

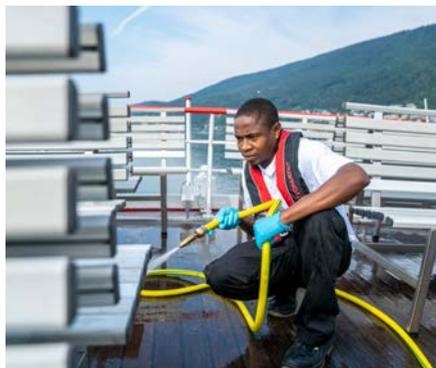
ZPK Reinigung

A woman with grey hair, wearing a light green short-sleeved uniform with a name tag and a green badge, is operating a grey floor cleaning machine in a modern hallway. The machine has a black steering wheel and a grey bag on top. In the background, there is a glass door with a green exit sign above it, a potted plant with pink flowers, and a trash can.

CCL

Contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca dal 2022 al 2025

tra Allpura e Unia, Syna, VPOD



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 Gewerkschaft

syna

vpod ssp

Indice

1. Scopo e obiettivo	5
2. Disposizioni generali	6
3. Contratto individuale di lavoro	7
4. Categorie	7
5. Salari	11
6. Tempo di lavoro	12
7. Ore supplementari	13
8. Giorni festivi	14
9. Congedo pagato	15
10. Salario in caso di servizio militare, civile e di protezione civile in Svizzera	15
11. Prevenzione degli infortuni	16
12. Copertura in caso di infortunio	16
13. Diritto al salario in caso di malattia, gravidanza e parto	17
14. Indennità diverse	18
15. Vacanze	19
16. Previdenza professionale	20
17. Periodo di prova e termine di disdetta	20
18. Tutela della propria personalità	21
19. Commissione paritetica	21
20. Contributo alle spese d'esecuzione	21
21. Libertà sindacale	21
22. Piano sociale	22
23. Garanzia dei diritti acquisiti	22
24. Applicazione ed esecuzione del CCL	22
25. Obbligo di mantenere la pace del lavoro	25
26. Risoluzione di divergenze di opinione	25
27. Durata del CCL	27
28. Appendici	28
Appendice 1	31
Appendice 5	32
Appendice 6	34
Elenco degli indirizzi Allpura	35
Elenchi degli indirizzi dei segretariati sindacali	36
Modulo per il rimborso del contributo alle spese d'esecuzione	39
Spiegazione del conferimento dell'obbligatorietà generale / dell'obbligatorietà generale agevolata	45



1. Scopo e obiettivo

Il presente contratto collettivo di lavoro è stipulato nell'interesse dei membri di Allpura, di seguito denominata datore di lavoro, e dei suoi lavoratori/delle sue lavoratrici allo scopo di:

- offrire condizioni di assunzione e di lavoro moderne;
- creare condizioni che consentono ai/alle lavoratori/lavoratrici e ai superiori di sviluppare le loro qualità e capacità professionali;
- garantire che i/le lavoratori/lavoratrici e le loro associazioni partecipino attivamente alla creazione di condizioni di assunzione e di lavoro;
- garantire lo sviluppo sociale ed economico del settore;
- coinvolgere i/le lavoratori/lavoratrici nella preparazione di decisioni aziendali;
- esporre 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'uguaglianza e la parità di trattamento dei/delle lavoratori/lavoratrici;
- promuovere la formazione dei/delle lavoratori/lavoratrici;
- consentire a donne e uomini l'accesso a tutte le attività dei Facility Service e a tutti i livelli gerarchici e sostenerne lo sviluppo in modo tale da poter conciliare attività lavorativa, di assistenza e domestica;
- non tollerare comportamenti discriminatori e adottare i provvedimenti necessari contro le molestie sessuali;
- rispettare e promuovere la sicurezza sul lavoro dei/delle lavoratori/lavoratrici;
- assoggettarsi al principio della buona fede;
- tutelare la pace del lavoro.

2. Disposizioni generali

2.1 Campo di applicazione

2.1.1

Il presente contratto collettivo di lavoro (di seguito denominato «CCL») ha validità per tutte le aziende e parti di aziende (datori di lavoro) nazionali ed internazionali operanti nei cantoni di Zurigo, Berna (esclusi i circondari amministrativi del Giura bernese), 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/o di pulizia speciale all'interno e/o all'esterno di edifici e costruzioni mobiliari oppure di mezzi di trasporto pubblici o per uso commerciale.

2.1.2

Il presente CCL si applica fino al livello di caposquadra/responsabile oggetto con compiti di pulizia incluso. Sono esclusi i quadri a partire dal livello di responsabile di zona e funzioni dirigenziali simili come branch manager e responsabile di settore, personale amministrativo, personale tecnico (calcolo dei costi) e personale di vendita. Sono esclusi/e i/le giovani lavoratori/lavoratrici ausiliari/e assunti/e durante le vacanze, fino al 18° anno di età compiuto.

2.1.3

Per gli/le apprendisti/e il presente CCL si applica ad eccezione degli articoli 3, 4, 7, 17 e dell'Appendice 5 e 6 (tabelle dei salari minimi).

2.1.4

Il datore di lavoro è tenuto ad applicare il presente CCL a tutti/e i lavoratori/le lavoratrici che rientrano nel suo campo di applicazione. Ogni lavoratore/lavoratrice aderisce al CCL ai sensi dell'art. 356b CO mediante sottoscrizione del proprio contratto individuale di lavoro.

2.2 Diritto applicabile

Salvo diverso accordo sancito nel presente CCL, vigono le disposizioni di legge applicabili al rapporto tra le parti contrattuali (art. 356 segg. CO). Nel rapporto tra il datore di lavoro e i/le singoli/e lavoratori/lavoratrici si applica il presente CCL. Se nel CCL non è contemplata alcuna norma, si applicano le disposizioni di legge del Codice delle obbligazioni, della legge sulla parità dei sessi, della legge sulla partecipazione e della legge sul lavoro. Sono inoltre applicabili la legislazione in materia di assicurazioni sociali relativa all'AVS, all'AI, all'AD,

alla AINF, alla LPP, nonché la legge federale sulla protezione dei dati, la legge sul diritto d'autore, ecc., comprese tutte le relative ordinanze.

2.3 Accordi
complementari

A complemento e precisazione del presente CCL, le parti contrattuali concordano aggiunte sotto forma di appendici, che sono considerate parti integranti del presente CCL.

2.4 Rapporto con i
contratti esistenti

Qualora al momento della stipulazione del presente contratto siano in essere altri CCL con lo stesso campo di applicazione del presente, vale il principio della prevalenza della norma più favorevole: si applicano le disposizioni più favorevoli al/alla lavoratore/lavoratrice.

2.5 Divieto di
stipulazione di CCL
sfavorevoli

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

3. Contratto individuale di lavoro

3.1

Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro e il/la lavoratore/lavoratrice 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 lavoratore/lavoratrice viene consegnato un esemplare al momento della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, ne sia parte integrante.

