



2016/2017

**Contratto Collettivo di Lavoro
per il settore delle pulizie
nella Svizzera tedesca**

in vigore dal 1° gennaio 2016

Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz zwischen

Allpura
Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen

und

UNiA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

syna

vpod  **ssp**

INDICE

1. Scopo e obiettivo	5
2. Disposizioni generali	5
3. Contratto individuale di lavoro	6
4. Categorie	7
5. Salari	8
6. Orario di lavoro	9
7. Ore supplementari	10
8. Giorni festivi	10
9. Congedo pagato	11
10. Salario in caso di servizio militare, civile e di protezione civile in Svizzera	11
11. Prevenzione degli infortuni	11
12. Copertura in caso di infortunio	12
13. Diritto allo stipendio in caso di malattia, maternità e parto	12
14. Diverse indennità	13
15. Ferie	14
16. Previdenza professionale	15
17. Periodo di prova e termine di preavviso	15
18. Tutela della propria personalità	15
19. Commissione paritetica	16
20. Contributo alle spese d'esecuzione	16
21. Libertà sindacale	16
22. Piano sociale	16
23. Garanzia di invariabilità dei diritti acquisiti	16
24. Applicazione e rispetto del CCL	16
25. Clausola di pace sociale	18
26. Risoluzione delle divergenze di opinione	18
27. Durata del CCL	20
28. Appendici	21
Appendice 1	22
Appendice 2	23
Appendice 5	25
Appendice 6	25
Elenco degli indirizzi Allpura	26
Elenchi degli indirizzi delle segreterie dei sindacati	27
Moduli per il rimborso del contributo alle spese d'esecuzione	29

1. Scopo e obiettivo Nell'interesse dei membri di Allpura, di seguito «datore di lavoro», e delle sue collaboratrici e dei suoi collaboratori, di seguito anche «dipendenti», il presente CCL persegue lo scopo di:

- offrire condizioni di assunzione e di lavoro moderne;
- creare premesse che consentano ai dipendenti e ai superiori di sviluppare le proprie qualità e capacità professionali;
- garantire che i dipendenti e le loro associazioni possano collaborare attivamente alla realizzazione delle condizioni di assunzione e di lavoro;
- garantire lo sviluppo sociale ed economico del settore;
- coinvolgere attivamente i dipendenti nella preparazione di decisioni imprenditoriali;
- rappresentare in modo vincolante i diritti e i doveri reciproci;
- regolare le divergenze di opinione e gli interessi di entrambe le parti nel quadro di una cultura di collaborazione riconoscendone il valore;
- garantire l'equiparazione e il trattamento paritario dei dipendenti;
- promuovere la formazione del personale;
- consentire a donne e uomini l'accesso a tutte le attività dei Facility Services e a tutti i livelli gerarchici e sostenere gli sviluppi in modo tale da poter coordinare l'attività lavorativa, di assistenza e domestica;
- non tollerare un comportamento discriminatorio e di prendere i provvedimenti necessari contro le molestie sessuali;
- rispettare e promuovere la sicurezza sul lavoro dei dipendenti;
- rispettare il principio di fedeltà e della fiducia;
- tutelare l'atmosfera di lavoro.

2. Disposizioni generali

2.1 Campo
d'applicazione

2.1.1

Il presente contratto collettivo di lavoro (di seguito chiamato «CCL») ha validità per tutte le aziende o parti di aziende nazionali ed internazionali operanti nei cantoni di Zurigo, Berna (esclusi i distretti Courtelary, Moutier, La Neuveville), Lucerna, Uri, Svitto, Obwaldo, Nidwaldo, Glarona, Zugo, Soletta, Basilea città, Basilea campagna, Sciaffusa, Appenzello esterno, Appenzello interno, San Gallo, Grigioni, Argovia e Turgovia, che svolgono lavori di pulizia ordinaria e di pulizia speciale all'esterno e all'interno di edifici di qualsiasi tipo.

2.1.2¹

2.1.3²

Il presente contratto collettivo di lavoro ha validità fino al e con livello caposquadra/direttore (o direttrice) dello stabile, i quali svolgono operazioni di pulizia. Ne sono esclusi le collaboratrici e i collaboratori dei quadri dal livello Responsabili di settore e con funzioni di quadro simili

¹ Articolo sospeso dal 1° aprile 2007.

² Articolo modificato dal 1° aprile 2007.

come Branch Manager e Direttore di settore, personale amministrativo, personale tecnico (calcolo) e personale addetto alle vendite. Ne sono esclusi i collaboratori ausiliari giovani assunti durante le ferie fino al 18esimo anno di età compiuto.

2.1.4³

Per gli apprendisti il presente CCL è valido fatta eccezione per gli artt. 3, 4, 7, 17 nonché per appendice 5 (accordi salariali).

2.1.5

Il datore di lavoro è tenuto ad applicare il presente CCL a tutte le dipendenti e a tutti i dipendenti che rientrano in questo campo di applicazione. Ogni dipendente aderisce al CCL ai sensi dell'art. 356b CO mediante sottoscrizione del proprio contratto individuale di lavoro.

2.2 Diritto applicabile

Salvo diverso accordo stabilito nel presente CCL, vigono le disposizioni di legge applicabili al rapporto tra le parti contrattuali (art. 356 e segg. del CO). Nel rapporto tra il datore di lavoro ed i singoli dipendenti vige il presente CCL. Se nel CCL il rapporto tra le due parti non viene regolamentato, valgono le disposizioni di legge contenute nel Codice delle obbligazioni, nella legge sulle pari opportunità, nella legge sulla partecipazione e nella legge sul lavoro. Sono inoltre applicabili i decreti in materia di diritto previdenziale relative all'AVS, all'AI, all'AD, alla LAINF, alla LPP nonché ad altre leggi federali come la legge sulla protezione dei dati, la legge sul diritto d'autore, ecc. comprese tutte le relative ordinanze.

2.3 Accordi complementari

Ai fini dell'integrazione e della precisazione del presente CCL, le parti contrattuali concordano accordi complementari sotto forma di appendici da considerare come parte integrante del presente CCL.

2.4 Rapporto con altri contratti già esistenti

Qualora al momento della stipula del presente contratto esistano altri CCL nello stesso campo di applicazione, viene applicato il principio di convenienza: vigono le disposizioni più favorevoli al/alla dipendente.

2.5 Divieto di stipula di CCL sfavorevoli

I sindacati firmatari si impegnano, in seguito alla stipula del presente CCL, a non stipulare altri CCL nel settore delle pulizie, né contratti individuali con altre ditte che non contengano almeno disposizioni simili.

3. Contratto individuale di lavoro

3.1

Al momento dell'assunzione il datore di lavoro e il/la dipendente sottoscrivono un contratto individuale di lavoro contenente almeno i seguenti dati: la categoria professionale, le normali ore di lavoro settimanali medie (su base mensile) e il salario.

3.2

Il contratto individuale di lavoro prevede espressamente che il presente CCL, di cui al/alla dipendente viene consegnata una copia al momento della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, ne sia parte integrante.

³ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

4. Categorie

4.1 Categoria Pulizie ordinarie

Per «pulizie ordinarie» si intendono semplici lavori di pulizia effettuati su base regolare secondo quanto previsto nell'appendice 1, svolti sotto forma di un incarico permanente generalmente dalla stessa persona in un edificio. Si distinguono le seguenti categorie di collaboratrici e collaboratori:

Addetto/a alle pulizie ordinarie I:

dipendenti con compiti di pulizie ordinarie fino al 3° anno di servizio compiuto incluso.

Addetto/a alle pulizie ordinarie II:

dipendenti con compiti di pulizie ordinarie dal 3° anno di servizio compiuto.

Addetto/a alle pulizie ordinarie III:

dipendenti con compiti di pulizie ordinarie dal 6° anno di servizio compiuto.

Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra:

dipendenti che svolgono lavori di pulizia cui vengono affidati anche compiti di direzione e di controllo. Il loro salario viene stabilito nel contratto individuale.

4.2⁴ Categoria Pulizie speciali

Per «pulizie speciali» si intendono lavori di pulizia effettuati una sola volta secondo quanto previsto nell'appendice 1, svolti sotto forma di un incarico singolo generalmente da diverse squadre. Per l'esecuzione di tali lavori sono necessarie conoscenze specialistiche nelle tecniche di applicazione e nell'uso di prodotti chimici. Si distinguono le seguenti categorie di collaboratrici e collaboratori:

Addetto/a alle pulizie speciali I:

dipendenti non qualificati con compiti di pulizia speciale fino al 4° anno di servizio compiuto incluso.

