



Contratto collettivo di lavoro nel ramo delle vetrerie del Cantone Ticino

stipulato tra, da una parte

l'Associazione Vetrerie del Cantone Ticino (AVCT)

e, dall'altra

il Sindacato UNIA

**l'Organizzazione Cristiano Sociale
Ticinese (OCST)**

**Valevole per il Cantone Ticino dal 1° gennaio 2020 al
31 dicembre 2021**

Preambolo

Nell'intento di

- assicurare la piena occupazione e salvaguardare la pace sul lavoro;
- regolamentare per il bene comune i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro;
- promuovere gli interessi professionali comuni quali:
 - a) la difesa e il riconoscimento della professione presso Enti pubblici e privati;
 - b) la promulgazione e l'applicazione di condizioni di appalto appropriate;
 - c) la piena occupazione;
 - d) la delibera di lavori degli enti pubblici o da essi finanziati solamente ad imprese che rispettano gli obblighi contrattuali;
 - e) la lotta alla concorrenza sleale ed in particolare al lavoro nero;
 - f) lo sviluppo della formazione professionale;
 - g) la sicurezza sul lavoro, la salute e la prevenzione delle malattie;
 - h) l'estensione delle stesse condizioni contrattuali e di lavoro su tutto il territorio nazionale;

le parti contraenti stipulano il presente contratto collettivo di lavoro.

DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE DAL PROFILO GEOGRAFICO	5
ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE AZIENDALE.....	5
ART. 3 CAMPO DI APPLICAZIONE PERSONALE	5
ART. 4 APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	6
ART. 5 DECRETO DI OBBLIGATORietà CANTONALE	6
DISPOSIZIONI PER L'APPLICAZIONE DEL CCL	6
ART. 6 COMMISSIONE PARITETICA CANTONALE	6
ART. 7 COLLEGIO ARBITRALE	7
ART. 8 ARBITRO UNICO.....	8
ART. 9 DESTINAZIONE DELLE MULTE	8
ART. 10 CONTRIBUTO PARITETICO PER L'APPLICAZIONE DEL CCL	8
ART. 10 ^{BIS} CAUZIONE	9
ART. 11 DICHIARAZIONE DI ADESIONE - CONDIZIONI DI RILASCIO - EMISSIONE E RINNOVO	9
ART. 12 PROVENTI E DESTINAZIONE.....	10
ART. 13 REGOLAMENTO.....	10
DISPOSIZIONI MATERIALI E CONTRATTUALI	10
ART. 14. SALARI A PARTIRE DAL 1° GENNAIO 2019.....	10
ART. 14 ^{BIS} PERSONALE INTERINALE E ASSUNZIONI D'IMPIEGO	11
ART. 15 SALARIO MENSILE	11
ART. 15 ^{BIS} LAVORO IN SUBAPPALTO E RESPONSABILITÀ SOLIDALE.....	11
ART. 16 DURATA DEL LAVORO / ORARIO FLESSIBILE / TEMPO DI VIAGGIO	11
ART. 16 ^{BIS} CONDIZIONI CONTRATTUALI SPECIFICHE	12
ART. 17 VACANZE E GIORNI FESTIVI	12
ART. 18 SALARIO IN CASO DI MALATTIA.....	13
ART. 19 SALARIO IN CASO D'INFORTUNIO.....	13
ART. 20 LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTI.....	14
ART. 21 LAVORO A TURNI	14
ART. 22 ASSENZE DI BREVE DURATA	14
ART. 23 RIMBORSO SPESE.....	15
ART. 24 TREDICESIMA MENSILITÀ	15
ART. 25 ASSEGNI FAMILIARI	15
ART. 26 VERSAMENTO DEL SALARIO	15
ART. 27 CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	15
ART. 28 LAVORO A COTTIMO	16
ART. 29 LAVORO NERO.....	16
ART. 30 ADEGUAMENTI SALARIALI E CONTRATTUALI	16
ART. 31 DIRITTI ACQUISITI	16
DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO.....	17
ART. 32 DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL CANTONE TICINO.....	17

APPENDICE 1 – PROCEDURA DAVANTI AL COLLEGIO ARBITRALE.....	18
ART. 1 REGISTRAZIONE ATTI	18
ART. 2 PROCEDURA IN GENERALE	18
ART. 3 PROCEDURA ORALE.....	18
ART. 4 PROCEDURA SCRITTA	18
ART. 5 RELATORE	19
ART. 6 PROVE	19
ART. 7 POTERE D'ESAME - INDAGINE D'UFFICIO	19
ART. 8 ASSUNZIONE DELLE PROVE	19
ART. 9 GIUDIZIO.....	19
ART. 10 NOTIFICAZIONE DEL GIUDIZIO.....	19
ART. 11 RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI.....	20
ART. 12 MODO DI INTIMAZIONE.....	20
APPENDICE 2 – CAUZIONE	21
ART. 1 PRINCIPI	21
ART. 2 UTILIZZO.....	21
ART. 3 ACCESSO	21
ART. 4 PROCEDURA	22
ART. 5 MULTE NEL CASO DI CAUZIONE NON VERSATA	22
ART. 6 GESTIONE DELLA CAUZIONE	22
ART. 7 FORO GIURIDICO	22

Disposizioni Generali

Art. 1 Campo di applicazione dal profilo geografico

Il CCL-TI vale per tutto il territorio del Cantone Ticino.

