPP e dell'Assicurazione militare nonché di terzi responsabili vengono computate alle prestazioni di indennità giornaliera, in modo tale che la persona assicurata benefici al massimo della totalità del salario perduto. In caso di riduzione dell'indennità giornaliera a seguito di sovrassicurazione i giorni di prestazione vengono calcolati dividendo l'importo complessivo delle indennità giornaliera versate per l'ammontare dell'indennità giornaliera assicurata. I giorni così conteggiati vengono computati alla durata delle prestazioni.
- 6 li assicurati che hanno diritto a una rendita di vecchiaia AVS usufruiscono nell'ambito dell'indennità giornaliera di una copertura al massimo per i seguenti periodi:

Anni di servizio nell'azienda	Durata delle prestazioni
fino a 10 anni	90 giorni
oltre 10 anni	120 giorni
oltre 15 anni	150 giorni
oltre 20 anni	180 giorni

Art. 6 Ammissione nell'assicurazione

- 1 L'assicurazione inizia il giorno in cui il lavoratore, in virtù dell'assunzione, comincia o avrebbe dovuto cominciare a lavorare.
- 2 Il limite massimo di età per l'ammissione all'assicurazione è l'età pensionabile di vecchiaia secondo l'AVS.

Art. 7 Riserve assicurative

- 1 *Le persone assicurate devono essere informate per iscritto dalla compagnia d'assicurazione su eventuali riserve assicurative con indicazione delle possibilità di ricorso.*
- 2 Inabilità al lavoro dovute a recidive di malattie gravi, per le quali l'assicurato è stato curato prima di entrare nell'assicurazione, vengono indennizzate come segue:

Recidiva della malattia durante il rapporto di lavoro ininterrotto	Durata massima delle prestazioni per ogni caso di malattia
fino a 6 mesi	4 settimane
fino a 9 mesi	6 settimane
fino a 12 mesi	2 mesi
fino a 5 anni	4 mesi

Al riguardo le persone assicurate devono essere informate per iscritto dalla compagnia di assicurazione al momento dell'entrata in servizio.

- 3 Sono garantite le piene prestazioni (conformemente all'[art. 5](#) della presente guida) se l'assicurato ha lavorato ininterrottamente per 5 anni nel ramo della posa di ponteggi. Interruzioni inferiori a 90 giorni non sono prese in considerazione.

Art. 8 Estinzione dell'assicurazione

Il diritto alle prestazioni si estingue nei seguenti casi:

- a) con l'uscita dalla cerchia degli assicurati;
- b) se il contratto viene annullato o sospeso;
- c) se è stato esaurito il massimo delle prestazioni.

Art. 9 Passaggio ad altri tipi di assicurazione

- 1 La persona assicurata deve essere informata sui propri diritti di passaggio all'assicurazione individuale:
 - a) *nell'assicurazione sociale da parte della compagnia di assicurazione per iscritto e con menzione delle norme di legge dell'assicurazione contro le malattie;*
 - b) *nell'assicurazione privata da parte della compagnia assicuratrice, per iscritto e con menzione delle condizioni generali di assicurazione.*
 - c) *Sono ammesse altre forme di informazione sui diritti di passaggio durante il rapporto di lavoro (l'onere della prova compete al datore o alla datrice di lavoro).*
- 2 Nei casi di cui all'[articolo 8](#) lettere a) e b) della presente guida, l'assicurato può passare all'assicurazione individuale dell'organismo che gestisce l'assicurazione collettiva senza un nuovo esame del suo stato di salute. Il premio dell'assicurazione individuale viene calcolato tenendo conto dell'età dell'assicurato al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva.

I giorni di malattia indennizzati dall'assicurazione collettiva vengono computati alla durata del diritto alle prestazioni dell'assicurazione individuale. L'indennità giornaliera assicurabile nell'ambito dell'assicurazione individuale può corrispondere al massimo all'ultimo salario assicurato prima del passaggio.

- 3 Se la persona assicurata passa a un'altra assicurazione collettiva di indennità giornaliera ai sensi di questo contratto collettivo di lavoro, trova applicazione per analogia l'[articolo 9 capoverso 2](#) della presente guida. Un'eventuale continuazione del pagamento delle indennità giornaliere è di competenza del nuovo assicuratore. La stessa regolamentazione vale anche per il trasferimento di un intero gruppo di assicurati. In questo caso l'assicurato non beneficia del diritto di passaggio di cui all'[articolo 9 capoverso 2](#) della presente guida.
- 4 Il tempo di attesa può essere al massimo di un giorno. Eccezione: nel caso di disoccupazione, l'indennità giornaliera deve essere assicurata a partire dal 31° giorno per un tasso pari a quello dell'assicurazione contro la disoccupazione.

Art. 10 Area geografica di validità

- 1 L'assicurazione è valida in tutto il mondo. Essa decade qualora l'assicurato soggiorni per oltre tre mesi all'estero (il Principato di Liechtenstein non è considerato estero). Nel caso di una permanenza all'estero superiore ai tre mesi, l'assicurato ha diritto all'indennità giornaliera di malattia qualora risulti ricoverato in un istituto di cura ed i medici sconsiglino il viaggio di rientro in Svizzera.
- 2 Un assicurato ammalato che si reca all'estero senza l'esplicito consenso dell'assicuratore ha diritto alle prestazioni soltanto a partire dal momento del suo rientro in Svizzera.
- 3 Per quanto riguarda il lavoratore straniero che non è in possesso né del permesso di residenza né del permesso di domicilio, l'obbligo di prestazione dell'assicuratore si estingue con la scadenza del permesso di lavoro o quando l'assicurato lascia la Svizzera e il Principato di Liechtenstein, eccezione fatta per i casi di soggiorno in case di cura in Svizzera, certificati dal punto di vista medico e a condizione che vi sia l'autorizzazione dell'autorità competente.
- 4 Il lavoratore frontaliere va trattato, per quel che concerne i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione, come un altro assicurato che si trovi nella medesima situazione dal punto di vista della salute e del diritto assicurativo. Questo vale sino a quando egli rimanga a disposizione per i controlli medici ed amministrativi ritenuti necessari dalla compagnia di assicurazione.

Art. 11 Disposizione finale

Per il resto sono applicabili le condizioni generali di assicurazione, rispettivamente gli statuti e i regolamenti dell'assicuratore.

PER LA SOCIETÀ DEGLI IMPRENDITORI SVIZZERI DEI PONTEGGI

Cédric Cagnazzo

Gina Simic

Dieter Mathys

PER IL SINDACATO UNIA

Vania Alleva

Nico Lutz

Simon Constantin

PER IL SINDACATO SYNA

Nora Picchi

Susanna Sabbadini

CCL POSA DEI PONTEGGI

Versione 2025–2029

Contratto collettivo di lavoro per la posa dei ponteggi del 22 Agosto 2019 con tutti gli accordi aggiuntivi concluso tra la Società degli imprenditori svizzeri dei ponteggi da una parte nonché il Sindacato Unia e il Sindacato Syna dall'altra.