

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per la posa di ponteggi

del 20 giugno 2013

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 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 del contratto collettivo di lavoro (CCL) del 19 aprile 2011, viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero.

² Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del CCL sono applicabili ai datori di lavoro (imprese e i reparti di imprese) attivi nella posa di ponteggi, nonché ai datori di lavoro che offrono tribune, palcoscenici e altre strutture portanti temporanee costruite con ponteggi e simili per manifestazioni sportive e culturali (cosiddetto ramo «events»). Sono altresì assoggettati i datori di lavoro attivi nel montaggio di reti di sicurezza.

³ Le disposizioni di carattere obbligatorio generale si applicano ai lavoratori e gli apprendisti delle imprese di cui nel capoverso 2. Ne sono esclusi il personale amministrativo e il personale che esercita una funzione dirigente superiore.

Art. 3

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione (art. 2 e 2.1 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro del 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.

¹ RS 221.215.311

Art. 4

¹ Il presente decreto entro in vigore il 1° agosto 2013 ed è valido sino al 31 marzo 2015.

² I decreti del 9 dicembre 1999, del 18 gennaio 2002, del 22 agosto 2002, del 24 agosto 2004, del 20 febbraio 2009, del 10 marzo 2009, del 24 ottobre 2011, del 29 marzo 2012 e del 13 dicembre 2012² che conferiscono obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per la posa di ponteggi sono abrogati.

20 giugno 2013

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Ueli Maurer
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

² FF 1999 8667, 2002 437 5360, 2004 4287, 2009 793 1365, 2011 7667, 2012 4115 8605

Contratto collettivo di lavoro per la posa di ponteggi

concluso il 19 aprile 2011

tra

la Società degli imprenditori svizzeri di ponteggi,

da una parte

e

il Sindacato Unia e il Sindacato Syna,

dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

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

Art. 2 Fondo paritetico

¹ Tutti i lavoratori che sottostanno al presente contratto collettivo di lavoro devono corrispondere un contributo ad un fondo amministrato pariteticamente. Questo contributo ammonta a 25 franchi al mese e per gli apprendisti a 10 franchi al mese. Il contributo viene trattenuto dal datore di lavoro ad ogni pagamento del salario. I datori di lavoro pagano un contributo di base di 300 franchi all'anno (per le aziende con sede al di fuori del campo di applicazione geografico del CCL: 25 franchi per ogni mese iniziato in cui hanno operato nel campo di applicazione.)

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) sostegno delle misure volte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali;
- (...)
- e) espletamento di altre mansioni di natura prevalentemente sociale.

Art. 2.1 Contributo ai costi di applicazione

Per la copertura dei costi derivanti dall'applicazione del presente CCL e in particolare per l'adempimento dei compiti risultanti dalla libera circolazione delle persone e dei servizi, tutti i lavoratori assoggettati al presente CCL (eccetto gli apprendisti) versano un contributo mensile di 5 franchi. I datori di lavoro (imprese o parti delle imprese) che sottostanno al presente CCL versano a loro volta un contributo mensile di 5 franchi per ogni lavoratore assoggettato. L'incasso viene effettuato dal Fondo paritetico.

Art. 2.2 Cauzione

Ai fini della garanzia del contributo al Fondo paritetico e dei diritti contrattuali della Commissione professionale paritetica (CPP), prima dell'inizio dell'attività lavorativa in Svizzera ogni datore di lavoro deposita una cauzione di 10 000 franchi presso la CPP.

I dettagli sono disciplinati nell'Appendice I del presente CCL.

Art. 3 Pace del lavoro

Per tutta la durata del contratto (...) i datori 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.

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 (art. 335b cpv. 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.

Art. 7 Protezione contro la disdetta

¹ Principio: È esclusa la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova da parte del datore di lavoro, con riserva dell'articolo 7, capoversi 2 e 3, fintantoché il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.

² Eccezioni: Al termine del periodo di protezione contro il licenziamento (Art. 336c CO) si applicano le seguenti eccezioni al capoverso 1:

- a. Se in base a una perizia medica (del medico di fiducia dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia, risp. 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, sempre però che al lavoratore ammalato vengano garantite, fino al termine della durata massima delle prestazioni, risp. 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.
- b. Indennità giornaliera di malattia e rendita d'invalidità: Qualora il lavoratore percepisca, oltre all'indennità giornaliera di malattia, una rendita di invalidità il rapporto di lavoro potrà essere disdetto, nel rispetto dei normali termini, a partire dalla data di diritto alla rendita d'invalidità.

³ Malattia dopo la disdetta: Se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, ne verrà sospesa la scadenza ai sensi dell'articolo 336c capoverso 2 del CO nel primo anno di servizio per 30 giorni al massimo, dal secondo al quinto anno di servizio compreso per un massimo di 90 giorni e a partire dal sesto anno di servizio per un massimo di 180 giorni. Se la data finale (di solito la fine del mese) non coincide con la scadenza del termine di disdetta prolungato, questo verrà prolungato fino alla data finale successiva (solitamente a fine mese).

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. Al termine del periodo di protezione contro il licenziamento si applicano analogicamente anche qui le eccezioni di cui all'articolo 7 capoverso 2.