4. Categorie

4.1 Categoria pulizie
ordinarie
(di manutenzione)

Con «pulizie ordinarie» si intendono semplici lavori di pulizia ricorrenti effettuati su base regolare. Tra questi si annoverano, in particolare, la rimozione regolare dello sporco e dei rifiuti, nonché la cura di pavimenti e di altre superfici. La cura dei pavimenti e di altre superfici comprende, tra l'altro, anche la lucidatura a spruzzo, l'estrazione, il lavaggio e l'oliatura.

Si distinguono le seguenti categorie di lavoratori/lavoratrici:

Addetto/a alle pulizie ordinarie I:

i/le lavoratori/lavoratrici con compiti di pulizia nell'ambito delle pulizie ordinarie (di manutenzione) che non soddisfano i requisiti di addetto/a alle pulizie ordinarie (di manutenzione) II.

Addetto/a alle pulizie ordinarie II:

i/le lavoratori/lavoratrici con compiti di pulizia nell'ambito delle pulizie ordinarie (di manutenzione) che hanno concluso con esito positivo la formazione continua riconosciuta dalla Commissione paritetica del settore delle pulizie nella Svizzera tedesca, ai sensi dell'art. 4.8.

Responsabile oggetto/caposquadra

i/le lavoratori/lavoratrici che eseguono personalmente lavori di pulizia e che sono inoltre incaricati di compiti di conduzione e controllo. Il loro salario viene stabilito nel contratto individuale. La base per le trattative è il livello salariale II. Il salario non può essere inferiore a tale soglia.

4.2 Categoria pulizie speciali

Con «pulizie speciali» si intendono lavori di pulizia effettuati una sola volta, di regola svolti sotto forma di singolo incarico. Per l'esecuzione sono spesso necessarie misure di sicurezza supplementari e corsi di formazione in materia di sicurezza. Sono considerate pulizie speciali, in particolare, le pulizie edilizie, le pulizie di trasloco, le pulizie di tapparelle e facciate, i trattamenti iniziali e di protezione, i risanamenti dei pavimenti, le pulizie dopo danni da incendio o causati dall'acqua, nonché le pulizie di finestre che non vengono effettuate nell'ambito di incarichi di pulizia ordinaria (di manutenzione) senza mezzi ausiliari tecnici. Si distinguono le seguenti categorie di lavoratori/lavoratrici:

Addetto/a alle pulizie speciali I:

i/le lavoratori/lavoratrici con compiti di pulizia nell'ambito delle pulizie speciali che non soddisfano i requisiti di addetto/a alle pulizie speciali II.

Addetto/a alle pulizie speciali II:

i/le lavoratori/lavoratrici con compiti di pulizia nell'ambito delle pulizie speciali che hanno concluso con esito positivo la formazione continua riconosciuta dalla Commissione paritetica del settore delle pulizie nella Svizzera tedesca, ai sensi dell'art. 4.8.

Responsabile oggetto/caposquadra

i/le lavoratori/lavoratrici che eseguono personalmente lavori di pulizia speciale e che sono inoltre incaricati di compiti di conduzione e

di controllo. Il loro salario viene stabilito nel contratto individuale. La base per le trattative è il livello salariale II. Il salario non può essere inferiore a tale soglia.

4.3 Categoria pulizie ospedaliere

La categoria «pulizie ospedaliere» comprende tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici addetti/e alla pulizia impiegati/e nella pulizia di ospedali per cure acute, cliniche specialistiche, cliniche di riabilitazione, cliniche psichiatriche, istituti per cure stazionarie; non rientra nella categoria «pulizie ospedaliere» la pulizia di studi medici e case per anziani.

Addetto/a alle pulizie ospedaliere I:

i/le lavoratori/lavoratrici con compiti di pulizia nell'ambito delle pulizie ospedaliere che non soddisfano i requisiti di addetto/a alle pulizie ospedaliere II.

Addetto/a alle pulizie ospedaliere II:

i/le lavoratori/lavoratrici con compiti di pulizia nell'ambito della pulizia ospedaliera che hanno concluso con esito positivo la formazione continua riconosciuta dalla Commissione paritetica del settore della pulizia nella Svizzera tedesca, ai sensi dell'art. 4.8.

Responsabile oggetto/caposquadra

i/le lavoratori/lavoratrici che eseguono personalmente lavori di pulizia e che sono inoltre incaricati di compiti di conduzione e controllo. Il loro salario viene stabilito nel contratto individuale. La base per le trattative è il livello salariale II. Il salario non può essere inferiore a tale soglia.

4.4 Categoria pulizia di veicoli

Alla categoria «pulizia di veicoli» appartengono tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici addetti/e alla pulizia impiegati per la pulizia esterna e interna di mezzi di trasporto pubblici o commerciali (esclusi aeromobili), che effettuano pulizie ordinarie (di manutenzione) e speciali.

Addetto/a alla pulizia di veicoli I:

i/le lavoratori/lavoratrici con compiti di pulizia nell'ambito della pulizia di veicoli che non soddisfano i requisiti di addetto/a alla pulizia di veicoli II.

Addetto/a alla pulizia di veicoli II:

i/le lavoratori/lavoratrici con compiti di pulizia nell'ambito della pulizia di veicoli che hanno concluso con esito positivo la formazione continua riconosciuta dalla Commissione paritetica del settore delle pulizie nella Svizzera tedesca, ai sensi dell'art. 4.8.

Responsabile oggetto/caposquadra

i/le lavoratori/lavoratrici che eseguono personalmente lavori di pulizia e che sono inoltre incaricati di compiti di conduzione e controllo. Il loro salario viene stabilito nel contratto individuale. La base per le trattative è il livello salariale II. Il salario non può essere inferiore a tale soglia.

4.5 Categoria CFP

I/Le lavoratori/lavoratrici in tutte le categorie di pulizia che hanno concluso una formazione professionale di base conseguendo il Certificato federale di formazione pratica Operatore/Operatrice per la pulizia ordinaria e manutentiva (CFP).

4.6 Categoria AFC

I/Le lavoratori/lavoratrici in tutte le categorie di pulizia che hanno concluso una formazione professionale di base conseguendo l'Attestato federale di capacità Operatore/Operatrice per la pulizia ordinaria e manutentiva (AFC).

4.7 Garanzia del mantenimento dell'attuale inquadramento salariale

Le categorie e i livelli salariali di cui agli articoli da 4.1 a 4.6 si applicano a tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici. I/Le lavoratori/lavoratrici che, in virtù dell'art. 5.1 in combinato disposto con l'allegato 5 del decreto del Consiglio federale del 17 novembre 2015 che conferisce l'obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca risp. del decreto del Consiglio federale del 15 gennaio 2018 che conferisce l'obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca, tra il 1° gennaio 2016 e il 30 novembre 2018 hanno acquisito il diritto a un salario minimo più elevato nelle categorie pulizie speciali o pulizie ospedaliere, mantengono immutato tale diritto al salario minimo indipendentemente dall'attuale classe salariale a cui appartengono, a condizione che mantengano anche la categoria. I salari minimi rilevanti conformemente ai decreti del Consiglio federale del 17 novembre 2015 e del 15 gennaio 2018 che conferiscono l'obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca sono stabiliti nell'appendice 6.

