

# Sommario

Sommario .....	1
CCL per il personale delle Imprese di pulizia e facility services del Cantone Ticino .....	2
Panoramica del CCL .....	2
Dati di base .....	2
Tipo di CCL .....	2
Ramo professionale .....	2
Responsabile del CCL .....	2
Campi di applicazione .....	2
Campo d'applicazione geografico .....	2
Campo d'applicazione aziendale .....	2
Campo d'applicazione personale .....	2
Campo d'applicazione geografico con carattere obbligatorio generale .....	2
Campo d'applicazione aziendale con carattere obbligatorio generale .....	2
Campo d'applicazione personale con carattere obbligatorio generale .....	2
Durata della convenzione .....	2
Proroga contrattuale automatica / clausola di proroga .....	2
Informazioni .....	2
Informazioni / indirizzo per l'ordinazione / Commissione paritetica .....	2
Condizioni di lavoro .....	3
Salario e componenti salariali .....	3
Salari / salari minimi .....	3
Categorie salariali .....	3
Aumento salariale .....	3
Indennità di fine anno / tredicesima mensilità / gratifica / premio per anzianità di servizio .....	3
Supplementi salariali .....	3
Lavoro straordinario / ore supplementari .....	3
Lavoro notturno / lavoro al fine settimana / lavoro serale .....	4
Lavoro a turni / servizio di picchetto .....	4
Rimborso spese .....	4
Orario di lavoro e giorni liberi .....	4
Orario di lavoro .....	4
Vacanze .....	4
Giorni di congedo retribuiti (assenze) .....	4
Giorni festivi retribuiti .....	4
Congedo di formazione .....	4
Indennità per perdita di guadagno .....	4
Malattia / infortunio .....	4
Congedo maternità / paternità / parentale .....	5
Servizio militare / civile / di protezione civile .....	5
Contributi .....	5
Fondo paritetico / contributi per le spese di esecuzione / contributi per il perfezionamento .....	5
Protezione del lavoro / contro la discriminazione .....	5
Parità in generale / parità salariale / conciliazione della vita professionale e familiare / molestie sessuali .....	5
Sicurezza sul lavoro / protezione della salute .....	5
Disdetta .....	5
Termine di preavviso .....	5
Partenariato sociale .....	5
Parti contraenti .....	5
Rappresentanza dei lavoratori .....	5
Rappresentanza dei datori di lavoro .....	5
Organi paritetici .....	5
Organi d'esecuzione .....	5
Partecipazione .....	6
Congedo per partecipare alle attività sindacali .....	6
Disposizioni in materia di partecipazione (commissioni aziendali, commissioni giovanili ecc.) .....	6
Disposizioni di protezione per i delegati sindacali e i membri delle commissioni aziendali/del personale .....	6
Misure sociali / piani sociali / licenziamenti di massa / mantenimento dei posti di lavoro .....	6
Disciplina sui conflitti .....	6
Procedura di conciliazione .....	6
Obbligo della pace .....	6

## CCL per il personale delle Imprese di pulizia e facility services del Cantone Ticino

Versione del CCL

Contratto collettivo di lavoro : dal 01.01.2013  
Conferimento dell'obbligatorietà generale: (nessun dato)

Criterio di selezione (51 von 51)

### Panoramica del CCL

Dati di base

#### Tipo di CCL

Cantonale

#### Ramo professionale

Pulizia di stabili

#### Responsabile del CCL

OCST e SIC Ticino

Campi di applicazione

#### Campo d'applicazione geografico

Valido per tutto il territorio del Cantone Ticino.

*Articolo 2.1*

#### Campo d'applicazione aziendale

Valido per tutte le imprese o parti di imprese, che svolgono lavori di pulizia ordinaria e/o di pulizia speciale all'esterno e all'interno di edifici di qualsiasi tipo.

*Articolo 2.1*

#### Campo d'applicazione personale

Il campo d'applicazione personale comprende tutto il personale delle imprese che svolge operazioni di pulizia e il personale amministrativo, commerciale, tecnico-commerciale e di vendita.

Sono esclusi i collaboratori con funzioni prettamente dirigenziali, responsabili di settore o di impresa.  
Sono esclusi i collaboratori ausiliari giovani, assunti durante le ferie, fino al 18° anno di età compiuto.

*Articolo 2.2*

#### Campo d'applicazione geografico con carattere obbligatorio generale

L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio del Cantone Ticino.

*Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale: articolo 3*

#### Campo d'applicazione aziendale con carattere obbligatorio generale

Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili:

A) dal profilo aziendale, a tutte le imprese o parti di imprese con 6 o più collaborato-ri, che svolgono lavori di pulizia ordinaria e/o di pulizia speciale all'esterno e all'interno di edifici di qualsiasi tipo.

*Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale: articolo 4*

#### Campo d'applicazione personale con carattere obbligatorio generale

Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili:

b) dal profilo professionale, a tutto il personale che svolge operazioni di pulizia e al personale amministrativo, commerciale, tecnico-commerciale e di vendita delle imprese menzionate alla lettera A), ad esclusione dei collaboratori con funzioni prettamente dirigenziali, dei responsabili di settore o di impresa, degli apprendisti e dei collaboratori ausiliari giovani, assunti durante le ferie, fino al 18° anno di età compiuto.

*Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale: articolo 4*

Durata della convenzione

#### Proroga contrattuale automatica / clausola di proroga

Il presente CCL ha una validità fino al 31 dicembre 2013. In seguito è prorogato di anno in anno, salvo disdetta da parte di una delle parti contraenti con 3 mesi di preavviso.

*Articolo 27*

Informazioni

#### Informazioni / indirizzo per l'ordinazione / Commissione paritetica

Commissione paritetica cantonale Imprese di pulizia e Facility services  
Via Cantonale 19  
6814 Lamone

## Condizioni di lavoro

### Salario e componenti salariali

#### Salari / salari minimi

Categoria	Addetto/a	Salario base a ore	Salario base mensile
Pulizie ordinarie	I: dipendenti con compito di pulizia ordinaria fino al 3° anno di servizio compiuto in un'impresa del settore	CHF 15.30	CHF 2'784.60
	II: dipendenti con compiti di pulizia ordinaria dal 3° anno di servizio compiuto in un'impresa del settore	CHF 15.50	CHF 2'821.--
	III: dipendenti con compiti di pulizia ordinarie dal 6° anno di servizio compiuto in un'impresa del settore	CHF 15.80	CHF 2'875.60
Pulizie speciali	I: dipendenti non qualificati con compiti di pulizia speciale fino al 4° anno di servizio compiuto in un'impresa del settore	CHF 17.60	CHF 3'203.20
	II: dipendenti con 4 anni di esperienza professionale o con certificato di capacità federale (operatore / operatrice per la pulizia ordinaria e manutentiva), con compiti di pulizia speciale	CHF 19.60	CHF 3'567.20
	III: dipendenti con certificato di capacità federale e con 2 anni di esperienza professionale dopo il conseguimento del certificato di capacità federale con compiti di pulizia speciale	CHF 21.90	CHF 3'985.80
Pulizie di ospedali	I: dipendenti con compiti di pulizia di ospedali fino al 3° anno di servizio compiuto incluso	CHF 15.40	CHF 2'802.80
	II: dipendenti con compiti di pulizia di ospedali dal 3° anno di servizio compiuto	CHF 15.60	CHF 2'839.20
	III: dipendenti con compiti di pulizia di ospedali dal 6° anno di servizio compiuto	CHF 15.90	CHF 2'893.80

Articolo 5.1; allegato 'tabella dei salari minimi'

#### Categorie salariali

##### Categoria «Pulizie ordinarie»

Per «pulizie ordinarie» si intendono semplici lavori di pulizia effettuati su base regolare, svolti sotto forma di un contratto permanente generalmente dalla medesima persona in un edificio. Si distinguono le seguenti categorie di collaboratrici e collaboratori:

Addetto/a alle pulizie ordinarie I: dipendenti con compito di pulizia ordinaria fino al 3° anno di servizio compiuto in un'impresa del settore.

Addetto/a alle pulizie ordinarie II: dipendenti con compiti di pulizia ordinaria dal 3° anno di servizio compiuto in un'impresa del settore.

Addetto/a alle pulizie ordinarie III: dipendenti con compiti di pulizia ordinarie dal 6° anno di servizio compiuto in un'impresa del settore.

##### Categoria «Pulizie speciali»

Per «pulizie speciali» si intendono lavori di pulizia effettuati una sola volta (ad esempio: pulizie di fine cantiere), 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. Si distinguono le seguenti categorie di collaboratrici e collaboratori:

Addetto/a alle pulizie speciali I: dipendenti non qualificati con compiti di pulizia speciale fino al 4° anno di servizio compiuto in un'impresa del settore.

Addetto/a alle pulizie speciali II: dipendenti con 4 anni di esperienza professionale o con certificato di capacità federale (operatore / operatrice per la pulizia ordinaria e manutentiva), con compiti di pulizia speciale.

Addetto/a alle pulizie speciali III: dipendenti con certificato di capacità federale e con 2 anni di esperienza professionale dopo il conseguimento del certificato di capacità federale con compiti di pulizia speciale.

