

ZPK Reinigung

CCCL

Contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca dal 2018 al 2020

tra Allpura e Unia, Syna, VPOD



reine profis

Ein Engagement der Arbeitgebenden
und Arbeitnehmenden der
Reinigungsbranche



Contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca

Allpura

Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen.
Association des entreprises suisses en nettoyage.
Associazione delle imprese svizzere di pulizia.

e

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	7
4. Categorie	7
5. Salari	10
6. Orario di lavoro	11
7. Ore supplementari	12
8. Giorni festivi	13
9. Congedo pagato	13
10. Salario in caso di servizio militare, civile e di protezione civile in Svizzera	14
11. Prevenzione degli infortuni	14
12. Copertura in caso di infortunio	14
13. Diritto allo stipendio in caso di malattia, maternità e parto	15
14. Diverse indennità	17
15. Ferie	18
16. Previdenza professionale	18
17. Periodo di prova e termine di preavviso	19
18. Tutela della propria personalità	19
19. Commissione paritetica	19
20. Contributo alle spese d'esecuzione	19
21. Libertà sindacale	20
22. Piano sociale	20
23. Garanzia di invariabilità dei diritti acquisiti	20
24. Applicazione e rispetto del CCL	20
25. Clausola di pace sociale	22
26. Risoluzione delle divergenze di opinione	23
27. Durata del CCL	25
28. Appendici	26
Appendice 1	28
Appendice 2	30
Appendice 5	32
Appendice 6	34
Elenco degli indirizzi Allpura	35
Elenchi degli indirizzi delle segreterie dei sindacati	36
Moduli per il rimborso del contributo alle spese d'esecuzione	39



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/alle dipendenti e ai superiori di sviluppare le proprie qualità e capacità professionali;
- garantire che i/le 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/le 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/delle 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/delle dipendenti;
- rispettare il principio di fedeltà e della fiducia;
- tutelare l'atmosfera di lavoro.

2. Disposizioni generali

2.1 Campo d'applicazione

2.1.1¹

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, di costruzioni temporanee e di mezzi di trasporto pubblici o per uso commerciale.

¹ Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

2.1.2²

2.1.3³

Il presente CCL 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 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.

2.1.4⁴

Per gli apprendisti il presente CCL è valido fatta eccezione per gli artt. 3, 4, 7, 17 nonché per l'appendice 5 e 6 (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/le 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 Articolo sospeso dal 1° aprile 2007.

³ Articolo modificato dal 1° aprile 2007.

⁴ Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

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.

4. Categorie

4.1⁵ 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 pulizia ordinaria che non adempiono ai requisiti di addetto/a alle pulizie ordinarie II.

Addetto/a alle pulizie ordinarie II:

dipendenti con compiti di pulizie ordinarie che abbiano assolto con successo la formazione professionale prevista dalla Commissione Paritetica per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca ai sensi dell'art. 4.8.

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.

⁵ Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

4.2⁶ 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 con compiti di pulizia speciale che non adempiono ai requisiti di addetto/a alle pulizie speciali II.

Addetto/a alle pulizie speciali II:

dipendenti con compiti di pulizia speciale che abbiano assolto con successo la formazione professionale prevista dalla Commissione Paritetica per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca ai sensi dell'art. 4.8.

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.

4.3⁷ 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 che non adempiono ai requisiti di addetto/a alle pulizie ospedaliere II.

Addetto/a alle pulizie ospedaliere II:

dipendenti con compiti di pulizia ospedaliere che abbiano assolto con successo la formazione professionale prevista dalla Commissione Paritetica per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca ai sensi dell'art. 4.8.

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.