Art. 2 Campo di applicazione aziendale

¹ Il contratto di lavoro ha validità per tutte le aziende, per reparti aziendali e per i gruppi di montaggio che operano:

- a) nella lavorazione e nella produzione artigianale del vetro in tutte le sue forme, che ha luogo all'interno dell'azienda e nel cui ambito si preparano diversi elementi per l'impiego;
- b) nella posa in opera, che comprende il montaggio di tutti i prodotti vetrari e affini all'interno all'esterno degli edifici.

² In particolare sono assoggettati al presente CCL le aziende, i reparti aziendali e gruppi di montaggio occupati nei seguenti settori:

- a) nel taglio dei vetri di qualsiasi spessore e lavorazioni diverse come la molatura, lucidatura, intagli, fori, tacche;
- b) nella posa di vetri in genere: semplici come float, stampati, acidati, stratificati e temperati, vetri isolanti nelle diverse composizioni e di sicurezza per facciate, vetri per infissi e finestre in metallo, in legno, in PVC, legno metallo;
- c) nelle coperture per tetti a shed, lucernari e cupole in vetro e materiale plastico, elementi in vetro per scale, soffitti luminosi, pavimenti pedonabili, sportelli per banche;
- d) nell'esecuzione di tavoli, armadi, sportelli, pareti ed elementi in specchio;
- e) nella lavorazione di decorazioni, serigrafie, termolaccature, costruzione o restauro di elementi con vetri artistici mediante legatura in piombo e ottone per arredamenti, musei, esposizioni, locali di culto, pubblici e privati in genere;
- f) nell'esecuzione di porte e sopraluci vetrati, porte automatiche, girevoli e scorrevoli per impennate esterne e pareti divisorie interne;
- g) nella fornitura e nella posa di vetri antifuoco e anticrimine, vetrate di sicurezza per parapetti e balconi;
- h) nella costruzione nella posa di serre, rivestimenti facciate, vani lift, transenne per impianti sportivi, pareti foniche e traslucide per strade, autostrade e ferrovie, pareti in profilat e in vetrocemento;
- i) nei rivestimenti speciali di facciata "camicie in vetro", facciate strutturali, facciate ventilate con fissaggio puntuale, cornici e telai in metallo, legno e PVC che con il vetro formano un elemento unico, pannelli solari, applicazione film di protezione su vetri e materiali plastici;
- j) negli interventi di riparazione e sostituzione in tutti i campi del vetro e materie plastiche;
- k) nelle masticature e sigillature in ogni campo di applicazione.

³ Non sono per contro assoggettati al presente CCL le aziende ed i reparti aziendali che operano esclusivamente nella produzione e nella lavorazione industriale del vetro. La CPC si riserva di effettuare le necessarie verifiche.

Art. 3 Campo di applicazione personale

¹ Le disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro sono valide per tutti i lavoratori occupati nelle aziende o nei reparti aziendali di cui all'art. 2 del CCL, ivi compresi gli apprendisti, che ricoprono una delle seguenti funzioni:

capo vetraio	lavoratore qualificato riconosciuto come capo dal datore di lavoro o che ha conseguito la maestria federale
vetraio qualificato	lavoratore qualificato con attestato federale di capacità o attestato estero riconosciuto come equivalente oppure riconosciuto come tale dal datore di lavoro
vetraio	lavoratore con conoscenza ed esperienza professionale acquisiti in Svizzera e/o all'estero
aiuto vetraio	lavoratore con limitate conoscenze professionali
giovani lavoratori	lavoratori qualificati durante il primo, rispettivamente, il secondo anno e terzo anno civile successivo al conseguimento dell'attestato federale di capacità durante i quattro anni di formazione

² Non sono assoggettati al presente CCL:

- a) i direttori d'azienda
- b) i tecnici con funzioni direttive o altri collaboratori che, per posizione o responsabilità, dispongono di ampio potere discrezionale o possono esercitare una influenza determinante sui processi decisionali
- c) il personale di vendita ed i rappresentanti

Art. 4 Applicazione del contratto

Le parti contraenti del CCL-TI provvedono alla sua interpretazione ed applicazione.