4.8 Formazione
della Commissione
paritetica

La Commissione paritetica del settore delle pulizie nella Svizzera tedesca offre ai/alle lavoratori/lavoratrici non qualificati un programma di formazione specifico per il settore, la cui conclusione con esito positivo comporta il diritto ad un salario minimo superiore. La Commissione paritetica ha i compiti e le competenze seguenti in relazione al programma di formazione:

1. Emanazione di un regolamento sulla formazione continua
2. Accredimento di partner di formazione
3. Accredimento di aziende del settore della pulizia per lo svolgimento di corsi aziendali
4. Verifica dei certificati di formazione
5. Finanziamento dell'indennità di partecipazione e dei corsi di formazione approvati

5. Salari

5.1

I salari minimi sono stabiliti nell'Appendice 5. Il salario è corrisposto mensilmente mediante versamento bancario. I pagamenti in contanti non hanno effetto liberatorio.

5.2

I/Le lavoratori/lavoratrici di tutte le categorie hanno diritto alla tredicesima mensilità al 100%, per tutta la durata dell'impiego, a condizione che il rapporto di lavoro duri più di 3 mesi. Qualora il rapporto di lavoro abbia avuto una durata inferiore all'anno, la tredicesima mensilità è dovuta pro rata temporis.

5.3

La tredicesima mensilità non è corrisposta sull'indennità per il servizio di picchetto. La tredicesima mensilità può essere versata mensilmente, semestralmente o annualmente, fermo restando che l'importo versato deve essere indicato nel conteggio salariale. Esempi di calcolo per il versamento mensile del salario orario sono disponibili nell'Appendice 1.

5.4

Se, in base all'andamento dell'indice nazionale svizzero per i prezzi al consumo (aggiornato al 31 marzo), il rincaro annuo è superiore al 2%, le parti contrattuali negozieranno un eventuale compensazione del rincaro sul salario minimo a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo. È esclusa una compensazione automatica del rincaro.

6. Tempo di lavoro

6.1

Il tempo settimanale di lavoro è stabilito nel contratto individuale di lavoro.

6.2

Il tempo di lavoro per un'attività lavorativa al 100% è pari ad al massimo 42 ore settimanali.

6.3

Il datore di lavoro è tenuto a svolgere un controllo del tempo di lavoro di tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici e a comunicare loro mensilmente il rispettivo saldo del conto del tempo di lavoro. I/le lavoratori/lavoratrici possono consultare in qualsiasi momento il proprio conto del tempo di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a conservare la documentazione relativa al controllo del tempo di lavoro per un periodo di 5 anni. Tale documentazione deve contenere, per ogni giorno di lavoro e per ogni lavoratore/lavoratrice, le seguenti informazioni:

- luogo d'impiego/oggetto;
- totale del tempo di lavoro con ora di inizio e fine (dalle/alle ore), inclusi i tempi di viaggio da computare se prestati;
- tempi di lavoro non retribuiti come le pause (dalle/alle ore), qualora applicabile.

6.4

Il lavoro svolto dalle ore 06:00 alle ore 20:00 è considerato lavoro diurno, mentre il lavoro svolto dalle ore 20:00 alle ore 23:00 è considerato lavoro serale. Il lavoro svolto dalle ore 23:00 alle ore 06:00 è considerato lavoro notturno. Il lavoro notturno temporaneo viene retribuito con un supplemento del 25%.

I/Le lavoratori/lavoratrici dei settori pulizie ospedaliere e pulizia di veicoli, che prestano regolarmente o periodicamente un lavoro notturno, hanno diritto a un supplemento di tempo del 10% previsto per legge e a un supplemento salariale del 15% sul salario minimo del rispettivo livello salariale, anche quando la fascia oraria del lavoro notturno viene spostata.

La percentuale del supplemento salariale si riduce qualora sia già corrisposto un salario superiore al salario minimo previsto per il/la collaboratore/collaboratrice ed è pari a zero quando il salario corrisponde già al salario minimo + 15%.

6.5

6.5.1

Il lavoro svolto nell'intervallo compreso tra le ore 23:00 del sabato e le ore 23:00 della domenica è considerato lavoro domenicale. I/Le lavoratori/lavoratrici che normalmente non svolgono lavoro domenicale o festivo, in caso di impiego straordinario, ricevono un supplemento salariale del 50%.

6.5.2

I/Le lavoratori/lavoratrici dei settori pulizie ospedaliere e pulizia di veicoli, che prestano regolarmente o periodicamente un lavoro domenicale o festivo, nell'intervallo di tempo compreso tra le ore 23:00 del sabato/della vigilia del giorno festivo e le ore 06:00 della domenica/del giorno festivo, nonché in caso di spostamento della fascia oraria del lavoro domenicale, hanno diritto a un supplemento di tempo del 10% previsto per legge e a un supplemento salariale del 15% sul salario minimo del rispettivo livello salariale.

Per l'intervallo compreso tra le ore 06:00 e le ore 23:00 della domenica/del giorno festivo sussiste il diritto a un supplemento salariale del 25% sul salario minimo della rispettiva categoria professione. La percentuale del supplemento salariale si riduce qualora sia già corrisposto un salario più elevato ed è pari a zero quando il salario corrisponde già al salario minimo +15% risp. +25% per il lavoro diurno.

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 mancanza temporanea, limitata nel tempo, di forza lavoro, il/la collaboratore/collaboratrice può essere chiamato/a a prestare il proprio lavoro anche oltre al tempo di lavoro ordinario. In tali casi (salvo diversamente previsto dalla LL) i/le collaboratori/collaboratrici sono tenuti/e a prestare ore supplementari.

7.2

Se non sono compensate entro il 30 aprile dell'anno successivo, le ore supplementari che rientrano nel tempo di lavoro massimo settimanale conformemente all'art. 6.2 sono pagate senza supplemento.

Le ore supplementari che superano il tempo di lavoro massimo settimanale conformemente all'art. 6.2 e che non sono compensate entro il 30 aprile dell'anno successivo, dopo tale data, devono essere pagate con un supplemento del 25%.

7.3

Per le ore straordinarie che superano il tempo di lavoro massimo settimanale di 50 ore si applicano inoltre le disposizioni della legge sul lavoro.

8. Giorni festivi

8.1

I/Le lavoratori/lavoratrici delle categorie pulizie ordinarie, pulizie speciali, pulizie ospedaliere e pulizia di veicoli conservano il loro diritto al salario per un giorno festivo esentato dallo svolgimento dell'attività lavorativa, se in quel determinato giorno avrebbero dovuto lavorare. Sono pagati 8 giorni festivi cantonali, più il 1° agosto, per anno civile.

8.2

Per i/le lavoratori/lavoratrici delle categorie pulizie speciali, pulizie ospedaliere e pulizia di veicoli a salario orario, i giorni festivi cantonali e il giorno festivo federale possono essere compensati mensilmente con un'indennità sul salario orario del 3.6%.

I/Le lavoratori/lavoratrici della categoria pulizie ordinarie (di manutenzione) a salario orario sono indennizzati/e in via forfettaria per i giorni festivi cantonali e per il giorno festivo federale con un supplemento sul salario orario dell'1,5%.