⁵ Disposizioni giuridiche: Si applicano in ogni caso le norme giuridiche relative alla protezione contro i licenziamenti e in particolare:

- articolo 336 – 336b CO sulle disdette abusive;
- articolo 336c e articolo 336d CO sulla disdetta in tempo inopportuno;
- articolo 337c e articolo 337d CO sulle conseguenze del licenziamento ingiustificato senza preavviso.

Art. 8 Disposizioni relative all'orario di lavoro

¹ Definizione di 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.

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. 100 ore di tempo di viaggio l'anno sono indennizzate con il salario base. Per tempi di viaggio supplementari si applica l'articolo 14.
- b) Se il lavoratore si reca 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.
- c) Un'eventuale pausa (p.es. pausa mattutina) non rientra nell'orario di lavoro annuale e settimanale.

³ Orario di lavoro annuale e settimanale:

- a) Il totale determinante delle ore lavorative annuali lorde ammonta (...) a: 2190 ore (365 giorni / 7 = 52,14 settimane × 42 ore).
- b) L'orario di lavoro settimanale ammonta ad un massimo di 48 ore settimanali (per il lavoro straordinario si rinvia all'art. 14.2).

- c) Gli ammanchi di ore lavorative causati dal datore di lavoro non possono essere compensati con pretese concernenti il salario o le vacanze (mora del datore di lavoro, CO 324).

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
- 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 articolo 14
 - supplementi, indennità e rimborso spese, articolo 15
 - indennità di intemperie, articolo 16
 - malattia, articolo 17
 - infortunio, articolo 18

Il datore di lavoro è tenuto a effettuare un controllo delle ore di lavoro per ogni lavoratore. Le ore che figurano nel rapporto devono corrispondere alle ore prestate dal lavoratore. Il datore di lavoro è tenuto a custodire i documenti per cinque anni.

Almeno a scadenza semestrale o su sua richiesta, il lavoratore va informato sul conteggio attuale delle ore di lavoro prestate.

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 o al segretariato sindacale competente, al più tardi il giorno prima entro l'orario di chiusura degli uffici. Un elenco degli uffici competenti figura nell'Appendice II. L'obbligo di comunicazione per la prestazione lavorativa durante i giorni non lavorativi decade per il ramo «events».

Art. 9 Vacanze

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

Criteria	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)

Di regola un giorno di vacanze viene conteggiato con 8,4 ore.

² Il salario percentuale per le vacanze (... in caso di disdetta del rapporto di lavoro) è calcolato conformemente alla tabella nell'Appendice III. (...) I giorni festivi legali che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati giorni di vacanza e possono essere recuperati successivamente.

(...)

⁵ Periodo delle vacanze: Di regola, spetta al datore di lavoro fissare i periodi di vacanza. Tali periodi vanno però fissati il più presto possibile tenendo conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore. Al lavoratore vanno accordate almeno due settimane di vacanza consecutive l'anno (art. 329c epv. 1 CO) purché il diritto alle vacanze sia sufficiente.

⁶ Vacanze aziendali: Il datore di lavoro fissa a tempo debito le eventuali vacanze aziendali d'intesa con i lavoratori. Se le vacanze aziendali cadono nel periodo di Natale e Capodanno, solo i giorni lavorativi persi vanno computati al diritto alle vacanze.

Art. 10 Giorni festivi

¹ Giorni festivi indennizzabili: I lavoratori 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.

Di regola un giorno di vacanze viene conteggiato con 8,4 ore.

² Diritto all'indennità: Il lavoratore ha diritto all'indennità per i giorni festivi per il 1° agosto.

Per gli altri giorni festivi il lavoratore matura il diritto all'indennità a condizione che abbia lavorato nell'impresa 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 forfetaria: In sostituzione del pagamento dei giorni festivi conformemente alle disposizioni di cui sopra, i datori di lavoro hanno la possibilità di corrispondere un indennizzo forfetario del 3 % (sulla base di 12 mensilità salariali o dello ore lavorative annuali lorde). 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) nascita di un figlio, 2 giorni
- c) decesso nella famiglia del lavoratore (coniuge o figli), 3 giorni
- d) decesso di fratelli, genitori o suoceri, 3 giorni
- e) trasloco della propria economia domestica, se il rapporto di lavoro non è disdetto, 1 giorno.

² Se il lavoratore, per altri motivi personali, è impedito 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, di regola le ore di lavoro perse vengono conteggiate sulla base di 8,4 ore di lavoro giornaliero.

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		
– nelle prime 4 settimane	100 %	100 %
– a decorrere dalla 5a e fino alla 21a settimana	50 %	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:

- a) è durato oltre tre mesi prima dell'inizio del servizio militare, civile o di protezione civile o di protezione civile o
- b) dura oltre tre mesi, servizio militare, civile e di protezione civile inclusi.

I diritti di cui agli articoli 324a e 324b CO devono essere osservati e riconosciuti in ogni caso.

³ Indennità: La prestazione IPG spetta al datore di lavoro, a condizione che non superi le aliquote sopra definite. Di regola i giorni di lavoro persi vengono conteggiati con 8,4 ore.