Art. 5 Decreto di obbligatorietà cantonale

Dopo la stipulazione del presente CCL, le parti contraenti inoltreranno all'istanza competente la domanda per la dichiarazione di obbligatorietà generale cantonale.

Disposizioni per l'applicazione del CCL

Art. 6 Commissione Paritetica Cantonale

¹ Per l'interpretazione ed applicazione del CCL è designata una "Commissione Paritetica Cantonale delle vetrerie" (CPC) composta da 2 membri e due supplenti, rappresentanti l'Associazione Vetrerie del Cantone Ticino e da 2 membri e due supplenti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL; il funzionamento sarà stabilito da apposito regolamento.

² La CPC svolge i seguenti compiti:

- a) **adottare gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del contratto e per la soluzione dei problemi inerenti la professione;**
- b) **assolvere quei compiti particolari che le sono assegnate di volta in volta dai contraenti;**
- c) **vigilare sull'interpretazione e sull'applicazione del CCL;**
- d) **eseguire controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nelle aziende;**
- e) **notificare alle organizzazioni firmatarie e alle Autorità competenti i casi di violazione del CCL;**
- f) **amministrare i proventi del contributo paritetico;**
- g) **pronunciarsi per quanto concerne le contestazioni in punto alla capacità professionale degli operai;**
- h) **promuovere corsi di perfezionamento professionale e corsi di istruzione per la preparazione agli esami professionali di maestria;**

- i) **stabilire se e in quale misura debbano essere dati sussidi a corsi di perfezionamento professionali organizzati da enti vincolati dal presente CCL.**

³ Le decisioni della CPC sono prese a maggioranza. In caso di mancato accordo, oppure quando le decisioni non possono essere prese nella forma prevista, le vertenze saranno sottoposte al Collegio Arbitrale di cui all'articolo 7 del presente CCL quale istanza di ricorso.

⁴ **La CPC può costituire delle Sottocommissioni Regionali incaricate di svolgere la sorveglianza.**

⁵ **Le ditte firmatarie del CCL sono tenute a mettere a disposizione della CPC o delle Sottocommissioni Regionali le liste o registri di paga, i conteggi per i contributi sociali e tutta la documentazione necessaria.**

⁶ I membri ed i supplenti della CPC o delle Sottocommissioni Regionali sono tenuti a mantenere il segreto su quanto vengono a conoscenza durante lo svolgimento dei loro compiti.

⁷ Ricontrata la violazione di disposizioni del CCL, la CPC invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali. **La CPC è autorizzata a decretare le seguenti sanzioni:**

- a) **ammonimento scritto;**
- b) **pena convenzionale:**
 - I. **in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;**
 - II. **in caso di inosservanza del divieto relativo al lavoro abusivo fino ad un massimo di fr. 3'000;**
 - III. **in tutti gli altri casi fino ad un massimo di fr. 20'000; se la pretesa è di ordine finanziario la multa può ammontare fino al valore della pretesa dovuta;**
- c) **in caso di gravi e manifeste inadempienze la CPC può ordinare la sospensione dei lavori sui cantieri quale misura provvisoria.**

⁸ La multa convenzionale deve essere versata alla CPC entro 30 giorni.

⁹ La parte inadempiente deve, di regola, assumersi le spese procedurali.

¹⁰ La decisione della CPC dovrà indicare i mezzi giuridici di ricorso.

¹¹ Contro le decisioni della CPC è data possibilità di ricorso entro 30 giorni dalla comunicazione al Collegio Arbitrale o all'Arbitro Unico.

¹² Tutte le controversie che dovessero sorgere a dipendenza di decisioni della CPC, di multe presentate da detta Commissione, dell'interpretazione e dell'applicazione del presente contratto saranno decise esclusivamente dal Collegio Arbitrale, rispettivamente dall'Arbitro Unico; le parti rinunciano esplicitamente a sottoporre tali questioni all'Autorità giudiziaria. Rimangono però di esclusiva competenza di quest'ultima Autorità le questioni che sorgessero fra datore di lavoro e prestatore d'opera, a dipendenza del rapporto di lavoro.

Art. 7 Collegio Arbitrale

¹ È costituito un Collegio Arbitrale quale istanza di ricorso nelle controversie riguardanti imprenditori o operai affiliati ad una delle parti firmatarie del CCL.

Esso è composto da tre membri e cioè da:

- a) un presidente designato dal Presidente del tribunale di Appello del Cantone Ticino;
- b) un membro designato dall'Associazione Vetrerie del Cantone Ticino;
- c) un membro designato alternativamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

² Il Presidente del Tribunale di Appello del Cantone Ticino designa un supplente del presidente, l'Associazione Vetrerie del Cantone Ticino un supplente e le organizzazioni sindacali un supplente. I supplenti sostituiscono i membri impediti, assenti o recusati.