Addetto/a alle pulizie speciali II:

dipendenti in possesso di 4 anni di esperienza professionale o di un certificato di capacità federale (addetto alla pulizia degli edifici), con compiti di pulizia speciale.

Addetto/a alle pulizie speciali III:

dipendenti addetti alle pulizie speciali che hanno compiuto il 24esimo anno di età e che sono in possesso di attestato professionale federale oppure che dispongono di due anni di esperienza professionale dopo il conseguimento del certificato di capacità federale.

⁴ Articolo modificato dal 1° gennaio 2011.

Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra:

dipendenti che svolgono lavori di pulizia speciale cui vengono affidati anche compiti di direzione e di controllo. Il loro salario viene stabilito nel contratto individuale.

4.3⁵ Categoria Pulizie ospedaliere

Nella categoria «Pulizie ospedaliere» rientrano tutti i collaboratori e le collaboratrici impiegati nelle operazioni di pulizia di ospedali acuti, cliniche speciali, cliniche di riabilitazione, cliniche psichiatriche, istituti di cura con ricovero ospedaliero; non rientra nella categoria «Pulizie ospedaliere» la pulizia di studi medici, case degli anziani e di cura.

Addetto/a alle pulizie ospedaliere I:

dipendenti con compiti di pulizie ospedaliere fino al 3° anno di servizio compiuto incluso.

Addetto/a alle pulizie ospedaliere II:

dipendenti con compiti di pulizie ospedaliere dal 3° anno di servizio compiuto.

Addetto/a alle pulizie ospedaliere III:

dipendenti con compiti di pulizie ospedaliere dal 6° anno di servizio compiuto.

Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra:

dipendenti che svolgono lavori di pulizia cui vengono affidati anche compiti di direzione e di controllo. Il loro salario viene stabilito nel contratto individuale.

4.4⁶ Mantenimento del livello di salario

Qualora il/la dipendente inizi un nuovo rapporto di lavoro nella medesima categoria, il nuovo datore di lavoro sarà obbligato a garantirgli/le almeno il salario minimo della categoria salariale nella quale il/la dipendente dimostri di essersi trovato/a presso il precedente datore di lavoro conseguentemente agli anni di servizio prestati a meno che l'intervallo di interruzione dell'attività nella relativa categoria non superi i 5 anni.

5. Salari

5.1⁷

I salari minimi sono stabiliti nell'appendice 5.

5.2⁸

I/le dipendenti delle categorie «Pulizie ordinarie», «Pulizie speciali» e «Pulizie ospedaliere» hanno diritto per tutta la durata del contratto di assunzione al 100 % di un tredicesimo salario mensile qualora il rapporto di lavoro duri da oltre tre mesi. Qualora il rapporto di lavoro abbia avuto una durata inferiore ad un anno, la quota della tredicesima mensilità sarà pro-rata.

⁵ Articolo introdotto dal 1° aprile 2007.

⁶ Articolo aggiunto a partire dal 1° gennaio 2011.

⁷ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

⁸ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

5.3⁹

Sul tredicesimo salario mensile non vengono versati indennizzi per ferie o giorni festivi. Sull'indennità per il servizio di picchetto non viene versato alcun tredicesimo salario. Il tredicesimo salario mensile può essere versato mensilmente o semestralmente o annualmente a seconda di come indicato obbligatoriamente e chiaramente in busta paga.

5.4¹⁰

Qualora l'inflazione annuale superi il 2% a causa dell'andamento dell'indice nazionale svizzero per i prezzi al consumo (aggiornato al 31 marzo), le parti contrattuali concorderanno un eventuale adeguamento sul salario minimo a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo. Si esclude una compensazione automatica del rincaro.

5.5¹¹

6. Orario di lavoro

6.1

L'orario settimanale di lavoro è stabilito nel contratto individuale di lavoro.

6.2¹²

L'orario di lavoro relativo ad un'attività lavorativa al 100% è al massimo di 42 ore a settimana.

6.3¹³

L'azienda datrice di lavoro è obbligata ad introdurre un controllo dei tempi di lavoro per tutti/e i/le dipendenti e a comunicare loro mensilmente il proprio saldo dei tempi di lavoro. I/le dipendenti possono consultare in qualsiasi momento il proprio conto. L'azienda datrice di lavoro è obbligata a conservare i tabulati dei conteggi per un periodo di 5 anni. I conteggi devono contenere per ciascuna giornata lavorativa e per ciascun/a dipendente le seguenti informazioni:

- Luogo di servizio/oggetto.
- Totale del tempo di lavoro con ora di inizio e fine (da/a e orario), inclusi i tempi di viaggio qualora debbano essere calcolati.
- Tempi di lavoro non retribuiti come per es. le pause (da/a e orario), qualora siano rilevanti.

6.4

Il lavoro svolto dalle ore 6.00 alle ore 20.00 viene considerato lavoro diurno, mentre il lavoro svolto dalle ore 20.00 alle ore 23.00 viene considerato lavoro serale. Il lavoro svolto dalle ore 23.00 alle ore 6.00 è considerato lavoro notturno. Il lavoro notturno temporaneo viene compensato con un supplemento del 25%.

⁹ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

¹⁰ Articolo modificato dal 1° gennaio 2011.

¹¹ Articolo sospeso dal 1° aprile 2007.

¹² Articolo modificato dal 1° aprile 2007.

¹³ Articolo aggiunto a partire dal 1° gennaio 2016.

6.5

Il lavoro svolto nel periodo di tempo compreso tra le ore 23.00 del sabato e le ore 23.00 della domenica viene considerato lavoro domenicale. I/Le dipendenti che normalmente non svolgono il lavoro domenicale o nei giorni festivi ricevono, in caso di impiego straordinario, un supplemento del 50 % sul salario.

7. Ore supplementari

7.1

Per lavori urgenti, accumulo di lavoro o in caso di carenza temporanea, limitata nel tempo, di forza lavoro, la collaboratrice o il collaboratore può essere chiamata/o a fornire le proprie prestazioni anche oltre l'ordinario orario di lavoro. In tali casi (salvo diversamente previsto dalla LL) tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori sono tenuti a prestare ore supplementari di servizio.

7.2¹⁴

Le ore supplementari che rientrano nel tetto massimo delle ore settimanali in base all'art. 6.2 del CCL, vengono corrisposte senza supplemento.

Le ore supplementari che vanno oltre il totale massimo di ore lavorative settimanali (cfr. art. 6.2) vanno corrisposte con un supplemento del 25 % a meno che non vengano compensate entro il 30 aprile dell'anno successivo.

7.3

Le ore supplementari non compensate in cambio di tempo libero della stessa durata entro il periodo di conteggio verranno remunerate, dopo lo scadere di tale periodo, con un supplemento del 25 %.

7.4

Per le ore di lavoro straordinario eccedente il numero massimo di ore di lavoro settimanali di 50 ore vigono le disposizioni della legge sul lavoro.

8. Giorni festivi

8.1¹⁵

I dipendenti del settore della pulizia ordinaria, speciale ed ospedaliera mantengono il loro diritto al salario per un giorno festivo esentato dallo svolgimento dell'attività lavorativa, qualora abbiano dovuto lavorare in quel determinato giorno. Per ogni anno civile vengono pagati 8 giorni festivi cantonali oltre al 1° agosto (cfr. Appendice 2).

8.2¹⁶

Per i dipendenti con salario orario nella categoria «Pulizie speciali» e «Pulizie ospedaliere» le festività cantonali possono essere rimborsate con un indennizzo mensile pari al 3,3 % del salario orario. Per i dipendenti con salario orario della categoria «Pulizie ordinarie» i giorni festivi cantonali vengono rimborsati con un supplemento forfait del 1,2 %

¹⁴ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

¹⁵ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

¹⁶ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

del salario orario. Il giorno festivo federale viene retribuito qualora, in quel giorno, si sia dovuto lavorare.