9. Congedo pagato

- In caso di decesso del coniuge, del padre, della madre, di un figlio 3 giorni
- In caso di decesso di fratelli o sorelle oppure dei suoceri 1 giorno
- Per il proprio matrimonio 3 giorni
- Per la nascita di un proprio figlio 1 giorno
- Per il reclutamento militare secondo i giorni di servizio
- Per la propria ispezione militare 1 giorno
- In caso di trasloco 1 giorno/anno
- Per i titolari di una funzione eletti ai fini della partecipazione a sedute di organi statutari delle organizzazioni dei/delle lavoratori/lavoratrici firmatarie del contratto 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 lavoratore/lavoratrice non può prestare il proprio lavoro in quanto presta servizio militare obbligatorio svizzero o un servizio equivalente (protezione civile o servizio civile), questi ha diritto alle seguenti indennità percentuali:

	Non coniugati senza obbligo di assistenza	Coniugati o non coniugati con obbligo di assistenza
Scuola reclute e corsi per quadri	50%	75%
Altri servizi militari:		
• fino a 4 settimane per anno civile	100%	100%
• oltre 4 settimane (max. 21 settimane per anno civile)*	100%	100%

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

10.2

La compensazione salariale (IPG) spetta al datore di lavoro, nella misura in cui la stessa non supera il salario. Il pagamento continuato del salario secondo gli artt. 324a e 324b CO è comunque dovuto.

11. Prevenzione degli infortuni

11.1

I datori di lavoro adottano le misure necessarie per la protezione dei/delle lavoratori/lavoratrici. Le misure preventive ordinate dalle autorità competenti sono adottate. I/Le lavoratori/lavoratrici segnalano al loro datore di lavoro e al suo sostituto eventuali vizi del materiale o delle attrezzature da loro individuati. Il datore di lavoro è tenuto a disporre dei mezzi necessari in quantità sufficiente in maniera tale che 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 nel rispetto delle norme di sicurezza cantonali e federali.

12. Copertura in caso di infortunio

12.1

I/Le lavoratori/lavoratrici sono assicurati/e contro i rischi di infortuni professionali e non professionali conformemente alla legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF).

12.2

Tutti gli infortuni devono essere annunciati immediatamente, ma al più tardi il giorno seguente, alla direzione (servizi al personale) oppure ai loro rappresentanti. In caso di inosservanza, 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 pagamento dei giorni di attesa per un periodo di tempo limitato è a carico del datore di lavoro conformemente all'art. 324b CO, a condizione che il/la lavoratore/lavoratrice abbia presentato i documenti giustificativi e che l'assicurazione contro gli infortuni abbia accolto la richiesta.

12.5

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

13. Diritto al salario in caso di malattia, gravidanza e parto

13.1 Salario in caso di malattia

13.1.1

Il datore di lavoro assicura contro la perdita di salario in caso di malattia tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici delle categorie pulizie ordinarie, pulizie speciali, pulizie ospedaliere e pulizia di veicoli con un grado di occupazione di almeno 12,5 ore regolari alla settimana.

13.1.2

I premi effettivi sono ripartiti in ragione di metà a ciascuno tra datore di lavoro e lavoratore/lavoratrice.

13.1.3

Al termine del periodo di prova, i/le lavoratori/lavoratrici con un grado di occupazione di almeno 12,5 ore regolari alla settimana hanno diritto, a partire dal 3° giorno incluso di malattia, all'80% dell'ultimo salario versato (media degli ultimi 6 o 12 mesi a seconda di quanto previsto dalle rispettive condizioni assicurative) per la durata di 730 giorni per ogni caso di malattia.

Qualora il datore di lavoro stipuli un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia che prevede una sospensione delle prestazioni (durata massima consentita della sospensione: 60 giorni), questi è obbligato a corrispondere personalmente l'80% del salario perso per malattia per tutta la durata della sospensione.

13.1.4

Se il caso non è assicurato (grado di occupazione regolare inferiore alle 12,5 ore a settimana, età AVS, periodo di prova, riserve, ricadute di malattie precedenti, ecc.), il datore di lavoro deve corrispondere le prestazioni stabilite dalla legge.

13.2 Congedo maternità

13.2.1

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

13.2.2

Le lavoratrici che non hanno diritto alle prestazioni secondo la LIPG godono per almeno 8 settimane del pagamento continuato del salario all'80%. Sono fatti salvi ulteriori diritti secondo l'art. 324a CO.

13.3 Informazione

del datore di lavoro,
certificato d'incapacità
lavorativa

13.3.1

Il/La lavoratore/lavoratrice deve informare immediatamente il proprio datore di lavoro in merito alle assenze. Il/La lavoratore/lavoratrice deve presentare un certificato di incapacità lavorativa in originale al più tardi al 3° giorno di assenza.

14. Indennità diverse

14.1 Trasporto

Ai/Alle lavoratori/lavoratrici che non sono trasportati/e dal datore di lavoro e che non lavorano tutto il giorno nello stesso luogo, il datore di lavoro paga un'indennità per coprire le spese di viaggio con i mezzi pubblici. Il tempo di viaggio da un cliente all'altro è considerato tempo di lavoro; sono eccettuate la pausa pranzo e le pause usuali concesse dal datore di lavoro. Il tempo di viaggio dalla propria abitazione al luogo di lavoro abituale non è considerato tempo lavorativo.

Ai/Alle lavoratori/lavoratrici che devono lavorare in via eccezionale al di fuori del proprio luogo di lavoro abituale e che non sono trasportati/e dal datore di lavoro, questi versa un'indennità pari alle spese supplementari effettive, ma almeno il prezzo di un biglietto delle FFS di 2^a classe dalla stazione ferroviaria più vicina al proprio luogo di lavoro abituale.

In caso di lavori all'esterno, devono essere indennizzati il tempo e le spese di viaggio dal luogo di raccolta abituale o, in sua mancanza, dalla sede dell'azienda al luogo di servizio e ritorno.

14.2 Pranzo

Il/Le lavoratori/lavoratrici che non sono assegnati/e a un luogo di lavoro fisso concordato contrattualmente (squadre mobili), nonché i/le lavoratori/lavoratrici che devono pranzare al di fuori del loro posto di lavoro abituale e che lavorano almeno 6 ore al giorno, ricevono un'indennità giornaliera di Fr. 16.–, a meno che il datore di lavoro non si assuma direttamente le spese del pranzo.

