

Nuove disposizioni del Contratto Collettivo di Lavoro per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca 2010



Le parti contraenti del Contratto Collettivo di Lavoro per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca hanno concordato le seguenti modifiche contrattuali per il 2010:

Tabella sul salario minimo per pulizie ordinarie e speciali, Appendice 5 CCL

1. Categoria Pulizie ordinarie (Definizioni come da art. 4.1 CCL)	2010
Addetto/a alle pulizie ordinarie I 13° salario mensile	CHF 17.05 ¾
Addetto/a alle pulizie ordinarie II 13° salario mensile	CHF 17.25 ¾
Addetto/a alle pulizie ordinarie III 13° salario mensile	CHF 17.55 ¾
Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra (base trattative livello salariale III)	individuale
2. Categoria Pulizie speciali (Definizioni come da art. 4.2 CCL)	2010
Addetto/a alle pulizie speciali I 13° salario mensile	CHF 19.50 100%
Addetto/a alle pulizie speciali II 13° salario mensile	CHF 22.05 100%
Addetto/a alle pulizie speciali III 13° salario mensile	CHF 26.50 100%
Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra (base trattative livello salariale III)	individuale 100%

Tabella sul salario minimo per le pulizie di ospedali, Appendice 6 CCL

1. Categoria Pulizie di ospedali (Definizioni come da art. 4.3 CCL)	2010
Addetto/a alle pulizie di ospedali I 13° salario mensile	CHF 17.45 100%
Addetto/a alle pulizie di ospedali II 13° salario mensile	CHF 17.85 100%
Addetto/a alle pulizie di ospedali III 13° salario mensile	CHF 18.25 100%
Direttore o direttrice dello stabile/caposquadra (base trattative livello salariale III)	individuale 100%

Ore supplementari, art. 7.2 CCL

2009	2010
Il saldo delle ore supplementari calcolate a fine dicembre deve essere compensato entro il 31 marzo dell'anno successivo.	<u>Le ore supplementari che rientrano nel tetto massimo delle ore settimanali in base all'art. 6.2 del CCL, vengono corrisposte senza supplemento.</u> <u>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 31 marzo dell'anno successivo.</u>

Esempio:

In base all'art. 6.2 del CCL nei contratti di lavoro individuali per posizioni con grado di occupazione del 100%, le ore massime di lavoro settimanale debbono essere 42. Qualora tuttavia vengano concordate 35 ore settimanali e le ore di lavoro effettivamente prestate siano 45, le ore supplementari vanno trattate come segue:

- 7 ore (= differenza tra le 35 ore concordate nel contratto individuale e le 42 indicate come tetto massimo nel CCL) vengono corrisposte senza supplemento.
- Le rimanenti 3 ore (= differenza tra le 42 indicate come tetto massimo nel CCL e le 45 effettivamente prestate) vanno o compensate entro il 31 marzo dell'anno successivo oppure corrisposte con un supplemento del 25%.

Giorni festivi, art. 8.1 CCL

Per pulizie speciali e di ospedali	
2009	2010
Per ogni anno civile vengono pagati 8 giorni festivi cantonali oltre al 1° agosto.	Per ogni anno civile vengono pagati 8 giorni festivi cantonali oltre al 1° agosto (cfr. Appendice 2). <u>Per lavoratori/lavoratrici con tariffa oraria i giorni festivi cantonali possono dare diritto ad una indennità del salario orario pari al 3.3% mensile.</u>

Per pulizie ordinarie	
2009	2010
Per i dipendenti delle pulizie ordinarie vigono le disposizioni dell'accordo sul salario.	I giorni festivi per i lavoratori nelle pulizie ordinarie vengono <u>come sempre indennizzati con un supplemento dell'1.2% sul salario orario.</u>

L'indennità per i giorni festivi va normalmente corrisposta in concomitanza con il rispettivo giorno festivo. Novità: il datore di lavoro può corrispondere regolarmente ai propri dipendenti delle pulizie speciali una indennità forfetaria pari ad un supplemento del 3.3%. Il 1° agosto va però sempre pagato.

Diritto allo stipendio in caso di malattia, art. 13.1.3 CCL

2009	2010
Al termine del periodo di prova i dipendenti con un grado di occupazione di almeno 12,5 ore regolari a settimana hanno diritto, in caso di malattia, a partire dal 3° giorno incluso, all'80% dell'ultimo stipendio retribuito (media degli ultimi 6 mesi) per la durata di 730 giorni per ogni caso di malattia.	Al termine del periodo di prova i dipendenti con un grado di occupazione di almeno 12,5 ore regolari a settimana hanno diritto, in caso di malattia, a partire dal 3° giorno incluso, all'80% dell'ultimo stipendio retribuito (media degli ultimi 6 mesi) per la durata di 730 giorni per ogni caso di malattia. <u>Qualora il datore di lavoro abbia stipulato una 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.</u>

Novità: il datore di lavoro può concordare con l'assicurazione per l'indennità giornaliera per malattia una sospensione delle prestazioni assicurative pari ad un massimo di 60 giorni

Esempio:

Un datore di lavoro concorda con l'assicurazione che la copertura assicurativa valga a partire dal 61° giorno di malattia. Per tutti i 60 giorni precedenti l'inizio della copertura dell'indennità giornaliera per malattia, il datore di lavoro deve corrispondere direttamente al dipendente (a partire dal 3° giorno di malattia incluso) l'80% dell'ultimo stipendio percepito (pari alla media degli ultimi 6 mesi).

Diverse indennità, Pranzo, art. 14.2 CCL

2009	2010
I dipendenti che devono consumare il loro pranzo al di fuori del loro solito orario di lavoro e che lavorano almeno 6 ore al giorno, ricevono un'indennità giornaliera. L'indennità ammonta dal 2007 a CHF 14.--, dal 2008 a CHF 15.-- e dal 2009 a CHF 16.--.	I dipendenti che non vengono mai impiegati nello stesso luogo di lavoro (squadre mobili) così come i dipendenti che debbono pranzare al di fuori dall'usuale posto di lavoro e che lavorano almeno 6 ore al giorno, ricevono un'indennità giornaliera di CHF 16.--, a meno che il datore di lavoro non paghi loro direttamente il pranzo.

La presente modifica rappresenta in realtà una precisazione per far sì che anche le squadre mobili senza luogo di lavoro fisso abbiano diritto ad un'indennità per pranzo, nel caso in cui il datore di lavoro non paghi direttamente il pranzo ai dipendenti.