9. Congedo pagato	per il decesso del/la coniuge, padre, madre, figlio	3 giorni
	per il decesso di fratelli/sorelle o suoceri	1 giorno
	per il proprio matrimonio	3 giorni
	per la nascita di un proprio figlio	1 giorno
	per reclutamento	a seconda dei giorni di servizio
	per una propria ispezione militare	1 giorno
	per trasloco	1 giorno/anno
	per quadri eletti ai fini della partecipazione a sedute di organi statutari delle organizzazioni dei dipendenti	1 giorno/anno

10. Salario in caso di servizio militare civile e di protezione civile in Svizzera

10.1

Per i giorni nei quali il/la dipendente non può recarsi al lavoro poiché obbligato/a a prestare il servizio militare obbligatorio svizzero o un servizio equivalente (protezione civile o servizio civile), questi ha diritto alle seguenti indennità percentuali:

	<small>Non coniugati senza obblighi di sostentamento</small>	<small>Coniugati o non coniugati con obblighi di sostentamento</small>
<i>Scuola reclute e corsi per quadri</i>	50 %	75 %
<i>Altri servizi militari:</i>		
– fino a 4 settimane per ogni anno civile	100 %	100 %
– oltre 4 settimane (max. 21 settimane per ogni anno civile)*	100 %	100 %

* qualora il rapporto di lavoro venga proseguito per almeno 12 mesi dopo la conclusione.

10.2¹⁷

Il rimborso della compensazione del salario (IPG) va al datore di lavoro, fin quando questo non superi il salario. Il pagamento del salario secondo gli artt. 324a e 324b del CO è comunque dovuto.

11. Prevenzione degli infortuni

11.1

Le imprese prendono le misure necessarie ai fini della tutela della sicurezza del/della dipendente. Vengono applicate le misure preventive ordinate dalle autorità competenti. I/Le dipendenti comunicano al loro datore di lavoro e al suo sostituto eventuali vizi del materiale o delle strutture, qualora questi vengano individuati. Il datore di lavoro è tenuto a predisporre la quantità necessaria dei mezzi necessari affinché questi siano subito disponibili e a mettere a disposizione il kit di pronto soccorso in caso di lavori a rischio di infortunio.

11.2

Tutti i lavori devono essere eseguiti sotto stretta osservanza delle norme di sicurezza cantonali e federali.

¹⁷ 17 Articolo modificato dal 1° aprile 2007.

12. Copertura in caso di infortunio

12.1

I/Le dipendenti sono assicurati/e contro i rischi di infortuni professionali e non professionali secondo la legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF).

12.2

Qualsiasi infortunio deve essere denunciato immediatamente, al più tardi il giorno seguente, alla direzione commerciale (servizi al personale) oppure ai suoi rappresentanti. In caso contrario, il datore di lavoro non risponde di ritardi nel rimborso di indennità.

12.3

L'indennità per perdita di guadagno corrisponde alle prestazioni previste nella LAINF.

12.4

Il datore di lavoro si fa carico del pagamento dei giorni di attesa per un tempo limitato secondo l'art. 324b del CO, a condizione che il/la dipendente abbia presentato i documenti di prova e che l'assicurazione contro gli infortuni abbia approvato il caso.

12.5

I premi per l'assicurazione contro infortuni non professionali sono a carico del/della dipendente. Contro infortuni non professionali sono assicurati soltanto i/le dipendenti che lavorano almeno 8 ore alla settimana.

13. Diritto allo stipendio in caso di malattia, maternità e parto

13.1 Salario in caso di malattia

13.1.1

Il datore di lavoro assicura contro un'eventuale perdita di salario in caso di malattia tutti i dipendenti delle categorie «pulizie ordinarie», «pulizie speciali» e «pulizie ospedaliere» con un grado di occupazione di almeno 12,5 ore regolari alla settimana.

*13.1.2*¹⁸

I premi effettivi vengono equamente ripartiti tra il datore di lavoro e il/la dipendente.

*13.1.3*¹⁹

Al termine del periodo di prova i dipendenti con un grado di occupazione di almeno 12,5 ore regolari a settimana hanno diritto, in caso di malattia, a partire dal 3° giorno incluso, all'80 % dell'ultimo stipendio retribuito (media degli ultimi 6 mesi o 12 mesi a seconda di quanto previsto dal contratto di assicurazione) per la durata di 730 giorni per ogni caso di malattia.

¹⁸ Articolo modificato dal 1° gennaio 2010.

¹⁹ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

Qualora il datore di lavoro abbia stipulato un'assicurazione sull'indennità giornaliera per malattia che preveda una sospensione delle prestazioni assicurative (durata massima consentita per la sospensione: 60 giorni) questi è obbligato a pagare direttamente al dipendente l'80 % dello stipendio per tutta la durata della sospensione.

13.1.4

Se il caso non è assicurato (grado di occupazione regolare con meno di 12,5 ore a settimana, età AVS, periodo di prova, riserve, le ricadute di malattie precedenti, ecc.), il datore di lavoro è tenuto a prendersi carico delle prestazioni stabilite dalla legge.

13.2 Congedo di maternità

13.2.1²⁰

Dopo il parto, la dipendente ha diritto ad un congedo di maternità di 16 settimane. L'indennità ammonta ad almeno l'80 % dell'ultimo stipendio retribuito (media degli ultimi 6 mesi).

13.2.2²¹

Le dipendenti che non hanno diritto alle prestazioni secondo l'LIPG ricevono per almeno 8 settimane il pagamento del salario all'80 %. Sono fatti salvi altri diritti di cui all'art. 324a del CO.

13.3 Comunicazione al datore di lavoro, certificato di incapacità al lavoro

13.3.1

Il/La dipendente deve comunicare immediatamente eventuali assenze al datore di lavoro. Questi deve presentare un certificato di incapacità al lavoro al più tardi al 3° giorno di assenza.

14. Diverse indennità

14.1²² Trasporto

Ai dipendenti che non vengono trasportati dalla ditta, e che non lavorano tutto il giorno nello stesso luogo, l'impresa versa un'indennità ai fini della copertura delle spese di viaggio sostenute con i mezzi di trasporto pubblici. Il tempo di viaggio da un cliente all'altro viene considerato tempo lavorativo; ne sono escluse le pause pranzo e le comuni pause concesse dall'impresa. Il tempo di viaggio dalla propria abitazione al luogo di lavoro non è considerato tempo lavorativo.

Al personale che in via del tutto eccezionale deve lavorare al di fuori del proprio luogo di lavoro e non viene trasportato dall'impresa, questa versa un'indennità pari alle spese effettive, al massimo tuttavia il prezzo di un biglietto FFS di 2a classe dalla stazione ferroviaria più vicina al suo solito luogo di lavoro. In caso di lavori all'esterno devono essere compensati il tempo e le spese di viaggio dal luogo di raccolta o, nel caso in cui questo non esista, dal domicilio dell'impresa al luogo di servizio.

²⁰ Articolo modificato dal 1° aprile 2007.

²¹ Articolo modificato dal 1° aprile 2007.

²² Articolo modificato dal 1° gennaio 2010.

- 14.2²³ Pranzo I dipendenti che non vengono mai impiegati nello stesso luogo di lavoro concordato da contratto (squadre mobili) così come i dipendenti che debbono pranzare al di fuori dall'usuale posto di lavoro e che lavorano almeno 6 ore al giorno, ricevono un'indennità giornaliera di CHF 16.–, a meno che il datore di lavoro non paghi loro direttamente il pranzo.
- 14.3 Indumenti da lavoro Gli indumenti da lavoro vengono messi a disposizione dal datore di lavoro. La pulizia e i rammendi di tali indumenti spettano al/alla dipendente. Il/La dipendente è tenuto/a ad indossare, durante il lavoro, gli indumenti da lavoro messi a disposizione dal datore di lavoro.
- 14.4 Riconoscimento Tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici ricevono dopo 10 anni di servizio e di fedeltà all'impresa e successivamente ogni cinque anni un omaggio per anzianità di servizio sotto forma di un quarto del salario mensile.
- 14.5 Servizio di picchetto²⁴ Per il servizio di picchetto della categoria «Pulizie ospedaliere» è previsto un supplemento calcolato come segue:
- | | |
|--|----------|
| fino a 4 ore di servizio di picchetto | CHF 10.– |
| fino a 8 ore di servizio di picchetto | CHF 20.– |
| fino a 12 ore di servizio di picchetto | CHF 30.– |
| oltre le 12 di servizio di picchetto | CHF 50.– |

15. Ferie

15.1

Il diritto alle ferie dei dipendenti ammonta nell'anno civile a:

- 5 settimane (25 giorni lavorativi) fino al 20° anno di età compreso;
- 4 settimane (20 giorni lavorativi) dall'anno civile nel quale viene compiuto il 21° anno di età;
- 5 settimane (25 giorni lavorativi) dall'inizio dell'anno civile nel quale viene compiuto il 50° anno di età, con almeno 5 anni di servizio completati.