14.3 Indumenti professionali	Gli indumenti professionali sono messi a disposizione dal datore di lavoro. La loro pulizia e riparazione sono di competenza del/della lavoratore/lavoratrice. Durante l'attività lavorativa, il/la lavoratore/lavoratrice deve indossare gli indumenti professionali messi a disposizione dal datore di lavoro.								
14.4 Riconoscimento della fedeltà all'azienda	Dopo 10 anni di servizio e successivamente ogni cinque anni, tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici ricevono una gratifica per anzianità di servizio sotto forma di un quarto del salario mensile.								
14.5 Servizio di picchetto	<p>Per il servizio di picchetto della categoria pulizie ospedaliere è accordato il seguente supplemento per servizio di picchetto:</p> <table><tr><td>Fino a 4 ore di servizio di picchetto</td><td>Fr. 10.–</td></tr><tr><td>Fino a 8 ore di servizio di picchetto</td><td>Fr. 20.–</td></tr><tr><td>Fino a 12 ore di servizio di picchetto</td><td>Fr. 30.–</td></tr><tr><td>Oltre le 12 ore di servizio di picchetto</td><td>Fr. 50.–</td></tr></table>	Fino a 4 ore di servizio di picchetto	Fr. 10.–	Fino a 8 ore di servizio di picchetto	Fr. 20.–	Fino a 12 ore di servizio di picchetto	Fr. 30.–	Oltre le 12 ore di servizio di picchetto	Fr. 50.–
Fino a 4 ore di servizio di picchetto	Fr. 10.–								
Fino a 8 ore di servizio di picchetto	Fr. 20.–								
Fino a 12 ore di servizio di picchetto	Fr. 30.–								
Oltre le 12 ore di servizio di picchetto	Fr. 50.–								

15. Vacanze

15.1

Il diritto alle vacanze dei/delle lavoratori/lavoratrici ammonta per 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 entrata o uscita, il diritto alle vacanze viene accordato pro rata temporis.

15.2

Le vacanze devono essere stabilite dal datore di lavoro entro al più tardi il 31 marzo, tenendo conto degli interessi legittimi del/della lavoratore/lavoratrice. Le vacanze dei/delle lavoratori/lavoratrici assunti/e nel corso dell'anno, dopo questa data, verranno stabilite nel mese dopo l'assunzione. Il datore di lavoro può imporre ai/alle lavoratori/lavoratrici di prendere le vacanze quando la ditta dei clienti è chiusa.

15.3

Per i/le lavoratori/lavoratrici con salario orario è previsto un supplemento dell'8,33% (in caso di diritto a 4 settimane di vacanza) o del 10,64% (in caso di diritto a 5 settimane di vacanza). Il salario delle vacanze è corrisposto solo nel momento in cui il/la lavoratore/lavoratrice fruisce effettivamente delle vacanze. Il pagamento regolare del salario delle vacanze è consentito solo in caso di lavoro irregolare a tempo parziale o di impieghi di breve durata.

16. Previdenza professionale

16.1

Se le disposizioni di legge sono adempiute, i/le lavoratori/lavoratrici sono affiliati ad un istituto riconosciuto di previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità secondo la LPP. Le condizioni per l'ammissione e la concessione di prestazioni sono stabiliti esclusivamente nei regolamenti dei relativi istituti.

16.2

Il pagamento dei premi è paritetico (50% a carico del datore di lavoro – 50% a carico del/della lavoratore/lavoratrice, indipendentemente dalla sua età). La riscossione viene effettuata dal datore di lavoro.

16.3

Il datore di lavoro provvede affinché i/le suoi/sue lavoratori/lavoratrici ricevano ogni anno dalla cassa di previdenza un conteggio LPP individuale.

17. Periodo di prova e termine di disdetta

17.1

Il primo mese del rapporto lavorativo è considerato periodo di prova. 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 avvenire per iscritto, nel rispetto dei seguenti termini di disdetta:

- a) Durante il periodo di prova: 7 giorni
- b) Nel 1° anno di servizio: 1 mese per la fine di un mese civile
- c) Dal 2° al 9° anno di servizio: 2 mesi per la fine di un mese civile
- d) Dal 10° anno di servizio: 3 mesi per la fine di un mese civile

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

18. Tutela della propria personalità

I/Le lavoratori/lavoratrici hanno diritto a una protezione completa della personalità sul posto di lavoro. In caso di trattamento illecito o inopportuno da parte dei superiori o di altri/e lavoratori/lavoratrici, gli interessati hanno il diritto di presentare un reclamo.

In particolare, è severamente vietata qualsiasi forma di molestia sessuale (fisica, verbale, visiva), di mobbing o di comportamento razzista sul posto di lavoro. Molestie sessuali, mobbing e comportamenti razzisti sono sanzionati in quanto violazione degli obblighi generali vigenti sul posto di lavoro e possono comportare il licenziamento con effetto immediato.

I referenti sono le parti contrattuali, la Commissione del personale, la Commissione paritetica e/o un organo di mediazione appositamente incaricato.

19. Commissione paritetica

Alla Commissione paritetica della Svizzera tedesca e alle commissioni paritetiche regionali si applicano l'art. 24 CCL e le Appendici 2 e 3.

20. Contributo alle spese d'esecuzione

Per la copertura delle spese d'esecuzione del presente CCL, nonché per la formazione continua, la protezione della salute e la sicurezza sul lavoro dei/delle lavoratori/lavoratrici assoggettati/e al presente CCL, la ditta riscuote mensilmente a favore della Commissione paritetica un contributo alle spese d'esecuzione pari allo 0,65% del salario AVS dei/delle lavoratori/lavoratrici nel campo d'applicazione del presente CCL. Il datore di lavoro si assume lo 0,2% (0,1% spese d'esecuzione e 0,1% contributo alla formazione continua, protezione della salute e sicurezza sul lavoro), mentre il dipendente lo 0,45% (0,35% spese d'esecuzione e 0,1% contributo alla formazione continua, protezione della salute e sicurezza sul lavoro). Gli apprendisti devono versare un contributo alle spese d'esecuzione di Fr. 1.– al mese. Le modalità di impiego dei fondi raccolti sono disciplinate all'articolo 9 Appendice 4.

21. Libertà sindacale

Il datore di lavoro non deve svantaggiare in alcun modo il/la lavoratore/lavoratrice in ragione della sua appartenenza o non appartenenza a un'associazione del personale.

22. Piano sociale

Qualora un'azienda prenda in esame misure drastiche per motivi economici, quali licenziamenti (ai sensi dell'art. 335d CO) o pensionamenti anticipati, essa è tenuta a contattare per tempo la Commissione paritetica al fine di negoziare misure adeguate e, se necessario, adottare regolamentazioni per i casi di rigore.

23. Garanzia dei diritti acquisiti

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

24. Applicazione ed esecuzione del CCL

24.1

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

24.2

Le parti contrattuali del CCL designano, per l'intera durata del presente contratto, una Commissione paritetica della Svizzera tedesca (CP Pulizia) ai fini dell'applicazione e dell'esecuzione del CCL.

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 lavoratore/lavoratrice interessato/a, la CP Pulizia giudica, quale primo punto di contatto, tutte le controversie tra datori di lavoro, da una parte, e lavoratori/lavoratrici, dall'altra, in merito alla stipulazione, al contenuto e alla fine dei rapporti di lavoro.

Alla Commissione paritetica centrale e alle commissioni paritetiche regionali sono affidati, in particolare, i compiti e le competenze seguenti:

1. L'esercizio del diritto all'accertamento.
2. Il controllo nelle aziende e sui posti di lavoro dell'osservanza delle disposizioni normative del CCL (compresa l'osservanza del divieto di lavoro nero).
3. L'infrazione e la riscossione di pene convenzionali, nonché l'addebito di spese per controlli e spese processuali.