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

¹ Salari base: Le classi salariali elencate di seguito valgono come salari base a cui il lavoratore ha diritto a titolo di salario minimo. Sono fatti salvi i casi particolari di cui all'articolo 13 capoverso 6 del presente contratto. In tutta la Svizzera, i salari base per ogni classe salariale ammontano a franchi svizzeri al mese (...):

Salari mensili per classe salariale:

Q	A	B1	B2	C
5188.-	4979.-	4667.-	4311.-	4103.-

Il salario orario (solo ... in ... casi giustificati) viene calcolato nel modo seguente:

Salario mensile : 182,5 ore = salario orario

Raccomandazioni salariali non vincolanti per gli apprendisti:

Anno di apprendistato	1°	2°	3°
da CHF	865.-	1065.-	1475.-
fino CHF	1045.-	1525.-	1880.-

(...)

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

Classi salariali	Requisiti
Q Capo montatore di ponteggi	capo montatore in qualità di caposquadra con attestato professionale federale o formazione equivalente conclusa in un paese dell'UE o impiegato dal datore di lavoro come tale
A Caposquadra di ponteggi	<ul style="list-style-type: none"> – caposquadra che ha assolto con successo la formazione SISP/Policons, – o una formazione equivalente in un paese dell'UE, – oppure montatore di ponteggi con esperienza professionale corrispondente, impiegato prima del 1° gennaio 2008 come caposquadra, – nonché montatore di ponteggi con AFC, se impiegato dal datore di lavoro come caposquadra
B1 Montatore di ponteggi	<ul style="list-style-type: none"> – montatore di ponteggi con Attestato federale di capacità (AFC) – o formazione equivalente conclusa in un paese dell'UE – oppure montatore di ponteggi con relativa esperienza che grazie alle sue buone qualifiche viene promosso dal datore di lavoro dalla classe salariale B2 nella classe salariale B1
B2 Montatore di ponteggi	<ul style="list-style-type: none"> – montatore di ponteggi con Certificato federale di formazione pratica di addetto alle policostruzioni CSP, specializzato nella costruzione di ponteggi – o formazione equivalente conclusa in un paese dell'UE – montatore di ponteggi che grazie alle sue buone qualifiche viene promosso dal datore di lavoro dalla classe salariale C nella classe salariale B2
C Collaboratore nella posa di ponteggi	lavoratore senza conoscenze professionali specifiche in qualità di montatore 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 (capo montatore) e A (caposquadra). I lavoratori inquadrati fino al 31 marzo 2008 nella classe salariale B, (...) devono essere assegnati alla classe salariale B1.

⁴ Assegnazione alla classe salariale: L'assegnazione alla relativa classe salariale viene effettuata dal datore 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 (art. 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 di lavoro nel primo trimestre dell'anno civile. 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.

⁶ Regolamentazioni salariali in casi particolari: In casi particolari i salari vanno concordati individualmente e per iscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore prima dell'inizio dell'attività con riferimento al presente articolo. I salari base fissati nel CCL rivestono un carattere puramente indicativo. Gli accordi 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.

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 in contanti o per bonifico. Il lavoratore ha diritto ad un conteggio dettagliato a scadenza 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. Il pagamento avviene come segue:

- a) Se il rapporto di lavoro si è protratto per tutto l'anno civile, ai lavoratori con retribuzione mensile viene corrisposta a fine anno una mensilità supplementare pari a un salario medio mensile (calcolo secondo la tabella nell'Appendice III). Sulla tredicesima non viene versata nessuna indennità di vacanza; i lavoratori con retribuzione oraria che soddisfano i requisiti percepiscono a fine anno l'8,3 % in più del salario determinante riscosso nell'anno considerato (calcolo secondo la tabella nell'Appendice III).
- b) Pagamento pro rata: se il rapporto di lavoro non si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore verrà corrisposta, con il conteggio finale, una quota supplementare pari all'8.3 % del salario determinante percepito durante l'anno civile considerato (calcolo secondo la tabella nell'Appendice III) a titolo di 13ma mensilità.

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.

Art. 14 Supplementi salariali

¹ In caso di deroghe al normale orario di lavoro normale (art. 8 cpv. 3 del presente CCL), le ore di lavoro diurno non danno diritto a supplemento, fatta eccezione per eventuali supplementi per lavoro straordinario o p.es. lavoro domenicale. È considerato lavoro diurno quello prestato fra le 5.00 e le 20.00 in estate e tra le 6.00 e le 20.00 in inverno.

² Lavoro straordinario: Il lavoratore è tenuto a prestare ore straordinarie o supplementari nella misura in cui sia in grado di prestarle o lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede (art. 321c cpv. 1 CO). Il lavoro straordinario ordinato dal datore di lavoro è retribuito con il salario orario attuale (calcolato), maggiorato di un supplemento del 25 %. Fanno eccezione 100 ore di tempo di viaggio l'anno, retribuite con il salario base (art. 8 cpv. 2 del presente CCL).

La mancata retribuzione a fine anno delle ore straordinarie accumulate nell'anno civile richiede un apposito accordo scritto stipulato in anticipo tra il datore di lavoro e il lavoratore. In tal caso la compensazione viene effettuata nei primi tre mesi dell'anno successivo sotto forma di supplemento in tempo del 12,5 %. Trova applicazione per analogia la regolamentazione relativa alle 100 ore di tempo di viaggio esenti da supplemento ai sensi dell'articolo 14 capoverso 2.