In caso di assunzione o licenziamento, il diritto alle ferie viene garantito pro rata temporis.

15.2

Le ferie devono essere stabilite entro e non oltre il 31 marzo dal datore di lavoro tenendo conto degli interessi legittimi del/della dipendente. Le ferie dei/delle dipendenti che vengono assunti/e nel corso dell'anno e dopo questa data verranno stabilite nel mese dopo l'assunzione. Il datore di lavoro può imporre ai/alle dipendenti di prendere le ferie quando la ditta dei clienti è chiusa.

15.3²⁵

Per i dipendenti con salario orario viene previsto un supplemento dell'8,33 % (per chi ha diritto a 4 settimane di ferie) o del 10,64 % (per chi

²³ Articolo modificato dal 1° gennaio 2010.

²⁴ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

²⁵ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

ha diritto a 5 settimane di ferie). Il salario delle ferie viene corrisposto solo nel momento in cui il dipendente prende effettivamente le ferie. Il pagamento regolare delle indennità per ferie è consentito solo per chi ha orari di lavoro part-time irregolari o per brevi incarichi di servizio.

16. Previdenza professionale

16.1

Se le disposizioni di legge vengono rispettate, i/le dipendenti vengono ammessi/e ad un'istituzione ai fini della previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità secondo l'LPP. I requisiti per l'ammissione e la concessione di prestazioni sono stabiliti esclusivamente nei regolamenti delle istituzioni previdenziali.

16.2

Il versamento dei premi viene effettuato pariteticamente (50 % a carico del datore di lavoro – 50 % a carico del/della dipendente, indipendentemente dall'età di quest'ultimo/a). La riscossione viene effettuata dal datore di lavoro.

16.3

Il datore di lavoro fa in modo che i/le suoi/sue dipendenti ricevano ogni anno dalla cassa previdenziale un conteggio LPP individuale.

17. Periodo di prova e termine di preavviso

17.1

Il periodo di prova si svolge nel primo mese di un rapporto di lavoro. Il periodo di prova può essere prolungato fino a un massimo di tre mesi mediante accordo scritto.

17.2

Fine del rapporto di lavoro:

la disdetta del rapporto di lavoro deve essere presentata per iscritto previa osservanza dei seguenti termini di preavviso:

a) durante il periodo di prova

7 giorni

b) nel 1° anno di assunzione

1 mese per la fine di un mese civile

c) dal 2° fino al 9° anno di lavoro

2 mesi per la fine di un mese civile

d) dal 10° anno di lavoro

3 mesi per la fine di un mese civile

Un rapporto di lavoro a tempo determinato termina allo scadere della durata concordata senza la necessità di una disdetta.

18. Tutela della propria personalità

I dipendenti hanno diritto ad una tutela completa della propria personalità sul posto di lavoro. In caso di trattamento illecito o inadeguato da parte dei superiori o di altri colleghi, i diretti interessati hanno il diritto di presentare un reclamo.

In particolar modo, è severamente vietata qualsiasi forma di molestia sessuale (fisica, verbale, visiva), nonché mobbing o comportamento razzista sul posto di lavoro. Le molestie sessuali, il mobbing e il comportamento razzista vengono considerati una violazione degli obblighi generali sul posto di lavoro e possono comportare il licenziamento senza preavviso.

I referenti sono le parti contrattuali, la commissione del personale, la commissione paritetica e/o un mediatore appositamente incaricato.

19. Commissione paritetica

Per la commissione paritetica della Svizzera tedesca nonché per le commissioni paritetiche regionali vengono applicati l'art. 24 del CCL e le appendici 2 e 3.

20. Contributo alle spese d'esecuzione ²⁶

Per la copertura delle spese d'esecuzione del CCL nonché per il perfezionamento professionale dei/delle dipendenti soggetti/e al presente CCL, la ditta riscuote mensilmente a favore della commissione paritetica un contributo alle spese d'esecuzione pari allo 0,6 % del salario AVS dei/delle dipendenti nel campo di applicazione del presente CCL. Di tale contributo d'esecuzione il datore di lavoro versa lo 0,2 % (0,1 % di spese d'esecuzione e 0,1 % come contributo al perfezionamento professionale), mentre il dipendente versa lo 0,4 % (0,3 % di spese d'esecuzione e 0,1 % come contributo al perfezionamento professionale). Gli apprendisti devono versare un contributo per le spese d'esecuzione pari a CHF 1.- al mese.

Le modalità di impiego dei contributi raccolti vengono descritte nell'Articolo 9 Appendice 4.

21. Libertà sindacale

L'appartenenza o la non appartenenza ad un'associazione del personale non può comportare alcuno svantaggio per i/le dipendenti da parte del datore di lavoro.

22. Piano sociale

Qualora un'azienda prenda in esame misure drastiche per motivi economici, quali licenziamenti (ai sensi dell'art. 335d del CO), pensionamenti anticipati, questa è tenuta a prendere contatto con la commissione paritetica al fine di svolgere trattative su misure adeguate e, se necessario, adottare regolamenti in casi rigorosi.

23. Garanzia di invariabilità dei diritti acquisiti

I dipendenti non possono subire perdite di salario lordo in seguito all'entrata in vigore del presente contratto.

24. Applicazione e rispetto del CCL

24.1

Le parti contrattuali concordano l'esecuzione comune del CCL ai sensi dell'art. 357b del CO.

²⁶ Articolo modificato dal 1° gennaio 2011.

24.2²⁷

Le parti contrattuali del CCL designano una Commissione Paritetica della Svizzera tedesca (CP Pulizia) ai fini dell'applicazione e del rispetto del CCL per tutta la durata del presente contratto.

24.3

La Commissione Paritetica centrale può delegare compiti alle Commissioni Paritetiche regionali.

24.4

Competenze della Commissione Paritetica:

Su richiesta del datore di lavoro o del/della dipendente interessato/a, la CP Pulizia valuta, in qualità di primo ufficio di riferimento, tutte le controversie tra i datori di lavoro, da una parte, e i loro lavoratori, dall'altra, in merito alla stipula, al contenuto e alla fine dei rapporti di lavoro. Alla CP centrale e alle CP regionali sono affidati, in particolare, i seguenti compiti e competenze:

1. il rispetto dell'azione di accertamento;
2. il controllo nelle aziende e sui posti di lavoro dell'osservanza delle disposizioni normative del CCL (compresa l'osservanza dei divieti concernenti il lavoro nero);
3. l'infrazione e la riscossione di pene convenzionali nonché il trasferimento di spese per controlli e spese processuali.

Un datore di lavoro o un/una dipendente può opporsi ad eventuali decisioni della CP Pulizia appellandosi alla CP stessa entro 20 giorni dalla comunicazione mediante domanda motivata per iscritto e presentare richieste scritte.

Il rispetto dell'azione di accertamento concernente il contributo alle spese d'esecuzione spetta alla CP Pulizia.

24.5 Pene convenzionali

La CP Pulizia può infliggere al datore di lavoro e al/alla dipendente, che violano gli obblighi del CCL, una pena convenzionale da saldare entro il termine di un mese dalla notifica della decisione.

- a) La pena convenzionale viene determinata innanzitutto in modo tale da impedire al datore di lavoro e al/alla dipendente di commettere in futuro ulteriori violazioni del CCL.
- b) L'importo viene determinato in modo cumulativo in base ai seguenti criteri:
 1. ammontare delle prestazioni pecuniarie tenute nascoste dai datori di lavoro ai/alle loro dipendenti;
 2. violazione delle disposizioni non pecuniarie delle disposizioni del CCL;

²⁷ Articolo modificato dal 1° aprile 2007.