Un datore di lavoro o un/una lavoratore/lavoratrice coinvolto/a può impugnare le decisioni della Commissione paritetica regionale entro 20 giorni dalla comunicazione mediante ricorso scritto e motivato alla

Commissione paritetica centrale e presentare richieste scritte.

Contro le prime decisioni della Commissione paritetica centrale è possibile presentare opposizione entro 20 giorni. Le decisioni su ricorso e su opposizione della Commissione paritetica centrale sono definitive. Sono fatte salve le domande di riesame motivate.

Spetta alla CP Pulizia esercitare il diritto al versamento del contributo alle spese d'esecuzione.

24.5 Obbligo di collaborazione

A prima richiesta, i datori di lavoro soggetti a controllo sono obbligati a presentare risp. consegnare tutti i documenti loro richiesti necessari per un controllo aziendale, nonché altri documenti, entro 30 giorni, e devono fornire le necessarie informazioni all'organo di controllo. La violazione dell'obbligo di collaborazione può essere sanzionata con una pena convenzionale.

24.6

Qualora, nel corso di un controllo, la Commissione paritetica regionale o centrale accerti che al/alla collaboratore/collaboratrice spettano rimborsi pecuniari e il datore di lavoro non provi, per iscritto, di avere versato entro 30 giorni la somma constatata nel rapporto di controllo, la Commissione paritetica è autorizzata a informare il/la lavoratore/lavoratrice in merito al suo credito salariale personale. Eventuali richieste di proroga dei termini devono essere approvate dalla Commissione paritetica.

Essa potrà dunque sanzionare il datore di lavoro per il mancato rimborso al/alla lavoratore/lavoratrice con una pena convenzionale pari al massimo fino al doppio dei crediti salariali ancora dovuti allo scadere del termine impartito.

Anche in questo caso si devono rispettare i limiti massimi per le pene convenzionali previsti dall'art. 24.7 CCL.

24.7 Pene
convenzionali

La CP Pulizia può infliggere al datore di lavoro e ai/alle lavoratori/lavoratrici che violano gli obblighi del CCL una pena convenzionale da corrispondere entro il termine di un mese dalla notifica della decisione.

- a) La pena convenzionale deve essere calcolata in primo luogo in modo da dissuadere i datori di lavoro e i/le lavoratori/lavoratrici inadempienti da future violazioni del CCL.
- b) Il suo ammontare è quindi determinato in base ai seguenti criteri:
 1. Importo delle prestazioni pecuniarie indebitamente trattenute dai datori di lavoro ai/alle loro lavoratori/lavoratrici.
 2. Violazione delle disposizioni non pecuniarie del CCL.
 3. Se il datore di lavoro inadempiente o un/una lavoratore/lavoratrice inadempiente adempie, completamente o parzialmente, i propri obblighi già prima della decisione della Commissione paritetica.
 4. Violazioni al CCL avvenute una sola volta o più volte.
 5. Recidività delle violazioni del CCL.
 6. Dimensioni dell'azienda.
 7. Se i/le lavoratori/lavoratrici fanno valere personalmente i loro diritti individuali o si deve prevedere che essi li facciano valere in un prossimo futuro.
- c) In caso di violazione delle disposizioni normative del CCL può essere inflitta una pena convenzionale massima pari a Fr. 50'000.– per il datore di lavoro risp. Fr. 5'000.– per il/la lavoratore/lavoratrice.
- d) In caso di prestazioni pecuniarie indebitamente trattenute, la CP Pulizia esigerà in via prioritaria il rimborso del dovuto al/alla lavoratore/lavoratrice interessato/a. Qualora, per qualsivoglia motivo, detto rimborso al/alla lavoratore/lavoratrice non possa essere effettuato, al suo posto la CP Pulizia infliggerà una pena convenzionale pari all'ammontare del rispettivo rimborso. Le pene convenzionali riscosse in questo contesto sono gestite su un conto vincolato. Allo scadere dei tempi di prescrizione, le somme saranno impiegate ai fini dell'esecuzione del CCL, in particolare per la formazione continua. Qualora il/la lavoratore/lavoratrice, al/alla quale sia stata indebitamente trattenuta una prestazione pecuniaria, promuova un'azione giudiziaria nei confronti del datore di lavoro entro i rispettivi termini di prescrizione, la CP Pulizia rimborserà la pena convenzionale riscossa per l'ammontare della pretesa, compresi gli interessi maturati. Se la pretesa supera l'importo della pena convenzionale originaria, il rimborso si limiterà all'ammontare della stessa.

24.8 Costi dei controlli La CP Pulizia può addebitare i costi sostenuti e documentati dei controlli ai datori di lavoro o ai/alle lavoratori/lavoratrici, presso i quali dai controlli effettuati sono emerse violazioni degli obblighi del CCL.

24.9 Costi di procedura Ai sensi dell'art. 357b CO, la CP Pulizia può addebitare i costi di procedura ai datori di lavoro o ai/alle lavoratori/lavoratrici che violano le disposizioni del CCL.

25. Obbligo di mantenere la pace del lavoro

Le parti contraenti del CCL si impegnano a tutelare la pace del lavoro quando si tratta di questioni disciplinate nel presente documento contrattuale (CCL e relative appendici). Le parti contraenti del CCL garantiscono di evitare, in tale ambito, turbative collettive nei rapporti disciplinati dal contratto di lavoro.

26. Risoluzione di divergenze di opinione

26.1 Conciliazione Ogni parte del CCL può richiedere il ricorso a un/una mediatore/mediatrice per la conciliazione di divergenze tra Allpura e i sindacati firmatari del contratto. Qualora le parti contraenti del CCL coinvolte nella conciliazione non riescano ad accordarsi entro 30 giorni dall'arrivo della richiesta sulla persona del/della mediatore/mediatrice, la parte del datore di lavoro e quella del/della lavoratore/lavoratrice sono tenute a presentare ognuna una proposta vincolante entro l'ulteriore termine di 15 giorni; in seguito si procederà al sorteggio.

I dettagli, in particolare in merito allo svolgimento e alla durata massima della conciliazione saranno stabiliti mediante un accordo scritto di mediazione. Le parti contraenti del CCL coinvolte potranno concordare, prima dell'inizio o nel corso della conciliazione, che al/alla mediatore/mediatrice sia delegata la competenza arbitrale riguardo a questioni rimaste controverse. Un tale patto d'arbitrato necessita della forma scritta. In tal caso il/la mediatore/mediatrice, in qualità di arbitro unico, emette un lodo definitivo e vincolante per tutte le parti, fatto salvo il ricorso per nullità secondo gli articoli 9 e 36 del concordato sull'arbitrato.

Una conciliazione in caso di divergenze nelle trattative annuali sui salari giusta l'art. 5 CCL deve essere concordata entro al più tardi la metà di gennaio dell'anno successivo.

Il/La mediatore/mediatrice invita entrambe le parti ad un colloquio e le ascolta. Egli/Ella, qualora espressamente richiesto da entrambe le parti, può presentare una proposta di risoluzione. Se le parti coinvolte nel procedimento non accettano espressamente la proposta di risoluzione entro 15 giorni dalla sua notifica, la proposta è considerata rifiutata.