³ Lavoro notturno: Per il lavoro prestato tra le 20.00 e le 6.00 viene accordato un supplemento del 50 % sul salario orario attuale (calcolato).

⁴ Lavoro di domenica: Per il lavoro di domenica (da sabato alle 17.00 fino a lunedì alle 5.00 in estate e alle 6.00 in inverno) viene corrisposto un supplemento del 50 % sul salario orario attuale (calcolato). Viene considerato lavoro di domenica anche quello effettuato nei giorni festivi nazionali e cantonali.

⁵ Regolamentazione per il ramo «events»: Vengono accordati i supplementi per il lavoro notturno e domenicale, per il lavoro straordinario non viene corrisposto alcun supplemento.

Art. 15 Supplementi, indennità e rimborso spese

¹ Indennità per il vitto: In applicazione 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 16.00 franchi al giorno. Tale indennità viene corrisposta in tutti i casi in cui la giornata lavorativa comprenda una pausa per il pranzo. In caso di giornata lavorativa superiore a ore 5 ½, l'indennità è dovuta in modo imperativo (LL).

² Indennità per veicoli a motore: In caso di utilizzo, su richiesta del datore di lavoro, di un autoveicolo di proprietà del lavoratore vengono corrisposte le seguenti indennità:

- a) autovettura fr. 0.60 a km
- b) motocicletta: fr. 0.45 a km
- c) ciclomotore: fr. 0.30 a km

Il proprietario del veicolo è tenuto, nel limite del possibile, a trasportare anche colleghi di lavoro.

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 del lavoratore e/o impediscono uno svolgimento efficiente del lavoro (pioggia, neve, colpo di fulmine, freddo intenso). L'interruzione dei lavori deve essere ordinata dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Per valutare la necessità di fermare i lavori, si dovranno consultare i lavoratori interessati.

² Diritto all'indennità: Il lavoratore ha diritto ad 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 di lavoro ai sensi della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione e
- b) il lavoratore può disporre liberamente del suo tempo.

⁴ Uffici di pagamento: Per far valere i loro diritti verso l'assicurazione contro la disoccupazione, si raccomanda ai datori 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 di lavoro o del suo sostituto allo scopo di poter riprendere il lavoro in qualsiasi momento, a meno che il datore di lavoro abbia consentito al lavoratore di disporre liberamente del suo tempo (vedi art. 16, cpv. 3). Durante l'interruzione del lavoro, su ordine del datore 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 di lavoro è tenuto a stipulare un'assicurazione collettiva per i lavoratori 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. Di regola il tempo di lavoro perso a seguito di malattia viene conteggiato nel controllo dell'orario di lavoro con 8,4 ore giornaliere. (...)

² Premi

- a) Versamento dei premi: I premi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera vengono assunti dal datore di lavoro e dal lavoratore in ragione della metà.
- b) Pagamento differito delle indennità giornaliera: Il datore di lavoro ha facoltà di stipulare un'assicurazione collettiva per indennità giornaliera di malattia che preveda una prestazione differita di 30 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 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia, durante questo periodo la perdita di guadagno verrà corrisposta dal datore 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 giornaliera 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.

⁴ «Guida»: valgono inoltre le disposizioni (...) 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 di lavoro nella misura dell'80 % del guadagno assicurato. (...)

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 di lavoro; quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.

⁴ Conteggio: Di regola il tempo di lavoro perso a seguito di infortunio viene conteggiato nel controllo dell'orario di lavoro con 8,4 ore giornaliere.

Art. 20 Previdenza professionale

(...)

² I lavoratori assicurati devono essere informati sulle prestazioni assicurative. (...)

Art. 21 Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

¹ (...) I costi della dotazione iniziale del casco, delle scarpe di sicurezza e dei guanti nonché la loro sostituzione in caso di usura (su esibizione dell'equipaggiamento usurato) sono a carico del datore di lavoro. L'utilizzo delle toilette è ispirato al principio della comprensione reciproca.

² È istituito una Commissione CFSL che si occupa della materia. La commissione raccomanda o impone appropriate misure per la promozione della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute.

³ La commissione garantisce in particolare l'attuazione permanente e lo sviluppo continuo del «Concetto settoriale relativo alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute per il settore svizzero della posa dei ponteggi» approvato dalla CFSL ai fini dell'adempimento della direttiva 6508 della CFSL. (...) Il concetto settoriale è vincolante per tutte le imprese che sottostanno al CCL. Sono eccettuati dall'obbligatorietà i datori di lavoro che possono comprovare di sottostare ad un'altra soluzione interaziendale approvata dalla CFSL o ad una soluzione adottata da una singola azienda che soddisfi tutte le disposizioni della direttiva CFSL 6508.

Art. 21.1 Posa e smontaggio di ponteggi

Tutti i datori di lavoro che sottostanno al CCL si impegnano ad effettuare la posa dei ponteggi ad arte, in osservazione delle prescrizioni in vigore della SUVA, dell'Ordinanza sui lavori di costruzione OLCostr e dello stato di conoscenze del ramo. 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. 21.2 Contrassegno dei ponteggi

Ogni ponteggio allestito deve essere provvisto di un telone o un cartello ben visibili su cui figurano il nome dell'azienda e l'indirizzo del costruttore del ponteggio.