3. circostanza in cui un datore di lavoro o un/una dipendente che commette la violazione, e che è costituito in mora dalle parti contrattuali, soddisfa già completamente o in parte i suoi obblighi;
 4. violazioni al CCL avvenute una sola volta o più volte;
 5. ripetizioni di violazioni al CCL;
 6. dimensioni dell'azienda;
 7. circostanza in cui i/le dipendenti fanno valere i loro diritti individuali o si prevede che questi li facciano valere in un prossimo futuro.
- c) In caso di violazione delle disposizioni normative del CCL può essere pronunciata una pena convenzionale massima pari a CHF 50 000.– per il datore di lavoro e CHF 5000.– per il/la dipendente.
- d)²⁸ In caso di prestazioni pecuniarie tenute nascoste, la CP Pulizia esigerà che il datore di lavoro effettui il pagamento direttamente al/alla dipendente interessato/a. Qualora il rimborso al/alla dipendente non possa, per qualsiasi motivo, essere effettuato, la CP Pulizia applicherà una pena convenzionale pari all'ammontare del pagamento dovuto. Le pene pecuniarie raccolte in questo modo vengono versate su un conto vincolato. Allo scadere dei tempi di prescrizione, le somme raccolte verranno impiegate per i costi di esecuzione del CCL, in particolare per la formazione continua. Nel caso in cui il/la dipendente, al/alla quale sia stata indebitamente trattenuta una prestazione pecuniaria, faccia causa al datore di lavoro entro i tempi di prescrizione, la CP Pulizia restituirà la somma della pena convenzionale trattenuta compresi i tassi di interessi accumulati. La cifra rimborsabile non potrà comunque superare l'ammontare della originaria pena convenzionale.

24.6 Spese per controlli

La CP Pulizia può addebitare le spese dei controlli sostenute ed imputate ai datori di lavoro o ai/alle dipendenti, per i quali secondo i controlli effettuati risulta che abbiano violato gli obblighi del CCL.

24.7 Spese processuali

La CP Pulizia può addebitare le spese processuali ai datori di lavoro o ai/alle dipendenti che hanno violato le disposizioni del CCL secondo l'art. 357b del CO.

25. Clausola di pace sociale

Le parti del CCL si impegnano a tutelare la pace sul posto di lavoro qualora si tratti di oggetti regolati nel presente contratto (CCL e relative appendici).

Le parti contraenti del CCL garantiscono di evitare, in tale ambito, turbative collettive nei rapporti stabiliti dal contratto di lavoro.

26. Risoluzione delle divergenze di opinione

26.1 Conciliazione

Ogni parte contraente del CCL può richiedere che, ai fini della conciliazione di eventuali divergenze tra Allpura e i sindacati firmatari del

²⁸ Articolo aggiunto dal 1° gennaio 2016.

contratto, venga convocato un mediatore o una mediatrice. Qualora le parti contraenti del CCL coinvolte nella conciliazione non riescano ad accordarsi entro 30 giorni dall'arrivo della domanda sulla persona del/della mediatore/trice, la parte del datore di lavoro e quella del dipendente sono tenute a presentare ciascuna una proposta vincolante entro altri 15 giorni; in tal caso si procederà al sorteggio.

I dettagli concernenti in particolar modo la scadenza e la durata massima della conciliazione verranno stabiliti mediante un accordo scritto di mediazione. Le parti contraenti del CCL possono concordare, prima dell'inizio o durante la conciliazione, che al/alla mediatore/trice venga trasferita una competenza arbitrale riguardo a questioni ancora soggette a controversie. Un tale patto d'arbitrato necessita della forma scritta. In tal caso il/la mediatore/trice in qualità di arbitro unico emette una sentenza arbitrale definitiva e vincolante per tutte le parti contraenti, salvo ricorso in cassazione secondo gli artt. 9 e 36 del concordato sull'arbitrato.

Una conciliazione in caso di divergenze nelle trattative annuali sui salari art. 5 CCL deve essere stipulata entro e non oltre metà gennaio dell'anno successivo.

Il/La mediatore/trice invita entrambe le parti contraenti ad un colloquio e le ascolta. Questo/a, qualora espressamente richiesto da entrambe le parti, può presentare una proposta di risoluzione. Qualora le parti coinvolte nel processo non accettino la proposta di risoluzione entro 15 giorni dall'apertura del processo, la proposta viene considerata rifiutata.

Ogni parte si assume le proprie spese. L'indennizzo del/della mediatore/trice nonché le ulteriori spese legate alla conciliazione vengono ripartite equamente tra la parte del datore di lavoro e quella del dipendente. Per tutta la durata della conciliazione non sono consentite controversie in pubblico.

26.2 Tribunale arbitrale

Per le controversie legali tra le parti del CCL sull'interpretazione e l'applicazione del presente CCL e delle relative appendici, che non possono essere accomodate tramite una conciliazione conformemente al punto 26.1, è competente, escludendo i tribunali ordinari, un tribunale arbitrale.

Il tribunale arbitrale si compone di tre persone. All'impresa, da una parte, e i sindacati firmatari del contratto, dall'altra, nominano ciascuna un arbitro.

Qualora una parte del CCL desideri appellarsi al tribunale arbitrale, questa è tenuta a comunicarlo all'imputato/agli imputati con lettera raccomandata in cui indica contemporaneamente un arbitro. Anche l'imputato/gli imputati nomina/nominano un arbitro entro 30 giorni dalla ricezione di tale comunicazione. Entro altri 30 giorni le parti processuali devono quindi nominare di comune accordo il/la presidente

del tribunale arbitrale. Qualora l'imputato/gli imputati presenti/presentino in ritardo la nomina del loro arbitro o le parti non riescano ad accordarsi su un/una presidente, verrà interpellato/a il/la presidente del Tribunale Federale ai fini della nomina di questa figura.

Il tribunale arbitrale stabilisce la procedura da applicare. Salvo divergenti regolamenti, vigono quelli del concordato del 27 marzo 1969 sull'arbitrato nonché, a titolo sussidiario, il codice di procedura civile del Cantone Zurigo.

La procedura deve essere la più semplice possibile; le parti hanno diritto, tuttavia, in ogni caso ad un verdetto scritto motivato.

La decisione del tribunale arbitrale è definitiva, salvo ricorso in cassazione secondo gli artt. 9 e 36 del concordato.

Le spese e gli indennizzi vengono stabiliti dal tribunale arbitrale.

Per tutta la durata della procedura d'arbitrato non sono consentite controversie in pubblico.

26.3 Disponibilità alle trattative

Qualora, durante la durata contrattuale del CCL, una questione importante concernente il rapporto contrattuale necessiti, in via del tutto eccezionale, di una modifica o di un'integrazione del CCL, delle relative appendici o di altri accordi, le parti contraenti del CCL dovranno eseguire trattative in merito a tali questioni.

27. Durata del CCL

27.1²⁹

Il presente contratto entra in vigore contemporaneamente alla concessione della dichiarazione di obbligatorietà generale e ha validità fino al 31 dicembre 2017.

27.2

Allo scadere di tale periodo il contratto viene prorogato tacitamente di un ulteriore anno qualora non venga disdetto prima da una delle due parti contraenti.

27.3³⁰

Il presente contratto potrà essere disdetto non prima del 31 dicembre 2017. Il periodo di preavviso è di 6 mesi dalla fine di un anno civile. La disdetta deve essere notificata tramite raccomandata.

27.4³¹

Il presente contratto potrà essere disdetto anticipatamente per la fine di ogni anno solo ed esclusivamente nel caso in cui, in base all'articolo 5.4 CCL, eventuali trattative per la compensazione del rincaro non abbiano portato alcun accordo.

²⁹ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

³⁰ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

³¹ Articolo aggiunto a partire dal 1° gennaio 2011.

28. Appendici

Le seguenti appendici costituiscono parte integrante del presente contratto collettivo di lavoro:

Appendice 1:

Descrizione del lavoro «Pulizie ordinarie/speciali»

Appendice 2³²:

Giorni festivi cantonali retribuiti per dipendenti nel settore delle pulizie ordinarie, speciali ed ospedaliere

Appendice 3³³:

Statuti dell'associazione Commissione Paritetica nella Svizzera tedesca (consultabili presso la sede d'affari)

Appendice 4³⁴:

Regolamento concernente i contributi per le spese d'esecuzione e il finanziamento secondo gli artt. 20 e 24 del CCL (consultabile presso la sede d'affari)

Appendice 5³⁵:

Accordo salariale sulle pulizie ordinarie, speciali ed ospedaliere

Appendice 6³⁶:

Berna e Zurigo, 30 giugno 2015

Allpura

Jasmine Jost-Stebler
Presidente

Jürg Brechbühl Eugster
Vicepresidente

Unia

Vania Alleva
Presidente

Nico Lutz
Direzione

Syna

Irene Darwich
Segretaria centrale

Carlo Mathieu
Direzione

vpod

Katharina Prelicz-Huber
Presidente

Stefan Giger
Segretario generale

³² Appendice modificata dal 1° gennaio 2016.