³ I componenti del Collegio Arbitrale e i loro supplenti rimangono in carica tre anni; il loro incarico può essere rinnovato.

⁴ Il Collegio può addossare alla parte soccombente in tutto o in parte le spese della procedura. Il giudizio è pronunciato a maggioranza.

⁵ Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL, stabilisce il funzionamento del Collegio e la procedura da seguire nell'istruzione e nelle decisioni delle controversie.

⁶ Il Collegio Arbitrale:

- a) decide i ricorsi presentati contro le decisioni della CPC delle vetrerie;
- b) decide tutte le controversie che possono sorgere in relazione all'interpretazione o all'applicazione del CCL che non potessero essere evase dalla CPC;
- c) può infliggere multe fino a fr. 20'000.-- ai violatori del CCL; nei casi di minor gravità può limitarsi ad ammonire il contravventore.

⁷ Il giudizio è inappellabile ed è pronunciato secondo diritto. La procedura è stabilita da apposito regolamento. Il Collegio Arbitrale regola liberamente la procedura ove il regolamento sia silente.

⁸ Le parti devono essere sentite oralmente o per iscritto; nel caso di mancata comparsa o di decorrenza infruttuosa del termine per la presentazione delle osservazioni scritte, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte o in base agli atti.

⁹ Il Collegio apprezza liberamente i fatti, può assumere d'ufficio tutte le prove che ritenesse utili per il suo convincimento e decide liberamente sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

¹⁰ Tutti coloro che sono vincolati dal CCL sono tenuti a mettere a disposizione del Collegio Arbitrale i libri contabili e tutta la documentazione richiesta.

¹¹ I membri del Collegio sono tenuti a mantenere il segreto su tutto ciò che vengono a conoscere durante l'istruzione delle vertenze.

Art. 8 Arbitro Unico

Nelle controversie riguardanti un imprenditore non affiliato all'Associazione Vetrerie del Cantone Ticino o un lavoratore non affiliato ad una organizzazione sindacale firmataria del presente CCL, il giudizio è pronunciato da un Arbitro Unico, designato dal Presidente del Tribunale di Appello del Cantone Ticino per la durata di tre anni. Per le competenze, la procedura e le spese è applicabile, per analogia, l'articolo 7.

Art. 9 Destinazione delle multe

Le multe vanno a favore della CPC delle vetrerie, la quale provvede all'incasso.

Art. 10 Contributo paritetico per l'applicazione del CCL

¹ Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione ed applicazione del CCL, nonché per sviluppare azioni tendenti alla formazione professionale (apprendistato), al miglioramento della qualifica professionale ed alla difesa degli interessi generali della professione, è istituito un contributo paritetico, da versare alla CPC in Bellinzona, del seguente ammontare:

- a) per tutti i datori di lavoro del Cantone Ticino assoggettate al presente CCL:
il 2 ‰ (due per mille) dei salari versati durante l'anno precedente, ritenuta una tassa minima di fr. 20.— al mese;
- b) per i lavoratori (apprendisti compresi):

			TOTALE
lavoratori attivi in ditta associate all'AVCT e firmatarie del CCL	0.7 % *	0.3 % *	1.0 % *
lavoratori attivi in ditte non firmatarie del CCL	0.7 % *		0.7 % *

* del salario sottoposto ai premi AVS (tredicesima compresa). Sottostanno a questo obbligo anche i lavoratori al beneficio dell'AVS e gli apprendisti non ancora assoggettati ai premi AVS.

² È fatto divieto alle ditte di assumere a proprio carico il contributo paritetico dovuto dai lavoratori. Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.

³ Il mancato versamento del contributo paritetico entro il termine stabilito dall'art. 10.1., sarà gravato degli interessi di mora; inoltre la ditta potrà essere passibile di multa con l'eventuale diritto di ricorso a norma degli artt. 7 e 8 del presente CCL.

Art. 10^{bis} Cauzione

¹ Al fine di garantire le pene convenzionali, coprire i costi di controllo e d'esecuzione del presente CCL viene prelevata una cauzione di fr. 10'000.-- o fr. 20'000.-- (a seconda dell'importo dei lavori da eseguire) a tutte le imprese o reparti di imprese (Svizzera o estere) operanti nel settore delle vetrerie. L'importo della cauzione potrà essere versato anche in Euro al cambio del giorno fissato dalla Banca Cantonale del Cantone Ticino.

² Se la somma per un mandato (mercede secondo il contratto d'appalto) è inferiore a fr. 1'000.--, le imprese sono liberate dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile.

³ I dettagli relativi all'obbligo di prestare cauzione sono regolamentati nell'appendice n. 2, parte integrante del presente CCL.