##### Categoria «Pulizie degli ospedali»

Nella categoria «pulizie degli ospedali» 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 degli ospedali» la pulizia di studi medici, case di cura per anziani.

Addetto/a alle pulizie di ospedali I: dipendenti con compiti di pulizia di ospedali fino al 3° anno di servizio compiuto incluso.

Addetto/a alle pulizie di ospedali II: dipendenti con compiti di pulizia di ospedali dal 3° anno di servizio compiuto.

Addetto/a alle pulizie di ospedali III: dipendenti con compiti di pulizia di ospedali dal 6° anno di servizio compiuto.

Articolo 4

#### Aumento salariale

Per informazione:

I salari saranno riesaminati ogni anno secondo le decisioni o le raccomandazioni concordate dalle parti firmatarie, per eventuale adeguamento al rincaro.

Articolo 5.2

#### Indennità di fine anno / tredicesima mensilità / gratifica / premio per anzianità di servizio

La 13.ma mensilità corrisponde al 100%, la stessa è riconosciuta dal 1° giorno di lavoro al momento che il dipendente continua l'attività dopo i primi sei mesi e può essere versata mensilmente o semestralmente qualora ciò sia indicato chiaramente nella busta paga.

Articolo 5.1; allegato 2013: articolo 6

#### Supplementi salariali

#### Lavoro straordinario / ore supplementari

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%

Articolo 7.3

#### Lavoro notturno / lavoro al fine settimana / lavoro serale

Orario di lavoro	Supplemento sul salario
lavoro notturno (dalle ore 22.00 alle ore 5.00)	25%
lavoro domenicale (sabato dalle ore 22.00 e domenica fino alle ore 22.00)	50%

Articolo 6

#### Lavoro a turni / servizio di picchetto

Nessuna disposizione imperativa o di forza obbligatoria oltre il minimo legale

#### Rimborso spese

Nessuna disposizione imperativa o di forza obbligatoria oltre il minimo legale

#### Orario di lavoro e giorni liberi

##### Orario di lavoro

42.5 ore a settimana

Articolo 6.2

#### Vacanze

Età	Ferie
fino al 20° anno di età compreso	25 giorni lavorativi
dall'anno civile nel quale viene compiuto il 21° anno di età	20 giorni lavorativi
dall'inizio dell'anno civile nel quale viene compiuto il 50° anno di età, con almeno 5 anni di servizio completati	25 giorni lavorativi

Articolo 15

#### Giorni di congedo retribuiti (assenze)

Congedi pagati	Giorni
decesso del/della coniuge/convivente, padre, madre, figlio	3 giorni
decesso di fratelli/sorelle o suoceri	1 giorno (se nell'economia domestica del dipendente: 3 giorni)
proprio matrimonio	3 giorni
nascita di un proprio figlio	1 giorno
reclutamento	a seconda dei giorni di servizio
propria ispezione militare	1 giorno
trasloco	1 giorno/anno
per le persone elette che svolgono una funzione determinante ai fini della partecipazione a sedute di organi statutari delle organizzazioni dei dipendenti sottoscriventi il contratto collettivo	1 giorno/anno

Articolo 9\*

#### Giorni festivi retribuiti

Sono giorni festivi ufficiali pagati «parificati alla domenica» e non recuperabili i seguenti: Capodanno, Epifania, lunedì di Pasqua, Ascensione, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale e Santo Stefano.

Sono giorni festivi cantonali «non parificati alla domenica» (pagati unicamente se lavorati): S. Giuseppe, 1° maggio, lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, SS Pietro e Paolo, Immacolata.

Articolo 8.3

#### Congedo di formazione

Nessuna disposizione imperativa o di forza obbligatoria oltre il minimo legale

#### Indennità per perdita di guadagno

#### Malattia / infortunio

Malattia:

Il datore di lavoro assicura contro un'eventuale perdita di salario in caso di malattia tutti i dipendenti delle categorie «Pulizie ordinarie», «Pulizie speciali» e «Pulizie degli ospedali» con un grado di occupazione di almeno 12.5 ore regolari alla settimana.

I premi per tale assicurazione vengono equamente ripartiti tra il datore di lavoro e il dipendente.

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 720 giorni per ogni caso di malattia.

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, eccetera), il datore di lavoro è tenuto a prendersi carico delle prestazioni stabilite dalla legge.

Infortunio: secondo la legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF)

Articoli 12 e 13

## Congedo maternità / paternità / parentale

Congedo di maternità:

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). 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.