³³ Appendice modificata dal 1° gennaio 2016.

³⁴ Appendice modificata dal 1° gennaio 2016.

³⁵ Appendice modificata dal 1° gennaio 2016.

³⁶ Appendice eliminata dal 1° gennaio 2016.

Appendice 1

Descrizione del lavoro «Pulizie ordinarie/speciali»

Per «pulizie ordinarie» si intendono semplici lavori di pulizia effettuati su base regolare, svolti sotto forma di un contratto permanente generalmente dalla stessa persona in un edificio. Le seguenti mansioni rientrano tra le operazioni di pulizia ordinaria:

1. Pulizie ordinarie

Svuotare, pulire

Posacenieri, cestini per la carta, contenitori dei rifiuti.

Spolverare / strofinare ad umido

Scrivanie, tavoli, sedie, panche, gambe di sedie e tavoli, telefoni, quadri, termosifoni, battiscopa, estintori, mobili imbottiti, mobili per visitatori, ringhiere delle scale, scorrimano, davanzali, fotocopiatrici, fax, monitor PC, proiettori di lucidi, portaombrelli, appendiabiti, rimuovere ragnatele.

Togliere le impronte

Mobili, porte, facciate/porte di vetro, superfici portaoggetti / facciate con cassette, interruttori della luce / interruttori.

Pulire

Lavabo, specchio, lavello, distributore asciugamani, WC, orinatoi, rimuovere le incrostazioni di urina, parete, pannelli, rubinetti, dispenser per sapone, decalcificare, cucine componibili (esternamente), vasche da bagno/doccia, porte, facciate di vetro, porte di vetro.

Controllo, quando necessario riempire

Dispenser per sapone, asciugamani, carta igienica, contenitori igienici.

Pulizia pavimenti: pavimentazione rigida

lavare con straccio umido, risciacquare tutta la superficie, risciacquare localmente, lucidare con spray, passare macchina pulitrice, passare l'aspirapolvere o lo straccio.

Pulizia pavimenti: pavimenti tessili

Passare l'aspirapolvere su tappeti, passare l'aspirapolvere su tutta la superficie, smacchiare, passare l'aspirapolvere sugli zerbini.

2. Pulizie speciali

Per «pulizie speciali» si intendono lavori di pulizia effettuati una sola volta, svolti sotto forma di un contratto singolo generalmente da diverse squadre. Per l'esecuzione di tali lavori sono necessarie conoscenze specialistiche nelle tecniche di applicazione e nell'uso di prodotti chimici. Le seguenti mansioni rientrano tra le operazioni di pulizia speciale:

Pulizia delle parti esterne degli edifici

Finestre, facciate.

Pulizia di edifici di nuova costruzione

Pulizia di nuovi edifici.

Pulizia relativa a traslochi

Appendice 2³⁷

Giorni festivi retribuiti nei diversi cantoni ai dipendenti nel settore delle pulizie speciali ed ospedaliere

<i>Argovia</i>	<i>Basilea Campagna</i>	<i>Lucerna</i>
Capodanno	Capodanno	Capodanno
Berchtoldstag	Venerdì santo	Venerdì santo
Venerdì santo	Lunedì di Pasqua	Lunedì di Pasqua
Lunedì di Pasqua	1° maggio	Ascensione
Ascensione	Ascensione	Lunedì di Pentecoste
Lunedì di Pentecoste	Lunedì di Pentecoste	Corpus Domini
Festa nazionale	Festa nazionale	Festa nazionale
Natale	Natale	Assunzione
Santo Stefano	Santo Stefano	Natale
<i>Appenzello Esterno</i>	<i>Berna</i>	<i>Nidvaldo</i>
Capodanno	Capodanno	Capodanno
Venerdì santo	Berchtoldstag	Venerdì santo
Lunedì di Pasqua	Venerdì santo	Lunedì di Pasqua
Ascensione	Lunedì di Pasqua	Ascensione
Lunedì di Pentecoste	Ascensione	Lunedì di Pentecoste
Festa nazionale	Corpus Domini **	Corpus Domini
24 dicembre *	Lunedì di Pentecoste	Festa nazionale
Natale	Festa nazionale	Assunzione
Santo Stefano	Natale	Ognissanti
31 dicembre *	Santo Stefano ***	Natale
<i>Appenzello Interno</i>	<i>Glarona</i>	<i>Obvaldo</i>
Capodanno	Capodanno	Capodanno
Venerdì santo	Venerdì santo	Venerdì santo
Lunedì di Pasqua	Lunedì di Pasquetta	Lunedì di Pasqua
Ascensione	Ascensione	Ascensione
Lunedì di Pentecoste	Lunedì di Pentecoste	Lunedì di Pentecoste
Corpus Domini	Festa nazionale	Corpus Domini
Festa nazionale	Näfelserfahrt	Festa nazionale
Ognissanti	Natale	Assunzione
Natale	Santo Stefano	Ognissanti
		Natale
<i>Basilea Città</i>	<i>Grigioni</i>	<i>Sciaffusa</i>
Capodanno	Capodanno	Capodanno
Venerdì santo	Berchtoldstag	Berchtoldstag
Lunedì di Pasqua	Venerdì santo	Venerdì santo
1° maggio	Lunedì di Pasqua	Lunedì di Pasqua
Ascensione	Ascensione	Ascensione
Lunedì di Pentecoste	Lunedì di Pentecoste	Lunedì di Pentecoste
Festa nazionale	Festa nazionale	Festa nazionale
Natale	Natale	Natale
Santo Stefano	Santo Stefano	Santo Stefano

³⁷ Appendice modificata dal 1° aprile 2007.

* solo il pomeriggio I ** Laufen I *** cantone rimanente

<i>Svitto</i>	<i>Turgovia</i>
Capodanno	Capodanno
Venerdì santo	Berchtoldstag
Lunedì di Pasqua	Venerdì santo
Ascensione	Lunedì di Pasqua
Corpus Domini	Ascensione
Lunedì di Pentecoste	Lunedì di Pentecoste
Festa nazionale	Festa nazionale
Assunzione	Natale
Natale	Santo Stefano

<i>Soletta</i>	<i>Zugo</i>
Capodanno	Capodanno
Venerdì santo	Venerdì santo
Lunedì di Pasqua	Lunedì di Pasqua
Ascensione	Ascensione
Corpus Domini	Corpus Domini
Lunedì di Pentecoste	Lunedì di Pentecoste
Festa nazionale	Festa nazionale
Assunzione	Assunzione
Natale	Natale

<i>San Gallo</i>	<i>Zurigo</i>
Capodanno	Capodanno
Venerdì santo	Venerdì santo
Lunedì di Pasqua	Lunedì di Pasqua
Ascensione	1° maggio
Lunedì di Pentecoste	Ascensione
Festa nazionale	Lunedì di Pentecoste
Ognissanti	Festa nazionale
Natale	Natale
Santo Stefano	Santo Stefano

Uri
 Capodanno
 Venerdì santo
 Lunedì di Pasqua
 Ascensione
 Corpus Domini
 Lunedì di Pentecoste
 Festa nazionale
 Assunzione
 Natale

Appendice 5³⁸

Tabelle dei salari minimi

1. Categoria Pulizie ordinarie (Def. sec. Art. 4.1 del CCL)

	Dal 2016	Dal 2017
<i>Addetto/a alle pulizie ordinarie I</i>	18.50	18.80
<i>Addetto/a alle pulizie ordinarie II</i>	18.70	18.90
<i>Addetto/a alle pulizie ordinarie III</i>	19.00	19.20
<i>Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra (Base trattative livello salariale III)</i>	individuale	

2. Categoria Pulizie speciali (Def. sec. Art. 4.2 del CCL)

	Dal 2016	Dal 2017
<i>Addetto/a alle pulizie speciali I</i>	20.40	20.90
<i>Addetto/a alle pulizie speciali II</i>	23.05	23.30
<i>Addetto/a alle pulizie speciali III</i>	26.50	26.80
<i>Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra (Base trattative livello salariale III)</i>	individuale	

3. Categoria Pulizie ospedaliere (Def. sec. Art. 4.3 del CCL)

	Dal 2016	Dal 2017
<i>Addetto/a alle pulizie ospedaliere I</i>	19.25	19.50
<i>Addetto/a alle pulizie ospedaliere II</i>	19.65	19.90
<i>Addetto/a alle pulizie ospedaliere III</i>	20.05	20.30
<i>Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra (Base trattative livello salariale III)</i>	individuale	

Appendice 6³⁹

³⁸ Appendice modificata dal 1° gennaio 2016.