Art. 11 Dichiarazione di adesione - condizioni di rilascio - emissione e rinnovo

¹ È introdotta di conseguenza un'apposita "dichiarazione di adesione al Contratto Collettivo di Lavoro" per le aziende. La dichiarazione di adesione al CCL-TI è rilasciata:

- a) alle ditte affiliate all'Associazione Vetriere del Cantone Ticino dalla CPC;
- b) alle ditte non associate, dalla CPC, previo versamento dei contributi previsti dall'articolo 10 cpv. 1 a) CCL.

² Condizione per il rilascio della dichiarazione di adesione al CCL-TI è che l'azienda sia iscritta a Registro di Commercio. Casi speciali verranno esaminati dalla CPC.

³ La dichiarazione di adesione al CCL-TI per le aziende dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) generalità dei titolari della ditta ed eventuali titoli di capacità professionale e di maestria;
- b) anno di costituzione e di iscrizione al Registro di Commercio;
- c) data di adesione al CCL-TI.

⁴ Non sarà riconosciuta firmataria del CCL-TI la ditta non affiliata all'Associazione Vetriere del Cantone Ticino, che non ha versato il contributo paritetico di cui all'articolo 10 CCL.

⁵ La CPC allestirà e terrà aggiornato l'elenco delle aziende in possesso della dichiarazione di adesione al CCL-TI.

Art. 12 Proventi e destinazione

L'introito totale della CPC, dedotto il ristorno alle parti contraenti, verrà utilizzato:

- a) per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento, da quello del Collegio Arbitrale e dell'Arbitro Unico;
- b) per le spese di formazione e perfezionamento professionale;
- c) per l'adempimento di altri compiti di natura preminentemente sociale.

Art. 13 Regolamento

A norma degli articoli 10 e 11 del presente CCL le parti contraenti emaneranno un apposito regolamento da considerarsi parte integrante del CCL-TI.

Disposizioni materiali e contrattuali

Art. 14. Salari a partire dal 1° gennaio 2020

¹ I salari minimi contrattuali per le rispettive categorie professionali corrispondono a:

Classe salariale e rispettiva definizione	sal. orario
capo vetraio lavoratore qualificato riconosciuto come capo dal datore di lavoro o che ha conseguito la maestria federale	fr. 30.10
vetraio qualificato lavoratore qualificato con attestato federale di capacità o attestato estero riconosciuto come equivalente o riconosciuto come tale dal datore di lavoro	fr. 27.60
vetraio lavoratore con conoscenze ed esperienza professionale o che ha svolto l'attività di aiuto vetraio per quattro anni nella stessa azienda o 48 mesi nel settore in Svizzera o all'estero: questa misura è applicabile unicamente per i lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2018. In caso di cambiamento di posto di lavoro il lavoratore mantiene l'assegnazione a questa categoria	fr. 25.65
aiuto vetraio lavoratore con limitate conoscenze professionali	fr. 24.15
giovani lavoratori 1. anno, dal conseguimento dell'attestato sino alla fine dell'anno civile successivo 2. anno, dal secondo anno civile successivo a quello del conseguimento dell'attestato 3. anno, dal terzo anno civile successivo a quello del conseguimento dell'attestato	fr. 22.90 fr. 24.95 fr. 25.45
apprendisti I anno di tirocinio II anno di tirocinio III anno di tirocinio IV anno di tirocinio	fr. 700.00 al mese fr. 850.00 al mese fr. 1'250.00 al mese fr. 1'450.00 al mese

² Casi particolari sono oggetto di un accordo salariale speciale, firmato da datore di lavoro e lavoratore, sottoposto per esame ed approvazione alla Commissione Paritetica Cantonale.

Art. 14^{bis} Personale interinale e assunzioni d'impiego

¹ La messa a disposizione della manodopera da parte di agenzie di collocamento come pure l'assunzione di lavoratori attraverso le assunzioni d'impiego è disciplinata in funzione del numero del personale presente sul cantiere secondo i seguenti parametri:

- a) da 1 a 5 lavoratori, è ammesso il prestito o l'assunzione d'impiego di 2 lavoratori
- b) da 6 a 10 lavoratori, è ammesso il prestito o l'assunzione d'impiego di 3 lavoratori
- c) oltre 10 lavoratori, è ammesso il prestito o l'assunzione d'impiego del 30% dei lavoratori.

² Ulteriori deroghe motivate potranno essere richieste alla CPC con un anticipo di 48 ore.

³ Queste condizioni vengono derogate in caso di lavori che sottostanno alla LCPubb.