⁶ Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

⁷ Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

4.4 ⁸ Categoria pulizia di mezzi di trasporto	Nella categoria «pulizia di mezzi di trasporto» rientrano tutti i collaboratori e le collaboratrici impiegati nelle operazioni di pulizia ordinaria o speciale di mezzi di trasporto pubblici e commerciali (esclusi gli aerei).
	<i>Addetto/a alle pulizie di mezzi di trasporto I:</i> Dipendenti con compiti di pulizie di mezzi di trasporto che non adempiono ai requisiti di addetto/a alle pulizie di mezzi di trasporto II.
	<i>Addetto/a alle pulizie di mezzi di trasporto II:</i> Dipendenti con compiti di pulizie di mezzi di trasporto che abbiano assolto con successo la formazione professionale prevista dalla Commissione Paritetica per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca ai sensi dell'art. 4.8.
	<i>Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra:</i> dipendenti che svolgono lavori di pulizia cui vengono affidati anche compiti di direzione e di controllo. Il loro salario viene stabilito nel contratto individuale.
4.5 ⁹ Categoria CFP	Dipendenti in tutte le categorie del settore delle pulizie che abbiano ottenuto il certificato di formazione pratica come operatore/operatrice per la pulizia ordinaria e manutentiva.
4.6 ¹⁰ Categoria AFC	Dipendenti in tutte le categorie del settore delle pulizie che abbiano ottenuto l'attestato federale di capacità come operatore/operatrice per la pulizia ordinaria e manutentiva.
4.7 ¹¹ Garanzia di mantenimento del livello di salario	Le categorie ed i livelli salariali elencati negli articoli 4.1 fino a 4.6 sono validi per tutti i/le dipendenti. I/Le dipendenti che, in virtù delle precedenti versioni dell'art. 5.1 in collegamento con l'appendice 5 del Decreto federale del 15 gennaio 2018 relativo alla dichiarazione di obbligatorietà generale del Contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca, avevano diritto ad un salario minimo superiore nelle categorie pulizia ordinaria, speciale e ospedaliera, mantengono immutato tale diritto indipendentemente dalle attuali tabelle salariali a meno che non mutino di categoria. I precedenti salari minimi ai sensi del Decreto federale del 15 gennaio 2018 relativo alla dichiarazione di obbligatorietà generale del Contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca sono indicati nell'appendice 6.

⁸ Articolo sospeso/aggiunto dal 1° dicembre 2018.

⁹ Articolo aggiunto dal 1° dicembre 2018.

¹⁰ Articolo aggiunto dal 1° dicembre 2018.

¹¹ Articolo aggiunto dal 1° dicembre 2018.

4.8¹² Formazione
della Commissione
Paritetica

La Commissione Paritetica del settore delle pulizie nella Svizzera tedesca offre ai/alle dipendenti senza qualifica professionale un programma di formazione specifico per il settore che permette ai detentori del relativo diploma, di accedere ad un salario minimo superiore. Relativamente a tale formazione la Commissione Paritetica si assume i seguenti compiti e competenze:

1. Redazione di un regolamento per la formazione
2. Accredimento di partner per la formazione
3. Accredimento di aziende nel settore delle pulizie per l'esecuzione di corsi aziendali
4. Verifica dei certificati di formazione
5. Finanziamento dell'indennità di partecipazione e dei corsi formativi approvati.

5. Salari

5.1¹³

I salari minimi sono stabiliti nell'appendice 5.

5.2¹⁴

I/Le dipendenti di tutte le categorie hanno diritto per tutta la durata del contratto di assunzione di un tredicesimo salario mensile al 100% 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.

5.3¹⁵

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, semestralmente o annualmente; ciò deve essere indicato chiaramente in busta paga.

5.4¹⁶

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.

5.5¹⁷

¹² Articolo aggiunto dal 1° dicembre 2018.

¹³ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

¹⁴ Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

¹⁵ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

¹⁶ Articolo modificato dal 1° gennaio 2011.

¹⁷ Articolo sospeso dal 1° gennaio 2007.

6. Orario di lavoro

6.1

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

6.2¹⁸

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

6.3¹⁹

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.

6.4²⁰

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%.

I/Le dipendenti delle pulizie ospedaliere e di mezzi di trasporto che prestano continuamente o con regolarità lavoro notturno hanno diritto ad un supplemento di tempo del 10% e un supplemento salariale del 15% rispetto al salario minimo della rispettiva categoria, anche quando l'intervallo temporale del lavoro notturno viene spostato.