Ogni parte si assume le proprie spese. L'indennità del/della mediatore/mediatrice, nonché gli ulteriori costi della conciliazione, sono assunti dal datore di lavoro e dal/dalla lavoratore/lavoratrice in ragione di un mezzo ciascuno. Per tutta la durata della conciliazione non sono consentiti confronti in pubblico.

26.2 Tribunale arbitrale

Per controversie legali tra le parti contraenti del CCL in merito all'interpretazione e all'applicazione del presente CCL e delle relative appendici, che non possono essere risolte mediante una conciliazione conformemente all'art. 26.1 CCL, è competente un tribunale arbitrale; i tribunali ordinari sono esclusi.

Il tribunale arbitrale è composto da tre persone. All'pura, da una parte, e i sindacati firmatari del contratto, dall'altra, nominano un arbitro a ciascuno.

La parte contraente del CCL che desidera appellarsi al tribunale arbitrale lo comunica al/alla convenuto/a risp. ai/alle convenuti/e mediante lettera raccomandata, nominando al contempo un arbitro. Anche il/la convenuta risp. i/le convenuti/e nomina/nominano un arbitro entro 30 giorni dalla ricezione di tale comunicazione. In seguito, entro un termine di ulteriori 30 giorni, le parti partecipanti al procedimento devono nominare di comune accordo il/la presidente del tribunale arbitrale. Se il/la convenuto/a risp. i/le convenuti/e presenta/presentano in ritardo la nomina del loro arbitro o le parti non riescono ad accordarsi su un/una presidente, spetterà al/alla presidente del Tribunale federale nominarlo/a.

Il tribunale arbitrale stabilisce la procedura da applicare. Salvo regolamenti divergenti concordati, si applicano le norme del concordato del 27 marzo 1969 sull'arbitrato, nonché a titolo sussidiario il Codice di procedura civile del Cantone Zurigo.

La procedura deve essere svolta nel modo più semplice possibile; tuttavia, le parti hanno diritto in ogni caso a una sentenza motivata per iscritto.

La decisione del tribunale arbitrale è definitiva, fatto salvo il ricorso per nullità conformemente agli articoli 9 e 36 del concordato. I costi e le indennità sono stabiliti dal tribunale arbitrale.

Per tutta la durata della procedura arbitrale non sono consentiti confronti in pubblico.

26.3 Disponibilità a negoziare

Qualora, nel corso della durata contrattuale del CCL, una questione importante in merito al rapporto contrattuale necessiti in via eccezionale di una modifica o di un'integrazione del CCL, delle relative appendici o di altri accordi, le parti contraenti del CCL terranno delle negoziazioni in merito a tali questioni.

27. Durata del CCL

27.1

Il presente contratto entra in vigore contemporaneamente al conferimento dell'obbligatorietà generale e sarà valido fino al 31 dicembre 2025.

27.2

Allo scadere di tale periodo il contratto si prorogherà tacitamente di un ulteriore anno, qualora non venga disdetto da una delle due parti.

27.3

Il presente contratto potrà essere disdetto per la prima volta per il 31 dicembre 2025. Il termine di disdetta è di 6 mesi per la fine di un anno civile. La disdetta deve essere notificata tramite raccomandata.

27.4

Il presente contratto potrà essere disdetto anticipatamente per la fine di ogni anno solo nel caso in cui eventuali trattative per la compensazione del rincaro, possibili ai sensi dell'art. 5.4 CCL, non abbiano portato ad alcun accordo.

28. Appendici

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

Appendice 1	Esempio di calcolo tredicesima mensilità in caso di salario orario
Appendice 2	Abrogata
Appendice 3	Statuti dell'Associazione Commissione paritetica nella Svizzera tedesca (possono essere consultati presso il segretariato)
Appendice 4	Regolamento concernente i contributi alle spese d'esecuzione e il finanziamento ai sensi degli artt. 20 e 24 CCL (può essere consultato presso il segretariato)
Appendice 5	Tabelle dei salari minimi per le pulizie ordinarie (di manutenzione), le pulizie speciali, le pulizie ospedaliere e la pulizia di veicoli
Appendice 6	Estratto dell'accordo sui salari ai sensi dell'allegato 5 del decreto del Consiglio federale del 17 novembre 2015 che conferisce l'obbligatorietà generale al Contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca

Berna e Zurigo, 30 giugno 2021

Allpura

Jürg Brechbühl Eugster
Presidente

Moritz Hartmann
Vicepresidente

Unia

Vania Alleva
Presidente

Nico Lutz
Comitato direttore

Syna

Migmar Dhakyel
Responsabile del settore Pulizia

Mathias Regotz
Responsabile Politica
degli interessi e CCL / CD

VPOD

Katharina Prelicz-Huber
Presidente

Stefan Giger
Segretario generale



Appendice 1

Esempio di calcolo per il versamento mensile della tredicesima mensilità ai sensi dell'art.

5.3 CCL (tredicesima mensilità):

Salario orario di base

+ indennità per vacanze

+ indennità per giorni festivi

= totale intermedio

+ quota parte tredicesima mensilità (8,33% sul totale intermedio)

= salario totale, inclusi supplementi prima delle detrazioni

Esempio 1:

Fr. 19.60 (salario orario di base per pulizie ordinarie (di manutenzione) I)

+ Fr. 1.63 (= 8,33% indennità per vacanze)

+ Fr. 0.29 (= 1,5% indennità per giorni festivi)

= Fr. 21.52 (totale intermedio)

+ Fr. 1.79 (quota parte tredicesima mensilità, 8,33% sul totale intermedio)

= Fr. 23.31 (salario totale, incl. supplementi prima delle detrazioni)

Esempio 2:

Fr. 20.00 (salario orario di base per pulizie ordinarie (di manutenzione) I a partire dal 2024)

+ Fr. 1.67 (= 8,33% indennità per vacanze)

+ Fr. 0.30 (= 1,5% indennità per giorni festivi)

= Fr. 21.97 (totale intermedio)

+ Fr. 1.83 (quota parte tredicesima mensilità, 8,33% sul totale intermedio)

= Fr. 23.80 (salario totale, incl. supplementi prima delle detrazioni)

Appendice 5

Tablette sui salari minimi per le categorie pulizie ordinarie (di manutenzione), pulizie speciali, pulizie ospedaliere e pulizia di veicoli

1. Categoria pulizie ordinarie (di manutenzione) (def. secondo l'art. 4.1 CCL)

		<i>Dal 2024</i>
	Fr.	Fr.
Addetto/a alle pulizie ordinarie I	19.60	20.00
Addetto/a alle pulizie ordinarie II	20.60	21.00
Responsabile oggetto / caposquadra (base per le trattative livello salariale II)	Individuale	Individuale

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

		<i>Dal 2024</i>
	Fr.	Fr.
Addetto/a alle pulizie speciali I	21.70	21.90
Addetto/a alle pulizie speciali II	22.70	22.90
Responsabile oggetto / caposquadra (base per le trattative livello salariale II)	Individuale	Individuale

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

		<i>Dal 2024</i>
	Fr.	Fr.
Addetto/a alle pulizie ospedaliere I	20.20	20.40
Addetto/a alle pulizie ospedaliere II	21.20	21.40
Responsabile oggetto / caposquadra (base per le trattative livello salariale II)	Individuale	Individuale

4. Categoria pulizia di veicoli (def. secondo l'art. 4.4 CCL)

		<i>Dal 2024</i>
	Fr.	Fr.
Addetto/a alla pulizia di veicoli I	21.50	21.70
Addetto/a alla pulizia di veicoli II	22.50	22.70
Responsabile oggetto / caposquadra (base per le trattative livello salariale II)	Individuale	Individuale

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

	Fr./mese	Fr./ora
Lavoratori/Lavoratrici con CFP	4'000.00	22.00

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

	Fr./mese	Fr./ora
Lavoratori/Lavoratrici con AFC	4'500.00	24.75

Appendice 6

Estratto dell'accordo sui salari ai sensi dell'allegato 5 del decreto del Consiglio federale del 17 novembre 2015 che conferisce l'obbligatorietà generale al Contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca

La presente appendice disciplina i salari che rientrano nell'ambito del regime transitorio dell'art. 4.7 CCL.