Art. 15 Salario mensile

Si raccomanda a tutte le ditte di introdurre un sistema di remunerazione del salario nella forma mensile (coefficiente mensile: 180.3 - ore lavorative, giorni festivi e giorni di vacanza inclusi)

Art. 15^{bis} Lavoro in subappalto e responsabilità solidale

¹ Se un imprenditore e/o promotore appaltatore affida l'esecuzione di parte dei lavori o di tutti i lavori di un'opera che rientrano nel campo di applicazione del CCL a uno o più subappaltatori, è tenuto a stipulare con ognuno di essi un contratto scritto di subappalto debitamente sottoscritta dal subappaltatore.

² In mancanza di un contratto di subappalto sottoscritto fra le parti e conforme a quanto indicato all'art. 15^{bis} cpv. 1, l'appaltatore è ritenuto solidalmente responsabile con il subappaltatore per il mancato rispetto del presente CCL nel subappalto in questione e, oltre ad essere sanzionato per la violazione dell'art. 15^{bis} cpv. 1 CCL, venir condannato al pagamento delle sanzioni che sono state inflitte o avrebbero dovuto essere inflitte al subappaltatore. In tal caso l'appaltatore deve essere coinvolto nelle procedure previste dal CCL a carico del subappaltatore con i medesimi diritti di quest'ultimo.

³ La CPC può in ogni momento chiedere all'appaltatore o al subappaltatore di produrre una copia del contratto di subappalto per verificarne l'esistenza e la conformità con l'art. 15^{bis} cpv. 1 CCL.

⁴ Si richiamano i contenuti dell'art. 5 della LDist (Legge federale sui lavoratori distaccati - Responsabilità Solidale).

Art. 16 Durata del lavoro / orario flessibile / tempo di viaggio

¹ La durata media settimanale del lavoro è fissata a 41.5 ore da ripartire dal lunedì al venerdì.

² L'orario di lavoro settimanale, dal lunedì al venerdì, può essere aumentato sino ad un massimo di 43 ore.

³ Il tempo di viaggio è considerato tempo di lavoro.

⁴ La CPC stabilisce ogni anno una tabella delle ore mensili possibili, riservata la facoltà ad ogni singola azienda di introdurre un orario aziendale.

⁵ In caso di dimostrata urgenza e necessità, si potrà lavorare (alle condizioni dell'art. 20.3 CCL) oltre l'orario normale al sabato, previa autorizzazione della CPC, di notte e nei giorni festivi previa autorizzazione delle competenti autorità (cantonali o federali) e della CPC.

Le richieste di autorizzazione per il lavoro al sabato dovranno essere inoltrate al segretariato per accettazione, tramite l'apposito formulario. Le richieste dovranno pervenire al segretariato entro le 12:00 del venerdì precedente il lavoro.
In caso di manifesta e giustificata urgenza, si potrà notificare l'attività svolta posteriormente, entro il lunedì seguente alle ore 12.00.

Art. 16^{bis} Condizioni contrattuali specifiche

¹ Il lavoro su chiamata, ovvero caratterizzato da un rapporto contrattuale di durata indeterminata nel quale il momento e la durata della prestazione del lavoratore sono fissati unilateralmente dal datore di lavoro, è proibito.

² Tutti i contratti di lavoro saranno considerati conformi se prevederanno preliminarmente nell'ordine: il grado d'occupazione, i giorni della settimana d'impiego e la fascia oraria d'impiego prevista. Il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte. Tale registrazione deve essere firmata dal collaboratore almeno una volta al mese. Andranno inoltre rispettate le condizioni previste all'art. 15 CCL relative al pagamento del salario.

³ I contratti di lavoro dovranno essere tempestivamente notificati alla CPC.

Art. 17 Vacanze e giorni festivi

¹ Durata delle vacanze. Ogni lavoratore ha diritto, per un anno intero di lavoro, a

dal 20^{esimo} anno di età sino al compimento del 50^{esimo} anno di età	23 giorni o 4,6 settimane
corrispondenti, per i lavoratori pagati a ore, alla seguente indennità vacanza	9.70%
fino al compimento del 20^{esimo} anno di età e dopo il 50^{esimo}	28 giorni o 5,6 settimane
corrispondenti, per i lavoratori pagati a ore, alla seguente indennità vacanza	12.07%

² I giorni festivi che cadono durante un periodo di vacanza, non contano come giorni di vacanza.

³ Se durante le vacanze il lavoratore si ammala o subisce un infortunio, i giorni di inabilità lavorativa completa senza colpa (attestati da un certificato medico) non contano come giorni di vacanza.

⁴ Riduzione delle vacanze:

- a) se il lavoratore è impedito per sua colpa a lavorare, le sue vacanze possono essere ridotte di 1/12 nel caso in cui l'impedimento al lavoro è stato, durante un anno civile, di un mese intero. Per ogni ulteriore mese intero di assenza, le vacanze potranno essere ridotte ogni volta di un altro dodicesimo.
- b) se il lavoratore è impedito senza sua colpa a lavorare, come ad esempio a causa di un infortunio, di malattia, adempimento di obblighi pubblici, servizio militare o protezione civile, di adempimento di una funzione pubblica, le vacanze possono essere ridotte di 1/12 se l'impedimento durante un anno civile è stato di due mesi interi; per ogni ulteriore mese di assenza, le vacanze possono essere ridotte ogni volta di un ulteriore dodicesimo.