Il supplemento salariale si riduce in proporzione qualora il/la dipendente percepisca un salario superiore al salario minimo previsto e si riduce a zero quando il salario effettivo supera già del 15% il salario minimo.

6.5²¹

¹⁸ Articolo modificato dal 1° aprile 2007.

¹⁹ Articolo aggiunto dal 1° gennaio 2016.

²⁰ Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

²¹ Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

6.5.1

Il lavoro svolto nel periodo di tempo compreso tra le ore 23.00 del sabato e le ore 23 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.

6.5.2

I/Le dipendenti delle pulizie di mezzi di trasporto che prestano continuamente o con regolarità lavoro domenicale e festivo hanno diritto ad un supplemento di tempo del 10% e ad un supplemento salariale del 15% sul salario minimo previsto nell'intervallo compreso tra le ore 23.00 del sabato/della vigilia del giorno festivo fino alle ore 6.00 della domenica/del giorno festivo e anche in caso di spostamento dell'intervallo temporale relativo.

Per l'intervallo compreso tra le ore 6.00 e le ore 23.00 della domenica/del giorno festivo il dipendente ha diritto ad un supplemento del 25% sul salario minimo per la rispettiva categoria. Il supplemento salariale si riduce in proporzione qualora il/la dipendente percepisca un salario superiore al salario minimo previsto e si riduce a zero quando il salario effettivo supera già rispettivamente del 15% o del 25% il salario minimo.

Per gli addetti alle pulizie ospedaliere tali disposizioni vanno rispettate entro e non oltre il 1° gennaio 2021.

6.5.3

I supplementi notturni e domenicali non sono cumulabili.

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.

7.2²²

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.

²² Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

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

8.1²³

I/Le dipendenti del settore della pulizia ordinaria, speciale, ospedaliera e di mezzi di trasporto 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).

8.2²⁴

Per i/le dipendenti con salario orario nella categoria «pulizie speciali», «pulizie ospedaliere» e «pulizie di mezzi di trasporto» le festività cantonali possono essere rimborsate con un indennizzo mensile pari al 3,3% del salario orario.

Per i/le dipendenti con salario orario della categoria «pulizie ordinarie» i giorni festivi cantonali vengono rimborsati con un supplemento forfait del 1,2% del salario orario. A partire dal 1.1.2020 il giorno festivo federale sarà incluso e pagato. Il supplemento orario si adeguerà quindi all'1,5% a partire dal 1.1.2020.

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/delle dipendenti *1 giorno/anno*

²³ Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

²⁴ Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

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:

	Coniugati o non coniugati senza obblighi di sostentamento	Non coniugati con sostentamento obblighi di sostentamento
Scuola reclute e corsi per quadri	50%	75%
Altri servizi militari:		
• 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.

10.2²⁵

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.

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).

²⁵ Articolo modificato dal 1° aprile 2007.

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/la 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
porto**

13.1 Salario in caso
di malattia

13.1.1²⁶

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

13.1.2²⁷

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

²⁶ Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

²⁷ Articolo modificato dal 1° gennaio 2010.

13.1.3²⁸

Al termine del periodo di prova i/le 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.

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

13.2.1²⁹

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).

13.2.2³⁰

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 in originale al lavoro al più tardi al 3° giorno di assenza.

²⁸ Articolo modificato dal 1° gennaio 2016.

²⁹ Articolo modificato dal 1° aprile 2007.

³⁰ Articolo modificato dal 1° aprile 2007.

14. Diverse indennità

14.1³¹ Trasporto

Ai/Alle dipendenti che non vengono trasportati/e 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 abituale non è considerato tempo lavorativo.

Al personale che in via del tutto eccezionale deve lavorare al di fuori del proprio luogo di lavoro abituale 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 proprio luogo di lavoro abituale.

In caso di lavori all'esterno devono essere compensati il tempo e le spese di viaggio dal luogo di raccolta abituale o, nel caso in cui questo non esista, dal domicilio dell'impresa al luogo di servizio.