2. Categoria pulizie speciali

	Fr.
Addetto/a alle pulizie speciali II*	23.30
Addetto/a alle pulizie speciali III**	26.80
Responsabile oggetto / caposquadra (base per le trattative livello salariale III)	Individuale

*Lavoratori/Lavoratrici qualificati/e oppure con 4 anni di esperienza professionale o attestato federale di capacità (Operatore/Operatrice per la pulizia ordinaria e manutentiva), con compiti di pulizia nell'ambito delle pulizie speciali.

**Lavoratori/Lavoratrici con compiti di pulizia nell'ambito delle pulizie speciali, che hanno compiuto il 24° anno di età e che dispongono dell'attestato professionale federale o di 2 anni di esperienza professionale dopo la conclusione dell'attestato federale di capacità.

3. Categoria pulizie ospedaliere

	Fr.
Addetto/a alle pulizie ospedaliere III*	20.30
Responsabile oggetto / caposquadra (base per le trattative livello salariale III)	Individuale

*Lavoratori/Lavoratrici con compiti di pulizia nell'ambito delle pulizie ospedaliere a partire dal 6° anno di servizio compiuto.

Segreteria generale Allpura

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

Sezioni Allpura

Bern	St. Laurentiusstrasse 5	4613 Rickenbach	062 289 40 49
Basel und Umgebung	St. Laurentiusstrasse 5	4613 Rickenbach	062 289 40 48
Mittelland	St. Laurentiusstrasse 5	4613 Rickenbach	062 289 40 47
Ostschweiz und FL	Industriestrasse 15	9015 St. Gallen	071 311 81 13
Zürich	Silberstrasse 12	8953 Dietikon	044 740 11 02

Segretariati regionali Unia

Aarau	Bachstrasse 41	5001 Aarau	0848 11 33 44
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	3401 Burgdorf	031 385 22 22
Chur	Engadinstrasse 2	7001 Chur	0848 750 751
Luzern	St. Karlstrasse 21	6002 Luzern	0848 65 16 51
Olten	Hauptgasse 33	4600 Olten	062 205 49 49
Pfäffikon	Oberdorfstrasse 2	8808 Pfäffikon	0848 651 651
Rapperswil	Obere Bahnhofsstr. 32 a	8640 Rapperswil-Jona	0848 750 751
Solothurn	Dornacherhoff 11	4501 Solothurn	032 626 36 26
St. Gallen	Lämmli brunnenstr. 41	9004 St. Gallen	0848 75 07 51
Thun	Aarestrasse 40	3602 Thun	033 225 30 20
Winterthur	Lagerhausstrasse 66	8400 Winterthur	0848 11 33 22
Zug	Metallstrasse 5	6300 Zug	0848 651 651
Zürich	Stauffacherstrasse 60	8026 Zürich	0848 11 33 22

Segretariati regionali Syna

Altdorf	Herrengasse 12	6460 Altdorf	041 870 51 85
Basel	Byfangweg 30	4051 Basel	061 227 97 30
Bern	Neuengasse 39	3011 Bern	031 311 45 40
Brugg	Neumarkt 1	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	Bireggstrasse 2	6003 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	032 432 48 98
Stans	Bahnhofstrasse 1	6371 Stans	041 610 61 35
St. Gallen	Langgasse 11	9008 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

Segretariati VPOD

VPOD Zentralsekretariat	Birmensdorferstrasse 67	8036 Zürich	044 266 52 52
VPOD Aargau/Solothurn	Bachstrasse 43	5000 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	3007 Bern	031 371 67 45
VPOD Freiburg	Rue des Alpes 11	1701 Freiburg	026 322 29 60
VPOD Grischun/Glarus	Gürtelstrasse 24	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	Birmensdorferstrasse 67	8036 Zürich	044 266 52 29
VPOD Ostschweiz	Zwinglistrasse 3	9001 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 al segretariato sindacale)

Cognome, nome:

Indirizzo:

NPA, luogo:

Numero AVS:

Società:

NPA, luogo:

Contributo alle spese d'esecuzione: Periodo di detrazione:

..... 20 Fr. :

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen Vollzugskostenbeitrag beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den ArbeitnehmerInnen 0,45% 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 der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

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 0,45%. 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 0,45% 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 0,45% do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financiamse 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 0,45% 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 0,45%. 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 İşçileri Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir ücret kesintisinde getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,45 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 İşçileri 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 0,45% 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 al segretariato sindacale)

Cognome, nome:

Indirizzo:

NPA, luogo:

Numero AVS:

Società:

NPA, luogo:

Contributo alle spese d'esecuzione: Periodo di detrazione:

..... 20 Fr. :

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen Vollzugskostenbeitrag beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den ArbeitnehmerInnen 0,45% 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 der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

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 0,45%. 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 0,45% 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 0,45% do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financiamse 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 0,45% 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 0,45%. 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 İşçileri Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir ücret kesintisinde getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,45 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 İşçileri 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 0,45% 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 al segretariato sindacale)

Cognome, nome:

Indirizzo:

NPA, luogo:

Numero AVS:

Società:

NPA, luogo:

Contributo alle spese d'esecuzione: Periodo di detrazione:

..... 20 Fr. :

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen Vollzugskostenbeitrag beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den ArbeitnehmerInnen 0,45% 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 der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

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 0,45%. 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 0,45% 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 0,45% do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financiamse 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 0,45% 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 0,45%. 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 İşçileri Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir ücret kesintisinde getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,45 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 İşçileri 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 0,45% 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

Spiegazione del conferimento dell'obbligatorietà generale / dell'obbligatorietà generale agevolata

Il Consiglio federale ha conferito obbligatorietà generale al presente CCL. L'obbligatorietà generale vale per le aziende a partire da sei lavoratori/lavoratrici (inclusi i quadri).

Inoltre, alle parti essenziali del presente CCL (in particolare le norme salariali) è stata conferita l'obbligatorietà generale agevolata, che vale anche per le aziende con meno di sei lavoratori/lavoratrici.

Appunti personali:

Appunti personali:



© irfswitz.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,
in Vertretung
der Beschäftigten.

syna

vpod ssp