⁵ Data delle vacanze:

Le vacanze devono essere concesse, rispettivamente prese, possibilmente in modo consecutivo e di regola durante il rispettivo anno di lavoro.

Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze, tenendo conto dei desideri del lavoratore nella misura in cui questi sono compatibile con gli interessi dell'azienda.

⁶ Vacanze collettive

La CPC può stabilire uno o più periodi di vacanze collettive obbligatorie per tutte le ditte, ritenuto che un periodo di vacanza è fissato durante la prima quindicina del mese di agosto. Il datore di lavoro ed il lavoratore,

in deroga a quanto previsto, possono concordare un periodo di vacanza di una durata minima di 15 giorni civili, che dovrà cadere nel periodo 1. luglio - 30 settembre.

⁷ Indennità per giorni festivi

Il lavoratore ha diritto alla compensazione della perdita salariale per i seguenti 9 giorni festivi: Capodanno, Epifania, lunedì di Pasqua, Corpus Domini, Ascensione, 1. agosto, Assunzione, Natale e Santo Stefano. Il diritto al pagamento dei citati 9 giorni festivi corrisponde al 3.5% del salario lordo annuo.

Art. 18 Salario in caso di malattia

¹ Prestazioni in caso di malattia. Il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione collettiva con una cassa malati che garantisca, oltre alle prestazioni LAMal, un'indennità giornaliera pari all'80% del salario lordo. Con la prestazione d'indennità giornaliera di malattia viene tacitato l'obbligo di corresponsione del salario da parte del datore di lavoro ai sensi degli art. 324a e 324b del Codice delle Obbligazioni.

² Versamento dei premi. I premi a copertura dell'assicurazione collettiva per la perdita di guadagno in caso di malattia sono sopportati, dal datore di lavoro e dal lavoratore, in ragione della metà.

³ Condizioni minime di assicurazione

- a) inizio dell'assicurazione a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare il lavoro.
- b) il versamento di un'indennità giornaliera di malattia pari all'80% dopo al massimo un giorno di carenza (primo giorno a carico del lavoratore).
- c) se la copertura del contratto di assicurazione è differita di 30 giorni al massimo, la perdita di guadagno non assicurata è a carico del datore di lavoro.
- d) il versamento dell'indennità giornaliera per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi.
- e) il versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità attestata.
- f) l'esonero del pagamento dei premi durante i periodi di malattia.
- a) le prestazioni ai sensi dell'art. 324a del CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornaliere di malattia o quando lo siano solo con riserva, per un periodo limitato sulla base della scala bernese;
- g) la possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di continuare in qualità di assicurato individuale, fermo restando che il premio per l'assicurazione individuale sarà stabilito in base all'età del lavoratore al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva. Se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera, le condizioni di assicurazione devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione malattia senza prestazioni differite: in altre parole, il termine di attesa è al massimo di un giorno.

⁴ Se a causa di malattia, l'incapacità lavorativa dura più di due giorni, il lavoratore deve presentare, senza essere sollecitato, un certificato medico.

⁵ Si raccomanda di verificare l'adempimento delle citate condizioni di assicurazione con il proprio assicuratore malattia.

Art. 19 Salario in caso d'infortunio

¹ Prestazioni in caso d'infortunio. In caso d'infortunio il datore di lavoro non deve versare alcuna prestazione fintanto che le prestazioni assicurative dovute dalla SUVA coprono l'80% del guadagno assicurato. I giorni di carenza della SUVA devono essere pagati dal datore di lavoro nella misura dell'80% del guadagno assicurato (ovvero, primi due giorni a carico del datore di lavoro). Viene così tacitato l'obbligo da parte del datore di lavoro di versare il salario ai sensi degli art. 324a e 324b del Codice delle Obbligazioni.

² Versamento dei premi

I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assunti dal datore di lavoro (AIP) mentre i premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore (AINP).

³ Riduzione delle prestazioni da parte della SUVA

Se la SUVA esclude o riduce, in caso di grave negligenza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi degli art. 37 - 39 LAINF, le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo al pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa entità.

Art. 20 Lavoro straordinario e supplementi

¹ È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la soglia delle 43 ore settimanali. Possibilmente, il lavoro straordinario deve essere evitato.

² Il datore di lavoro deve corrispondere il supplemento salariale del 25% per ogni ora straordinaria prestata o concordare una compensazione in pari tempo libero.