14.2³² Pranzo

I/Le dipendenti che non sono assegnati/e ad un luogo di lavoro abituale stabilito per contratto (squadre mobili) così come i/le 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 della fedeltà all'impresa

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.

14.5³³ Servizio di picchetto

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 ore di servizio di picchetto	CHF 50.–

³¹ Articolo modificato dal 1° gennaio 2010.

³² Articolo modificato dal 1° gennaio 2010.

³³ Articolo aggiunto dal 1° gennaio 2016.

15. Ferie

15.1

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

- 5 settimane (25 giorni lavorativi) fino al 20° anno di età compiuto;
- 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.

15.3³⁴

Per i/le 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 ha diritto a 5 settimane di ferie). Il salario delle ferie viene corrisposto solo nel momento in cui il/la 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 sono adempiute, 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.

³⁴ Articolo aggiunto dal 1° gennaio 2016.

17. Periodo di prova e termine di preavviso

17.1

È considerato periodo di prova il primo mese 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 assunzione: 2 mesi per la fine di un mese civile
- d) dal 10° anno di assunzione: 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/Le 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'esecuzione³⁵

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.

³⁵ Articolo modificato dal 1° gennaio 2011.

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

24. Applicazione e esecuzione del CCL

24.1

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

24.2³⁶

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

24.3

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

24.4³⁷ 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/le loro dipendenti, dall'altra, in merito alla stipula, al contenuto e alla fine dei rapporti di lavoro.

Alla Commissione Paritetica centrale e alle Commissioni Paritetiche regionali sono affidati, in particolare, i seguenti compiti e competenze:

1. l'esecuzione 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.

³⁶ Articolo modificato dal 1° aprile 2007.

³⁷ Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

Un datore di lavoro o un/una dipendente coinvolto/a può opporsi ad eventuali decisioni della Commissione Paritetica regionale appellandosi alla Commissione Paritetica centrale entro 20 giorni dalla comunicazione mediante ricorso motivato per iscritto e presentare eventuali richieste scritte.

I ricorsi contro le prime decisioni della Commissione Paritetica centrale vanno presentati entro 20 giorni. Le decisioni della Commissione Paritetica centrale a seguito di ricorsi o reclami sono definitive, fatto salvo di eventuali istanze di riesame motivate.

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

24.5³⁸

Obbligo di
collaborazione

I datori di lavoro soggetti a controllo sono obbligati a mettere a disposizione rispettivamente editare, su prima richiesta, tutti i documenti richiesti necessari per un controllo aziendale e tutti gli altri documenti entro 30 giorni, e devono dare le informazioni necessarie all'organo di controllo. L'infrazione all'obbligo di collaborazione può essere sanzionato con una pena convenzionale.

24.6³⁹

Nel caso in cui la Commissione Paritetica regionale o centrale accerti nel corso di un controllo che al collaboratore/alla collaboratrice spettino rimborsi pecuniari e che il datore di lavoro non provi, per iscritto, di avere effettuato entro 30 giorni il rimborso della la somma constatata nel rapporto di controllo, la Commissione Paritetica potrà informare direttamente il collaboratore/la collaboratrice sul suo credito salariale personale. Eventuali richieste di proroga dei termini vanno approvate dalla Commissione Paritetica.

La sanzione massima per il datore di lavoro in caso venga inflitta pena convenzionale per mancato rimborso al/alla dipendente è pari al doppio dei crediti salariali ancora dovuti allo scadere del termine di pagamento.

Anche in questo caso per le pene convenzionali vanno sempre rispettati i limiti massimi previsti all'art. 24.7 CCL.

24.7⁴⁰

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.

³⁸ Articolo aggiunto dal 1° dicembre 2018.

³⁹ Articolo aggiunto dal 1° dicembre 2018.

⁴⁰ Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

- 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;
 3. circostanza in cui un datore di lavoro o un/una dipendente che commette la violazione soddisfa già prima della decisione della Commissione Paritetica 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 5'000.– per il/la dipendente.
- d) 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.