Art. 22 Obbligo di diligenza e fedeltà

¹ Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.

² Egli 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 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.

Art. 23 Inosservanza del contratto da parte del datore di lavoro (...)

Se il datore 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. 24 Inosservanza del contratto da parte del lavoratore

¹ Qualora il lavoratore non adempia ad una o più fattispecie elencate al capoverso 2 di questo articolo, egli deve versare al datore di lavoro a titolo di indennizzo un importo pari a un quarto di un salario mensile per ognuno dei casi citati. Il datore 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 di lavoro deve informarne 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 gravi o lo lascia senza preavviso, si applica l'articolo 337d CO. Se il datore di lavoro invoca tale articolo, il suo diritto di cui ai capoversi 1 e 2 di questo articolo decadono.

⁵ Al lavoratore è vietato prestare qualsiasi lavoro professionale per terzi (lavoro nero). (...) La CPP decreterà 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 di lavoro nazionali ed esteri assoggettati e per i loro lavoratori nonché la composizione di vertenze o di controversie spettano alla Commissione professionale paritetica del presente CCL.

² Costituzione di una CPP: (...) È istituito una Commissione professionale paritetica (...).

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 di lavoro. Essa può delegare questi compiti a terzi;
- b) concilia vertenze tra il datore di lavoro e il lavoratore che riguardano l'inquadramento nelle classi salariali;
- c) concilia le divergenze di opinioni fra il datore di lavoro e il lavoratore che riguardano la sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie;
- d) verifica se il datore di lavoro aderisce al concetto settoriale CFSL oppure adotta una soluzione sussidiaria.

La Commissione professionale paritetica deve occuparsi immediatamente delle vertenze o delle controversie.

(...)

⁸ Opinione pubblica: Per tutta la durata della procedura davanti alla CPP (...), si dovrà tralasciare ogni polemica pubblica sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. (...)

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 (art. 13, cpv. 10, e art. 24, cpv. 5, CCL), ogni posto di lavoro è soggetto ad una multa convenzionale fino a 20 000 franchi per il datore di lavoro, risp. fino a 5000 franchi per il lavoratore;
- c) condannare la parte colpevole al pagamento delle spese processuali ed accessorie e dei costi dei controlli dei ponteggi (art. 21.1 CCL).
- 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 il lavoratore o il datore 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 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 lavoratore o il datore di lavoro colpevole e messo in mora, nel frattempo abbia già soddisfatto in parte o completamente i propri obblighi;
- f) possibilità che il lavoratore faccia valere autonomamente i propri diritti contro un datore di lavoro in colpa o che abbia comunque intenzione di farlo nell'immediato futuro.

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 infligge imperativamente una pena convenzionale, proporzionale alla

grandezza dell'impresa, fino a 20 000 franchi. In casi estremi sono possibili sanzioni più elevate. (...)

¹² Pagamento della multa convenzionale: La multa convenzionale nonché eventuali costi accessori 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 ai precedenti capoverso 9 lettera b) e c), la CPP è autorizzata ad accedere, previo sollecito, alla cauzione (art. 2.2 CCL).

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 di lavoro deposita una cauzione di 10 000 franchi presso la CPP. La cauzione può essere depositata in contanti o costituita tramite garanzia irrevocabile di una banca (con sede in Svizzera) ai sensi della legge sulle banche. Con la banca viene definita l'autorizzazione al prelievo a favore della CPP e nel caso della garanzia bancaria 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 dalla Banca Cantonale di Berna. Gli interessi rimangono sul conto e vengono versati solo al momento dello svincolo della cauzione, al netto dei costi amministrativi.

² Se la somma per un mandato (mercede secondo il contratto d'appalto) è inferiore a 2000 franchi, le imprese sono liberate dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile. In caso di somme per mandati fra il 2000 franchi e 20 000 franchi per anno civile, la cauzione s'ammonta a 5000 franchi. Per le somme superiori a 20 000 franchi, deve essere versata la cauzione completa di 10 000 franchi. L'impresa deve presentare il contratto d'appalto alla CPP nel caso in cui la somma del mandato fosse inferiore a 2000 franchi.

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 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 elaborazione;
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 di lavoro e

2. qualora al datore di lavoro sia stata notificata la decisione della CPP (art. 29 cpv. 9 CCL) 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 elaborazione 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 elaborazione 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: In presenza delle premesse di cui all'articolo 3, la CPP ha senz'altro facoltà di esigere dal soggetto 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 di lavoro è tenuto a ricostituire la cauzione di 10 000 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 (CCL PEAN).