³⁹ Appendice eliminata dal 1° gennaio 2016.

Segreteria generale Allpura

Geschäftsführung St. Laurentiusstrasse 5 4613 Rickenbach 062 289 40 40

Sezioni Allpura

Berna Blauäckerstrasse 1 3098 Köniz 031 950 53 53

Basel und Umgebung Elisabethenstrasse 23 4010 Basel 061 227 50 67

Mittelland Dorfstrasse 19 4612 Wangen b/Olten 062 205 10 50

Ostschweiz und FL Industriestrasse 15 9015 St. Gallen 071 311 81 13

Zürich Silberstrasse 12 8953 Dietikon 044 740 11 02

Segreteria regionali Unia

Aarau	Bachstrasse 41	5001 Aarau	0848 33 30 03
Arbon	Rathausgasse 11	9320 Arbon	0848 75 07 51
Baden	Dynamostrasse 3	5400 Baden	0848 33 30 03
Basel	Rebgasse 1	4005 Basel	0848 11 33 44
Bern	Monbijoustrasse 61	3007 Bern	031 385 22 22
Biel	Murtenstrasse 33	2501 Biel	032 329 33 33
Burgdorf	Bahnhofstrasse 88	3400 Burgdorf	034 447 78 41
Frauenfeld	Gaswerkstrasse 9	8500 Frauenfeld	0848 75 07 51
Gerlafingen	Mühlegasse 8	4563 Gerlafingen	032 675 44 25
Graubünden	Engadinstrasse 2	7002 Chur	0848 75 07 51
Grenchen-Lengnau	Centralstrasse 3	2540 Grenchen	032 653 01 11
Huttwil	Walkestrasse 10	4950 Huttwil	062 721 78 41
Interlaken	Unionsgasse 7	3800 Interlaken	033 826 02 43
Langenthal	Bahnhofstrasse 30	4900 Langenthal	062 787 78 41
Langnau	Mühlegässli 1	3350 Langnau	034 402 78 41
Lengnau	Solothurnstrasse 11	2543 Lengnau	032 652 31 37
Liestal	Poststrasse 5	4410 Liestal	061 926 70 50
Luzern, OW, NW	St. Karlstrasse 21	6002 Luzern	0848 65 16 51
Lyss	Rosenmattstrasse 11	3250 Lyss	032 384 78 52
Olten	Hauptgasse 23	4600 Olten	062 205 49 49
Pfäffikon SZ	Oberdorfstrasse 2	8808 Pfäffikon	0848 65 16 51
Schaffhausen	Pfarrweg 1	8201 Schaffhausen	0848 11 33 22
Schlieren	Schulstrasse 2	8952 Schlieren	043 444 80 90
Solothurn	Dornacherhof 11	4501 Solothurn	032 626 36 26
St. Gallen	Lämmlisbrunnenstrasse 41	9001 St. Gallen	0848 75 07 51
Thun	Aarestrasse 40	3600 Thun	033 225 30 20
Thurgau	Hauptstrasse 23	8280 Kreuzlingen	0848 75 07 51
Uster	Bahnhofstrasse 23	8610 Uster	0848 11 33 22
Visp	Bahnhofstrasse 4	3930 Visp	027 948 12 80
Winterthur	Lagerhausstrasse 6	8400 Winterthur	0848 11 33 22
Zürich	Stauffacherstrasse 60	8026 Zürich	0848 11 33 22

Segreteria regionali Syna

Altdorf	Herrengasse 12	6460 Altdorf	041 870 51 85
Basel	Byfangweg 30	4011 Basel	061 227 97 30
Bern	Neuengasse 39	3011 Bern	031 311 45 40
Brugg	Neumarkt 2	5201 Brugg	056 448 99 00
Chur	Steinbockstrasse 12	7001 Chur	081 257 11 22
Frauenfeld	Schaffhauserstrasse 6	8500 Frauenfeld	052 721 25 95
Luzern	Obergrundstrasse 109	6005 Luzern	041 318 00 88
Olten	Römerstrasse 7	4601 Olten	062 296 54 50
Rapperswil	Alte Jonastrasse 10	8640 Rapperswil	055 221 80 90
Schwyz	Hauptplatz 11	6431 Schwyz	041 811 51 52
Solothurn	Lagerhausstrasse 1	4502 Solothurn	032 622 24 54
Stans	Bahnhofstrasse 3	6371 Stans	041 610 61 35
St. Gallen	Kornhausstrasse 3	9001 St. Gallen	071 227 68 48
Tafers	Schwarzseestrasse 7	1712 Tafers	026 494 50 40
Visp	Kantonsstrasse 11	3930 Visp	027 948 09 30
Zürich	Albulastrasse 55	8050 Zürich	044 307 10 70

Segreterie vpod

vpod Zentralsekretariat	Postfach 8279	8036 Zürich	044 266 52 52
vpod aargau/solothurn	Bachstrasse 43	5001 Aarau	062 834 94 35
vpod basel	Rebgasse 1	4058 Basel	061 685 98 98
vpod Bern Städte, Gemeinden, Energie	Eigerplatz 2	3007 Bern	031 992 18 88
vpod bern (Bund und Kanton)	Monbijoustrasse 61	3000 Bern 23	031 371 67 45
vpod freiburg	Rue des Alpes 11	1701 Freiburg	026 322 29 60
vpod grischun	Gürtelstrasse 24, Postfach	7001 Chur	081 284 49 06
vpod luftverkehr	Lindenstrasse 11	8152 Glattbrugg	044 810 69 87
vpod luzern	Theaterstrasse 7	6003 Luzern	041 240 66 16
vpod ngo	Schwanengasse 9	3011 Bern	031 312 83 28
vpod ostschweiz	Zwinglistrasse 3	9011 St. Gallen	071 223 80 43
vpod schaffhausen	Pfarrweg 1	8200 Schaffhausen	052 624 75 60
vpod Zürich	Birmensdorferstrasse 67	8036 Zürich	044 295 30 00

Modulo per il rimborso del contributo alle spese d'esecuzione

(da presentare alla segreteria del sindacato)

Cognome, Nome:

Indirizzo: NPA, Luogo:

Numero AVS:

Azienda: NPA, Luogo:

Contributo alle spese d'esecuzione: Periodo di detrazione:

..... 20..... CHF:

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für das Reinigungsgewerbe der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen **Vollzugskostenbeitrag** beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 0,4 % vom Lohn abgezogen. Mit diesem Geld werden die Kontrolle über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und die Weiterbildung finanziert. Gewerkschaftsmitglieder erhalten den Vollzugskostenbeitrag von ihrer Gewerkschaft zurückerstattet. Wir bitten die Gewerkschaftsmitglieder deshalb, sich auf ihrem Gewerkschaftssekretariat zu melden.

Zentrale Paritätische Kommission Reinigungsgewerbe

Il 1° luglio 2004 è entrato in vigore un nuovo contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie della Svizzera tedesca. Il contratto prevede un **contributo alle spese di esecuzione** a carico delle collaboratrici e dei collaboratori. Il contributo viene riscosso sotto forma di detrazione salariale dello 0,4 %. I mezzi finanziari così raccolti vengono utilizzati per finanziare il perfezionamento professionale e i controlli sul rispetto delle condizioni di lavoro. Il sindacato rimborsa il contributo ai propri iscritti. Preghiamo tutti nostri affiliati di contattare la loro sezione sindacale.

Desde el 1° de julio de 2004 es aplicable el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de la limpieza, de la Suiza alemana. En dicho convenio se prevee el pago de una **cuota para los gastos de ejecución**. Con este objeto se descuenta a los trabajadores y trabajadoras 0,4 % del salario. Con este dinero se financian los controles sobre el cumplimiento de las disposiciones del convenio y los cursos de formación y perfeccionamiento profesional. A los afiliados(-as) a un sindicato, el sindicato les devuelve la cuota descontada para los gastos de ejecución. Por eso, rogamos a las personas que estén afiliadas a un sindicato que se dirijan a los secretariados del sindicato.

Comisión paritaria central del sector de la limpieza

Entrou em vigor, a 1 de Julho de 2004, um novo Contrato Colectivo de Trabalho para o sector das limpezas na Suíça alemã, que contém uma **cotização para os custos de ratificação**. Para este fim, descontamse 0,4 % do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financia-se o controlo e o respeito das condições de trabalho bem como a formação contínua. Os sindicatos devolverão aos seus membros esta cotização. Pedimos portanto aos membros do sindicato para entrarem em contacto com o seu secretariado sindical.