24.8 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.

24.9 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 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; dopodiché 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 all'art. 26.1 CCL, è competente, escludendo i tribunali ordinari, un tribunale arbitrale.

Il tribunale arbitrale si compone di tre persone. Allpura, 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 lettere 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

Bedarf eine wichtige Frage bezüglich des Vertragsverhältnisses ausnahmsweise während der Vertragsdauer des GAV einer Änderung oder Ergänzung des GAV, der dazugehörigen Anhänge oder sonstigen Vereinbarungen, so werden die GAV-Parteien über solche Fragen verhandeln.

27. Durata del CCL

27.1⁴¹

Il presente contratto entra in vigore contemporaneamente alla concessione della dichiarazione di obbligatorietà generale e ha validità fino al 31 dicembre 2020.

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.

27.3⁴²

Il presente contratto potrà essere disdetto non prima del 31 dicembre 2020. Il periodo di preavviso è di 6 mesi per la fine di un anno civile. La disdetta deve essere notificata tramite raccomandata.

27.4⁴³

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

⁴¹ Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

⁴² Articolo modificato dal 1° dicembre 2018.

⁴³ Articolo aggiunto dal 1° gennaio 2011.

28. Appendici

Appendice 1	Descrizione del lavoro «pulizie ordinarie/speciali»
Appendice 2 ⁴⁴	Giorni festivi cantonali retribuiti per dipendenti nel settore delle pulizie ordinarie, speciali, ospedaliere e di mezzi di trasporto
Appendice 3 ⁴⁵	Statuti dell'associazione Commissione Paritetica nella Svizzera tedesca (consultabili presso la sede d'affari)
Appendice 4 ⁴⁶	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 5 ⁴⁷	Tabelle sui salari minimi per le pulizie ordinarie, speciali, ospedaliere e di mezzi di trasporto
Appendice 6 ⁴⁸	Accordo sui salari ai sensi dell'appendice 5 del Decreto federale del 15 gennaio 2018 relativo alla dichiarazione di obbligatorietà generale del Contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca (cfr. Art. 4.7)

⁴⁴ Appendice modificata dal 1° dicembre 2018.

⁴⁵ Appendice modificata dal 1° gennaio 2016.

⁴⁶ Appendice modificata dal 1° gennaio 2016.

⁴⁷ Appendice modificata/integrata dal 1° dicembre 2018.

⁴⁸ Appendice aggiunta dal 1° dicembre 2018.

Berna e Zurigo, 14 agosto 2018

Allpura

Jürg Brechbühl Eugster
Presidente

Moritz Hartmann
Vicepresidente

Unia

Vania Alleva
Presidente

Corinne Schärer
Direzione

Syna

Irene Darwich
Vicepresidente

Carlo Mathieu
Direzione

VPOD

Katharina Prelicz-Huber
Presidente

Stefan Giger
Segretario generale

Appendice 1

Descrizione del lavoro «pulizie ordinarie/speciali»

1. Pulizie ordinarie

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:

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 2⁴⁹

Giorni festivi retribuiti nei diversi cantoni ai/alle dipendenti nel settore delle pulizie ordinarie, speciali, ospedaliere e di mezzi di trasporto

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

* solo il pomeriggio

** solo Laufen

*** cantone rimanente

⁴⁹ Appendice modificata dal 1° dicembre 2018.