Indirizzi della Commissione professionale paritetica e dei segretariati dei sindacati per la comunicazione del lavoro di sabato, di domenica e durante i giorni festivi ai sensi dell'art. 8.5 CCL

Commissione professionale paritetica posa di ponteggi

c/o Sezione Unia di Solothurn,

Dornacherhof 11
4501 Solothurn

Tel. 032 626 36 26 Fax 032 626 36 25

Segretariati centrali Unia

Sede Berna

Weltpoststrasse 20
Postfach 262
3000 Bern 15

Tel. 031 350 21 11 Fax 031 350 22 11

Sede Zurigo

Strassburgstrasse 11
8004 Zürich

Tel. 044 295 15 25 Fax 044 295 15 55

Sede Losanna

Place de la Riponne 4
case postale 7639
1002 Lausanne

Tel. 021 310 66 00 Fax 021 310 66 27

Sezioni

Telefono

Fax

Aargau Ost

Dynamostrasse 3
5400 Baden

Tel. 0848 33 30 03 Fax 056 221 59 06

Aargau West

Bachstrasse 43
Postfach 3918
5001 Aarau

Tel. 0848 33 30 03 Fax 062 834 94 69

Amt-Limmat-Horgen

Schulstrasse. 2
Postfach 550
8952 Schlieren

Tel. 043 444 80 90 Fax 043 444 80 91

Ajoie-Porrentruy

Rue des Annonciades 25
2900 Porrentruy

Tel. 042 466 13 59

Bas-Valais, Martigny

Rue de la Moya 6
1920 Martigny

Tel. 027 722 21 70 Fax 027 722 97 83

Bellinzona, Biasca e Moesa

Viale Stazione 33
6501 Bellinzona

Tel. 091 821 10 40 Fax 091 825 48 12

Bern

Monbijoustrasse 61
3007 Bern

Tel. 031 385 22 22 Fax 031 385 22 20

Berner Oberland

Aarestrasse 40
Postfach 2206
3602 Thun

Tel. 033 225 30 20 Fax 033 225 30 39

Biasca

Via Franscini 14
6710 Biasca

Tel. 091 862 12 44 Fax 091 863 35 78

Biel-Seeland

Murtenstrasse 33
Postfach 1792
2501 Biel

Tel. 032 329 33 33 Fax 032 329 33 34

Delémont

19, rue des Moulins
case postale 1042
2800 Delémont

Tel. 032 421 60 60 Fax 032 422 67 47

Fleurier

Place de la Gare 3
case postale
2114 Fleurier

Tel. 032 862 22 15 Fax 032 862 22 19

Fribourg

Rue des Alpes 11
case postale 1574
1701 Fribourg

Tel. 026 347 31 31 Fax 026 323 16 39

Fribourg-Sud, Secrétariat Bulle

Rue St. Denis 85
case postale 524
1630 Bulle 1

Tel. 026 912 77 14 Fax 026 913 12 37

Fricktal

Zürcherstrasse 4
4332 Stein

Tel. 0848 33 30 03 Fax 062 873 39 87

Genève

Chemin Surinam 5
case postale 288
1211 Genève 13

Tel. 022 949 12 00 Fax 022 949 12 20

Graubünden

Engadinstrasse 2
7002 Chur

Tel. 081 258 46 16 Fax 081 258 46 29

La Côte

Rue de la Morâche 3
case postale 1260
1260 Nyon 1

Tel. 022 994 88 44 Fax 022 994 88 55

La Chaux-de-Fonds

Av. Leopold Robert 67
case postale 1463
2301 La Chaux-de-Fonds

Tel. 032 910 82 82 Fax 032 910 82 83

Lausanne

Place de la Riponne 4
case postale 7667
1002 Lausanne

Tel. 061 310 66 00 Fax 061 310 66 01

Lenzburg-Freiamt

Niederlenzerstrasse 21
5600 Lenzburg

Tel. 0848 33 30 03 Fax 062 885 37 49

Le Locle

Crêt-Vaillant 19–21
case postale 432
2400 Le Locle

Tel. 032 930 09 80 Fax 032 930 09 88

Locarno e Valli

Via della posta 8
6600 Locarno

Tel. 091 735 35 80 Fax 091 735 35 89

Luzern, Ob- und Nidwalden

St. Karlstrasse 21
Postfach 4864
6002 Luzern

Tel. 041 249 93 00 Fax 041 249 93 19

Manno

Via Vedeggio 1
6928 Manno

Tel. 091 611 17 11 Fax 091 604 53 54

Massagno

Via Genzana 2
6900 Massagno

Tel. 091 961 83 83 Fax 091 967 69 40

Mendrisio

Via al Gas 8
6850 Mendrisio

Tel. 091 640 64 30 Fax 091 640 64 39

Moutier

Rue centrale 11
case postale 334
2740 Moutier

Tel. 032 493 11 41 Fax 032 493 58 44

Neuchâtel

Avenue de la Gare 3
case postale 3136
2001 Neuchâtel

Tel. 032 729 30 29 Fax 032 729 30 28

Nord vaudois

Av. Haldimand 23
case postale 1364
1401 Yverdon

Tel. 024 425 29 11 Fax 024 425 17 02

Nordwestschweiz

Rebgasse 1
Postfach
4005 Basel

Tel. 061 686 73 00 Fax 061 686 73 05

Oberwallis

Bahnhofstrasse 4
Postfach 220
3930 Visp

Tel. 027 948 12 80 Fax 027 948 12 85

Rapperswil-Glarus

Obere Bahnhofstrasse 32 a
Postfach 1132
8640 Rapperswil

Tel. 055 214 22 44 Fax 055 214 22 66

Riviera Est-Vaudois

Grande Place
case postale
1800 Vevey 1

Tel. 021 925 20 40 Fax 021 925 20 45

Saignelégier

Rue de la Gruère 7
case postale 2350
2350 Saignelégier

Tel. 032 951 14 60

St. Imier-La Neuveville

Rue du Midi 33
case postale 93
2610 St. Imier

Tel. 032 941 21 93

Schaffhausen

Pfarrweg 1
Postfach 1372
8201 Schaffhausen

Tel. 052 625 49 88 Fax 052 625 49 11

Schwyz-Uri

Oberdorfstrasse 2