## Congedo paternità: 1 giorno

Articoli 9 e 13.2

## Servizio militare / civile / di protezione civile

Servizio militare, civile e di protezione civile in Svizzera	Celibi senza obblighi di sostentamento	Coniugati o celibi con obblighi di sostentamento
Scuola reclute e corsi per quadri	50%	75%
Altri servizi militari: fino a 4 settimane per ogni anno civile o oltre 4 settimane (max. 21 settimane nell'anno civile)*	100%	100%

\*qualora il rapporto di lavoro, al termine del servizio, venga proseguito per almeno 12 mesi

Articolo 10

## Contributi

### Fondo paritetico / contributi per le spese di esecuzione / contributi per il perfezionamento

Spese d'esecuzione:

- lavoratori (apprendisti esclusi): CHF -.05 per ora di lavoro prestato
- datori di lavoro: contributi dei suoi lavoratori (apprendisti esclusi) di CHF -.05 per ora di lavoro

Articolo 20

## Protezione del lavoro / contro la discriminazione

### Parità in generale / parità salariale / conciliazione della vita professionale e familiare / molestie sessuali

I dipendenti hanno diritto ad una tutela completa della 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 particolare, 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.

Articolo 18

### Sicurezza sul lavoro / protezione della salute

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

Articolo 11

## Disdetta

### Termine di preavviso

Anno di servizio	Disdetta
durante il periodo di prova (1 mese; al massimo 3 mesi mediante accordo scritto)	7 giorni
nel 1° anno di assunzione	1 mese per la fine di un mese
dal 2° fino al 9° anno di lavoro	2 mesi per la fine di un mese
dal 10° anno di lavoro	3 mesi per la fine di un mese

Articolo 17

## Partenariato sociale

### Parti contraenti

#### Rappresentanza dei lavoratori

Organizzazione cristiano-sociale ticinese (OCST)  
Società degli impiegati del commercio (SIC Ticino)

#### Rappresentanza dei datori di lavoro

Associazione imprese di pulizia e facility services del Cantone Ticino (AIPCT)

### Organi paritetici

### Organi d'esecuzione

## Commissione paritetica cantonale (CPC):

Essa ha il compito di:

- vigilare e controllare l'applicazione del presente CCL mediante controlli nelle aziende e sui posti di lavoro onde verificare l'osservanza delle disposizioni normative del CCL (compresa l'osservanza dei divieti concernenti il lavoro nero);
- interpretare le disposizioni del CCL e dirimere eventuali divergenze d'interpretazione;
- promuovere iniziative a favore del personale, segnatamente nel campo della formazione professionale;
- promuovere iniziative a favore del settore, sostenere e favorire l'occupazione.

Articolo 19

## Partecipazione

### Congedo per partecipare alle attività sindacali

Nessuna disposizione imperativa o di forza obbligatoria oltre il minimo legale

### Disposizioni in materia di partecipazione (commissioni aziendali, commissioni giovanili ecc.)

Nessuna disposizione imperativa o di forza obbligatoria oltre il minimo legale

### Disposizioni di protezione per i delegati sindacali e i membri delle commissioni aziendali/del personale

Nessuna disposizione imperativa o di forza obbligatoria oltre il minimo legale

### Misure sociali / piani sociali / licenziamenti di massa / mantenimento dei posti di lavoro

Qualora un'azienda prenda in esame misure drastiche per motivi economici, quali licenziamenti (ai sensi dell'articolo 335d del CO), pensionamenti anticipati, ecc. 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.

Articolo 22

## Disciplina sui conflitti

### Procedura di conciliazione

Livello	Istituzione responsabile
1° livello	commissione paritetica
2° livello	tribunale arbitrale

Articolo 26

### Obbligo della pace

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 collettivo.

Articolo 25

## Documenti e link

- » [CCL per il personale delle Imprese di pulizia e facility services del Cantone Ticino \(edizione 2009\) \(2057 KB, PDF\)](#)
- » [Pulizia e facility services TI salari minimi 2013 \(66 KB, PDF\)](#)
- » [A quanto ammonta il vostro salario medio?](#)

### Avvertenza legale in materia di responsabilità

Benché il sindacato Unia verifichi con la massima diligenza l'esattezza delle informazioni pubblicate, non risponde dell'attualità, della correttezza, della completezza o della qualità dei dati messi a disposizione. Unia declina ogni responsabilità per danni materiali e ideali derivanti dalla fruizione o non-fruizione delle informazioni offerte sul sito oppure dalla fruizione di informazioni errate o incomplete.

In caso di divergenza tra i dati del Servizio CCL e del calcolatore di salari minimi e un contratto collettivo di lavoro, prevalgono le disposizioni pertinenti del contratto collettivo di lavoro applicabile nel caso di specie. Unia declina ogni responsabilità per danni derivanti da un abuso del collegamento o da guasti tecnici. Non risponde inoltre di eventuali danni provocati da virus o dall'installazione o utilizzo di software nel quadro della consultazione o del download di dati.