<i>Nidvaldo</i>	<i>Svitto</i>	<i>Uri</i>	<i>Zurigo</i>
Capodanno	Capodanno	Capodanno	Capodanno
Venerdì santo	Venerdì santo	Venerdì santo	Venerdì santo
Lunedì di Pasqua	Lunedì di Pasqua	Lunedì di Pasqua	Lunedì di Pasqua
Ascensione	Ascensione	Ascensione	1° maggio
Lunedì di Pentecoste	Corpus Domini	Corpus Domini	Ascensione
Corpus Domini	Lunedì di Pentecoste	Lunedì di Pentecoste	Lunedì di Pentecoste
Festa nazionale	Festa nazionale	Festa nazionale	Festa nazionale
Assunzione	Assunzione	Assunzione	Natale
Ognissanti	Natale	Natale	Santo Stefano
Natale			
<i>Obvaldo</i>	<i>Soletta</i>	<i>Turgovia</i>	
Capodanno	Capodanno	Capodanno	
Venerdì santo	Venerdì santo	Berchtoldstag	
Lunedì di Pasqua	Lunedì di Pasqua	Venerdì santo	
Ascensione	Ascensione	Lunedì di Pasqua	
Lunedì di Pentecoste	Corpus Domini	Ascensione	
Corpus Domini	Lunedì di Pentecoste	Lunedì di Pentecoste	
Festa nazionale	Festa nazionale	Festa nazionale	
Assunzione	Assunzione	Natale	
Ognissanti	Natale	Santo Stefano	
Natale			
<i>Sciaffusa</i>	<i>San Gallo</i>	<i>Zugo</i>	
Capodanno	Capodanno	Capodanno	
Berchtoldstag	Venerdì santo	Venerdì santo	
Venerdì santo	Lunedì di Pasqua	Lunedì di Pasqua	
Lunedì di Pasqua	Ascensione	Ascensione	
Ascensione	Lunedì di Pentecoste	Corpus Domini	
Lunedì di Pentecoste	Festa nazionale	Lunedì di Pentecoste	
Festa nazionale	Ognissanti	Festa nazionale	
Natale	Natale	Assunzione	
Santo Stefano	Santo Stefano	Natale	

Appendice 5⁵⁰

Tablelle dei salari minimi

1. Categoria pulizie ordinarie (def. sec. l'art. 4.1 CCL)

		<i>Dal 2020</i>
	Fr.	Fr.
Addetto/a alle pulizie ordinarie I	18.80	19.20
Addetto/a alle pulizie ordinarie II	19.80	20.20
Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra (base trattative livello salariale II)	individuale	

2. Categoria pulizie speciali (def. sec. l'art. 4.2 CCL)

		<i>Dal 2020</i>
	Fr.	Fr.
Addetto/a alle pulizie speciali I	20.90	21.50
Addetto/a alle pulizie speciali II	21.90	22.50
Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra (base trattative livello salariale II)	individuale	

3. Categoria pulizie ospedaliere (def. sec. l'art. 4.3 CCL)

		<i>Dal 2020</i>
	Fr.	Fr.
Addetto/a alle pulizie ospedaliere I	19.50	20.00
Addetto/a alle pulizie ospedaliere II	20.50	21.00
Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra (base trattative livello salariale II)	individuale	

4. Categoria pulizia di mezzi di trasporto (def. sec. l'art. 4.4 CCL)

		<i>Dal 2020</i>
	Fr.	Fr.
Addetto/a alle pulizie di mezzi di trasporto I	20.20	20.90
Addetto/a alle pulizie di mezzi di trasporto II	21.20	21.90
Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra (base trattative livello salariale II)	individuale	

⁵⁰ Appendice modificata/integrata dal 1° dicembre 2018.

5. Salario minimo CFP (def. sec. l'art. 4.5 CCL)

	Fr./mese	Fr./ora
Collaboratori/collaboratrici con CFP	4'000.00	22.00

6. Salario minimo AFC (def. sec. l'art. 4.6 CCL)

	Fr./mese	Fr./ora
Collaboratori/collaboratrici con AFC	4'500.00	24.75

Appendice 6⁵¹

Accordo salariale pulizia ordinaria, ospedaliera e speciale

Questa appendice regola i salari che cadono sotto il regime transitorio dell'art. 4.7 CCL.