8808 Pfäffikon

Tel. 055 415 74 24 Fax 055 415 74 28

Solothurn

Dornacherhof 11
4501 Solothurn

Tel. 032 626 36 26 Fax 032 626 36 25

Sottoceneri

Via Genzana 2
casella postale 197
6908 Massagno

Tel. 091 961 83 83 Fax 091 967 69 40

St. Gallen

Lämmli brunnenstrasse 41
Postfach 2152
9001 St. Gallen

Tel. 071 227 25 70 Fax 071 227 25 71

Tavannes

Rue H.F. Sandoz 14
case postale 248
2710 Tavannes

Tel. 032 482 72 30 Fax 032 482 72 39

Thurgau

Bahnhofstrasse 39
Postfach 1421
8280 Kreuzlingen

Tel. 071 677 11 77 Fax 071 677 11 70

Valais central

Rue du Temple 3
3960 Sierre

Tel. 027 455 15 17 Fax 027 455 37 39

Vallée de Joux

Route Neuve 2
case postale 127
1347 Le Sentier

Tel. 021 845 62 66 Fax 021 845 45 60

Winterthur

Lagerhausstrasse 6
8400 Winterthur

Tel. 052 260 04 44 Fax 052 260 04 40

Zug

Metallstrasse 5
6300 Zug

Tel. 041 728 04 20 Fax 041 728 04 21

Zürcher Oberland

Bahnsstrasse 23
Postfach 487
8610 Uster

Tel. 044 905 80 30 Fax 044 905 80 40

Zürich

Stauffacherstrasse 60
Postfach 1541
8004 Zürich

Tel. 044 296 18 18 Fax 044 296 18 50

Sezioni SYNA

Segretariato centrale

Römerstrasse 7
4600 Olten

Tel. 044 279 71 71 Fax 044 279 71 72

Sezioni/segretariati

Telefono

Fax

Altdorf

Herrengasse 12
Postfach
6460 Altdorf

Tel. 041 870 51 85 Fax 041 870 51 81

Basel

Byfangweg 30
Postfach
4011 Basel

Tel. 061 227 97 30 Fax 061 227 97 31

Bern

Neuengasse 39
3011 Bern

Tel. 031 311 45 40 Fax 031 311 65 85

Brugg

Neumarkt 2
Postfach
5201 Brugg

Tel. 056 448 99 00 Fax 056 448 99 01

Bulle

Place du Tilleul 9
1630 Bulle

Tel. 026 919 59 09 Fax 026 919 59 10

Chur

Steinbockstrasse 12
Postfach
7001 Chur

Tel. 081 257 11 22 Fax 081 257 11 20

Delémont

Rue de l'Avenir 2
case postale 939
2800 Delémont 1

Tel. 032 421 35 45 Fax 032 421 35 40

Frauenfeld

Freiestrasse 28
Postfach
8501 Frauenfeld

Tel. 052 721 25 95 Fax 052 720 22 43

Fribourg

Rte du Petit Moncor 1
case postale 11
1752 Villars-sur-Glâne

Tel. 026 409 78 20 Fax 026 409 78 25

Genève

Rue Caroline 24
case postale 1512
1227 Carouge

Tel. 022 304 86 00 Fax 022 304 86 01

Lausanne

Rue du Valentin 18
1004 Lausanne

Tel. 021 323 86 17 Fax 021 323 64 17

Liestal

Kasernenstrasse 56
4410 Liestal

Tel. 061 921 98 48

Luzern

Obergrundstrasse 109
6005 Luzern

Tel. 041 318 00 88 Fax 041 318 00 77

Neuchâtel

Rue St. Maurice 2
case postale 3073
2001 Neuchâtel

Tel. 032 725 86 33 Fax 032 725 86 34

Olten

Aarauerstrasse 55
Postfach
4601 Olten

Tel. 062 296 54 50 Fax 062 296 54 23

Rapperswil

Alte Jonastrasse 10
Postfach
8640 Rapperswil

Tel. 055 221 80 90 Fax 055 221 80 91

Schaffhausen

(Betreut von ZH)
Schaffhauserstrasse 409
8050 Zürich-Oerlikon

Tel. 044 307 10 70

Schwyz

Bahnhofstrasse 25
Postfach 125
6431 Schwyz

Tel. 041 811 51 52 Fax 041 810 01 26

Solothurn

Lagerhausstrasse 1
Postfach 1538
4502 Solothurn

Tel. 032 622 24 54 Fax 032 622 52 07

St. Gallen

Kornhausstrasse 3
Postfach
9001 St. Gallen

Tel. 071 227 68 48 Fax 071 227 68 49

Stans

Bahnhofstrasse 3
Postfach
6371 Stans

Tel. 041 610 61 35 Fax 041 610 71 35

Tafers

Schwarzseestrasse 7
Postfach
1712 Tafers

Tel. 026 494 50 40 Fax 026 494 50 41

Visp

Kantonsstrasse 11
Postfach
3930 Visp

Tel. 027 948 09 30 Fax 027 948 09 35

Zug

Alte Steinhäuserstrasse 19
6330 Cham

Tel. 041 711 07 07

Zürich-Oerlikon

Schaffhauserstrasse 409
8050 Zürich-Oerlikon

Tel. 044 307 10 70 Fax 044 307 10 71

Svizzera romanda

Segretariati contrattuali

Martigny

Rue des Finettes 22
case postale 928
1920 Martigny

Tel. 027 722 44 15 Fax 027 723 19 85

Monthey

Rue du Château-Vieux 5
case postale
1870 Monthey

Tel. 024 475 71 71 Fax 024 475 71 79

Sierre

Rue Centrale 4
3960 Sierre

Tel. 027 452 26 26 Fax 027 452 26 28

Sion

Rue Porte-Neuve 20
1950 Sion

Tel. 027 329 60 60 Fax 027 329 60 61

Ticino

Sezioni OCST

Lugano

Via Balestra 19
6901 Lugano

Tel. 091 921 15 51 Fax 091 923 53 65

Sopraceneri

Via Magoria 6
6500 Bellinzona

Tel. 091 821 41 51 Fax 091 821 41 59

Sopraceneri

Via Lavizzari 2
6600 Locarno

Tel. 091 751 30 52 Fax 091 751 49 28

RTV

Piazza Centrale 1
6710 Biasca

Tel. 091 873 01 20 Fax 091 873 01 29

Mendrisio

Via G. Lanz
6850 Mendrisio

Tel. 091 640 51 11 Fax 091 646 74 52