Comissão Paritária Central do sector das Limpezas

Novim Opštım radnim ugovorom branše održavanja čistoće za njemačko govorno područje Švajcarske, koji je stupio je na snagu 1. jula 2004 godine, regulisano je i **pitanje doprinosa za sindikat**. U tu svrhu, zaposleni su izdvojili 0,4 % od svoje plate. Sredstva prikupljena na ovaj način, koriste se za kontrolu uslova rada zaposlenih, te za njihovo doškolovavanje. Članovi sindikata imaju pravo da izdvojeni doprinos dobiju nazada. Zato vas molimo da se javite vašem sindikalnom sekretarijatu.

Centralna paritetna komisija za radnike koji rade na održavanju čistoće

Më 1 korrik 2004 ka hyrë në fuqi Kontrata e Përgjithshme e Punës për sektorin e pastrimit që vlenë për Zvicrën gjermanofolëse. Kjo **kontratë përmbanë edhe kuotën e zbatimit**. Për këtë arsye të gjithë punëtorëve të sektorit të pastrimit i zbriten nga rroga 0,4 %. Me këto para do të financohet kontrollimi i përmbajtjes së kushteve të punës dhe financohet gjithashtu edhe shkollimi i mëtejshëm. Anëtarëve të Sindikatës i kthehet kuota e zbatimit nga Sindikata e tyre. Luten të gjithë anëtarët e Sindikatës të paraqiten pranë sekretariatit sindikal.

Qendra e Komisionit të Paritetit për sektorin e pastrimit

1 Temmuz 2004 tarihinde almanca konuşulan kantonlarda yürürlüğe giren Temizlik İşkolu Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir **ücret kesintisinide** getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,4 oranındadır. Bu kesinti ile aynı zamanda işçilerin meslek eğitimi finanse edilecektir. Sendika üyesi olanlara ise bu kesintinin geri iade edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle arka sayfada ki forumu doldurup sendika sekreterliğine geri göndermeni rica ederiz.

Temizlik İşkolu Merkez Idare Komisyonu

Le 1^{er} juillet 2004, une nouvelle convention collective de travail prévoyant une **contribution aux frais d'exécution** est entrée en vigueur en Suisse alémanique dans l'industrie du nettoyage. A cet effet, les travailleuses et les travailleurs subissent une déduction de 0,4 % de leur salaire. Cet argent finance les contrôles portant sur le respect des conditions de travail ainsi que la formation continue. Les membres du syndicat ont droit au remboursement de la contribution aux frais d'exécution. Nous les prions donc de s'adresser au secrétariat régional de leur syndicat.

La Commission paritaire centrale de l'industrie du nettoyage

Modulo per il rimborso del contributo alle spese d'esecuzione

(da presentare alla segreteria del sindacato)

Cognome, Nome:

Indirizzo: NPA, Luogo:

Numero AVS:

Azienda: NPA, Luogo:

Contributo alle spese d'esecuzione: Periodo di detrazione:

..... 20..... CHF:

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für das Reinigungsgewerbe der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen **Vollzugskostenbeitrag** beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 0,4 % vom Lohn abgezogen. Mit diesem Geld werden die Kontrolle über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und die Weiterbildung finanziert. Gewerkschaftsmitglieder erhalten den Vollzugskostenbeitrag von ihrer Gewerkschaft zurückerstattet. Wir bitten die Gewerkschaftsmitglieder deshalb, sich auf ihrem Gewerkschaftssekretariat zu melden.

Zentrale Paritätische Kommission Reinigungsgewerbe

Il 1° luglio 2004 è entrato in vigore un nuovo contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie della Svizzera tedesca. Il contratto prevede un **contributo alle spese di esecuzione** a carico delle collaboratrici e dei collaboratori. Il contributo viene riscosso sotto forma di detrazione salariale dello 0,4 %. I mezzi finanziari così raccolti vengono utilizzati per finanziare il perfezionamento professionale e i controlli sul rispetto delle condizioni di lavoro. Il sindacato rimborsa il contributo ai propri iscritti. Preghiamo tutti nostri affiliati di contattare la loro sezione sindacale.

Desde el 1° de julio de 2004 es aplicable el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de la limpieza, de la Suiza alemana. En dicho convenio se prevee el pago de una **cuota para los gastos de ejecución**. Con este objeto se descuenta a los trabajadores y trabajadoras 0,4 % del salario. Con este dinero se financian los controles sobre el cumplimiento de las disposiciones del convenio y los cursos de formación y perfeccionamiento profesional. A los afiliados(-as) a un sindicato, el sindicato les devuelve la cuota descontada para los gastos de ejecución. Por eso, rogamos a las personas que estén afiliadas a un sindicato que se dirijan a los secretariados del sindicato.

Comisión paritaria central del sector de la limpieza

Entrou em vigor, a 1 de Julho de 2004, um novo Contrato Colectivo de Trabalho para o sector das limpezas na Suíça alemã, que contém uma **cotização para os custos de ratificação**. Para este fim, descontamse 0,4 % do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financia-se o controlo e o respeito das condições de trabalho bem como a formação contínua. Os sindicatos devolverão aos seus membros esta cotização. Pedimos portanto aos membros do sindicato para entrarem em contacto com o seu secretariado sindical.

Comissão Paritária Central do sector das Limpezas

Novim Opštini radnim ugovorom branše održavanja čistoće za njemačko govorno područje Švajcarske, koji je stupio je na snagu 1. jula 2004 godine, regulisano je i **pitanje doprinosa za sindikat**. U tu svrhu, zaposleni su izdvojili 0,4 % od svoje plate. Sredstva prikupljena na ovaj način, koriste se za kontrolu uslova rada zaposlenih, te za njihovo doškolovanje. Članovi sindikata imaju pravo da izdvojeni doprinos dobiju nazada. Zato vas molimo da se javite vašem sindikalnom sekretarijatu.

Centralna paritetna komisija za radnike koji rade na održavanju čistoće

Më 1 korrik 2004 ka hyrë në fuqi Kontrata e Përgjithshme e Punës për sektorin e pastrimit që vlenë për Zvicrën gjermanofolëse. Kjo **kontratë përmbanë edhe kuotën e zbatimit**. Për këtë arsye të gjithë punëtorëve të sektorit të pastrimit i zbriten nga rroga 0,4 %. Me këto para do të financohet kontrollimi i përmbajtjes së kushteve të punës dhe financohet gjithashtu edhe shkollimi i mëtejshëm. Anëtarëve të Sindikatës i kthehet kuota e zbatimit nga Sindikata e tyre. Lutem të gjithë anëtarët e Sindikatës të paraqiten pranë sekretariatit sindikal.

Qendra e Komisionit të Paritetit për sektorin e pastrimit

1 Temmuz 2004 tarihinde almanca konuşulan kantonlarda yürürlüğe giren Temizlik İşkolu Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir **ücret kesintisinide** getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,4 oranındadır. Bu kesinti ile aynı zamanda işçilerin meslek eğitimi finanse edilecektir. Sendika üyesi olanlara ise bu kesintinin geri iade edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle arka sayfada ki forumu doldurup sendika sekreterliğine geri göndermeni rica ederiz.

Temizlik İşkolu Merkez Idare Komisyonu

Le 1^{er} juillet 2004, une nouvelle convention collective de travail prévoyant une **contribution aux frais d'exécution** est entrée en vigueur en Suisse alémanique dans l'industrie du nettoyage. A cet effet, les travailleuses et les travailleurs subissent une déduction de 0,4 % de leur salaire. Cet argent finance les contrôles portant sur le respect des conditions de travail ainsi que la formation continue. Les membres du syndicat ont droit au remboursement de la contribution aux frais d'exécution. Nous les prions donc de s'adresser au secrétariat régional de leur syndicat.

La Commission paritaire centrale de l'industrie du nettoyage

CP Pulizia
Radgasse 3
Casella Postale
8021 Zurigo
Tel. 043 366 66 96
Fax 043 366 66 97
www.pk-reinigung.ch
info@pk-reinigung.ch

Allpura
Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen

und

UNiA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

syna

vpod ssp

PARITÄTISCHE KOMMISSION
DER REINIGUNGSBRANCHE IN DER DEUTSCHSCHWEIZ