Tabella dei salari minimi (cfr. art. 4.7 CCL)

1. Categoria pulizie ordinarie (def. sec. l'art. 4.1 CCL)

	Fr.
Addetto/a alle pulizie ordinarie I	18.80
Addetto/a alle pulizie ordinarie II	18.90
Addetto/a alle pulizie ordinarie III	19.20
Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra (base trattative livello salariale III)	individuale

2. Categoria pulizie speciali (def. sec. l'art. 4.2 CCL)

	Fr.
Addetto/a alle pulizie speciali I	20.90
Addetto/a alle pulizie speciali II	23.30
Addetto/a alle pulizie speciali III	26.80
Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra (base trattative livello salariale III)	individuale

3. Categoria pulizie ospedaliere (def. sec. l'art. 4.3 CCL)

	Fr.
Addetto/a alle pulizie ospedaliere I	19.50
Addetto/a alle pulizie ospedaliere II	19.90
Addetto/a alle pulizie ospedaliere III	20.30
Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra (base trattative livello salariale III)	individuale

⁵¹ Appendice integrata dal 1° dicembre 2018.

Segreteria generale Allpura

Direzione	St. Laurentiusstrasse 5	4613 Rickenbach	062 289 40 40
-----------	-------------------------	-----------------	---------------

Sezioni Allpura

Bern	Blauäckerstrasse 1	3098 Köniz	031 950 53 53
Basel und Umgebung	St. Laurentiusstrasse 5	4613 Rickenbach	062 289 40 48
Mittelland	St. Laurentiusstrasse 5	4613 Rickenbach	062 289 40 49
Ostschweiz und FL	Industriestrasse 15	9015 St. Gallen	071 311 81 13
Zürich	Silbernstrasse 12	8953 Dietikon	044 740 11 01

Segreterie regionali Unia

Aarau	Bachstrasse 41	5001 Aarau	0848 11 33 44
Arbon	Rathausgasse 11	9320 Arbon	0848 75 07 51
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	031 385 22 22
Frauenfeld	Gaswerkstrasse 9	8500 Frauenfeld	0848 75 07 51
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 BE	Mühlegässli 1	3350 Langnau BE	034 402 78 41
Luzern, OW, NW	St. Karlstrasse 21	6004 Luzern	0848 65 16 51
Lyss	Rosenmattstrasse 11	3250 Lyss	032 384 78 52
Oberwallis	Furkastrasse 29	3900 Brig	027 948 12 80
Olten	Hauptgasse 33	4600 Olten	062 205 49 49
Pfäffikon SZ	Oberdorfstrasse 2	8808 Pfäffikon	0848 65 16 51
Schaffhausen	Pfarrweg 1	8200 Schaffhausen	0848 11 33 22
Solothurn	Dornacherhof 11	4501 Solothurn	032 626 36 26
St. Gallen	Lämmlibrunnenstrasse 41	9004 St. Gallen	0848 75 07 51
Thun	Aarestrasse 40	3600 Thun	033 225 30 20
Thurgau	Hauptstrasse 23	8280 Kreuzlingen	0848 75 07 51
Oberwallis	Furkastrasse 29	3900 Brig	027 948 12 80
Winterthur	Lagerhausstrasse 6	8400 Winterthur	0848 11 33 22
Zürich	Stauffacherstrasse 60	8004 Zürich	0848 11 33 22

Segreterie 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

Segreteria 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)

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 i 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, financiase 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 Opštim 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. 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 kesintisininide 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 sekreterligine çeri göndermeni rica ederiz.

Temizlik İşkolu Merkez Idare Komisyonu

Le 1er 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)

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 i 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, financiase 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 Opštim 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 kesintisininide 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 sekreterligine çeri göndermeni rica ederiz.

Temizlik İşkolu Merkez Idare Komisyonu

Le 1er 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

Appunti personali:



© iriswiz.com

ZPK Reinigung

Contatti:

Paritätische Kommission der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz
Radgasse 3 • Postfach • 8021 Zürich
Tel. 043 366 66 96 • Fax 043 366 66 97 • info@pk-reinigung.ch • pk-reinigung.ch

Contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca

Allpura

Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen.
Association des entreprises suisses en nettoyage.
Associazione delle imprese svizzere di pulizia.

e

UNIA

Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

syna

vpod **ssp**