Tabella per la determinazione del salario percentuale delle vacanze (art. 9 del presente contratto) e della quota della 13ma mensilità (art. 13 cpv. 9 del presente contratto)

Generi di salario e altre prestazioni versati dal datore 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

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.

Generi di salario e altre prestazioni versati dal datore di lavoro al lavoratore	Diritto del lavoratore a: salario durante	
	le vacanze	13ma mensilità
310 Versamento del salario durante SM, SC o SPC obbligatori	sì ³	sì ³
311 Premio fedeltà	sì	sì
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
503 Supplementi per il tempo di viaggio	sì ⁴	sì ⁴
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

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

4 Il diritto al salario per le vacanze e alla 13ma mensilità sussiste soltanto se il lavoro straordinario (pos. 501), il tempo di viaggio (pos. 503), rispettivamente il supplemento per lavoro nell'acqua e nel fango e altri supplementi per lavori faticosi (pos. 504) sono calcolati 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.

Contratto collettivo di lavoro per la posa di ponteggi. DCF

Generi di salario e altre prestazioni versati dal datore di lavoro al lavoratore		Diritto del lavoratore a: salario durante	
		le vacanze	13ma mensilità
705	Prestazioni del datore 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 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

«Guida» Assicurazione di indennità giornaliera di malattia

Capitolo 1 Generalità

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 tutti i lavoratori assicurati abbiano diritto alle stesse prestazioni.

² Se questi diritti non sono garantiti da un contratto d'assicurazione, ne risponde il datore di lavoro.

³ Sono ammissibili contratti di assicurazione che prevedono soluzioni migliorative.

Capitolo 2 Condizioni che ogni contratto d'assicurazione deve soddisfare

Art. 2 Importo dell'indennità giornaliera

¹ L'indennità giornaliera è pari all'80 % del salario a partire dal secondo giorno. Il datore di lavoro ha facoltà di assumersi il rischio per i primi 30 giorni, rispettivamente di assicurare l'indennità giornaliera con un periodo di attesa massimo di 30 giorni (per quanto attiene al passaggio all'assicurazione individuale, si rinvia all'articolo 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 del lavoratore 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 30 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 di lavoro o la protezione contro il licenziamento, trova applicazione l'articolo 17 risp. 7 del presente contratto.

(...)

³ Le prestazioni in caso di maternità vanno estese (...) 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. (...)

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 l'assicurato 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 giornaliere versate per l'ammontare dell'indennità giornaliera assicurata. I giorni così conteggiati vengono computati alla durata delle prestazioni.

⁶ Gli 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

(...)

³ 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
fino a 6 mesi	4 settimane
fino a 9 mesi	6 settimane
fino a 12 mesi	2 settimane
fino a 5 anni	4 settimane

⁴ Sono garantite le piene prestazioni (conformemente all'articolo 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:

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

Art. 9 Passaggio ad altri tipi di assicurazione

¹ L'assicurato deve essere informato sui propri diritti di passaggio all'assicurazione individuale (...).

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 l'assicurato passa ad 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 giornaliera 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'espreso 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, eccezion 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 della polizia degli stranieri.

⁴ Il lavoratore frontaliere va trattato, per quel che concerne i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione, come qualsiasi 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. (...)