³ Per il lavoro di sabato, serale, notturno e domenicale il datore di lavoro deve corrispondere il supplemento salariale del

- a) 25% per il lavoro prestato di sabato
- b) 25% per l'orario di lavoro serale (tra le 20.00 e le 23.00)
- c) 100% per il lavoro notturno e domenicale

⁴ È considerato lavoro notturno quello eseguito tra le ore 23.00 e le ore 06.00. Viene considerato lavoro domenicale quello prestato di domenica e nei giorni festivi cantonali parificati alla domenica.

⁵ Tutte le ore prestate oltre le 43 ore sono da compensare entro il 31 dicembre.

Art. 21 Lavoro a turni

La CPC si riserva di emanare disposizioni particolari nel caso in cui una ditta introduce un sistema di lavorazione a turni.

Art. 22 Assenze di breve durata

¹ Il lavoratore ha diritto all'indennità di perdita di salario per le seguenti assenze

- | | |
|--|---|
| a) matrimonio del lavoratore | 1 giorno |
| b) nascita di un figlio del lavoratore | 2 giorni |
| c) decesso del coniuge, di un figlio del lavoratore, dei genitori, dei suoceri, di fratelli o sorelle, che vivono in comunione domestica con il lavoratore | 3 giorni |
| Altrimenti | 2 giorni |
| d) decesso dei nonni | 1 giorno |
| e) partecipazione ad ispezione militare | ½ giornata |
| | Qualora la distanza tra il posto di lavoro e quello di ispezione sia tale da rendere impossibile la ripresa del lavoro nella stessa giornata, il lavoratore avrà diritto a una giornata intera. |
| f) reclutamento militare | 1 giorno |
| g) ricerca di impiego (unicamente in caso di disdetta da parte del datore di lavoro, media settimanale) | ½ giornata |
| h) trasloco (una volta all'anno) | 1 giorno |

² Per il perfezionamento professionale specifico del ramo, il lavoratore ha diritto a due giorni di lavoro remunerato per ogni anno civile. Nell'anno civile successivo, può essere riportato un solo giorno di congedo di formazione.

Art. 23 Rimborso spese

¹ **Spese per vitto e alloggio.** Per il lavoro fuori sede, il lavoratore ha diritto a fr. 18.-- al giorno per il rimborso del pranzo. Se il lavoratore deve lavorare in località particolarmente costose, è necessario concordare delle indennità adeguate. Se il lavoratore in trasferta è tenuto a pernottare in loco, le spese integrali sostenute sono a carico del datore di lavoro.

² Spese di viaggio. Il datore di lavoro deve rimborsare tutte le spese di viaggio che il lavoratore deve affrontare a causa del lavoro fuori sede che il lavoratore deve affrontare.

³ **Se il lavoratore utilizza il suo mezzo di trasporto personale, egli ha diritto ad una indennità chilometrica di**

- a) cts 60 per le autovetture
- b) cts 30 per le motociclette
- c) cts 20 per i ciclomotori

Art. 24 Tredicesima mensilità

Durante il mese di dicembre, il datore di lavoro riconosce al lavoratore una tredicesima mensilità corrispondente all'8.33% del salario lordo annuo percepito. La tredicesima mensilità è parimenti riconosciuta agli apprendisti con il pagamento di una mensilità intera.

Se un rapporto di lavoro inizia o si conclude nell'arco di un anno civile, il lavoratore ha diritto alla tredicesima mensilità pro rata temporis.

Art. 25 Assegni famigliari

Il diritto dei lavoratori agli assegni famigliari, è regolato dalla Legge Cantonale sugli assegni famigliari e relative direttive.

Art. 26 Versamento del salario

¹ Il salario deve essere versato, al più tardi, entro il giorno 5 del mese successivo ed in valuta nazionale svizzera.

² Il lavoratore ha diritto a ricevere mensilmente un conteggio salariale.

Art. 27 Conclusione del rapporto di lavoro

¹ Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento con preavviso di 7 giorni. Sono considerati periodo di prova i primi tre mesi di lavoro.

² **Disdetta dopo il periodo di prova:** il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese

- a) nel 1. anno di servizio con un preavviso di un mese
- b) nel 2. anno sino al 9. anno di servizio con un preavviso di due mesi
- c) e di seguito con un preavviso di tre mesi

³ La disdetta deve essere intimata per tempo, in modo da essere in possesso del destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo del mese.

⁴ **Nel calcolo degli anni di servizio, la durata dell'apprendistato nella stessa impresa è assommata agli anni di servizio.**

⁵ **È esclusa la disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, dopo il periodo di prova, fintanto che il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione malattia o infortunio.**

⁶ Se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, la scadenza ne verrà sospesa nel primo anno di servizio per 30 giorni al massimo, dal secondo sino al quinto anno compreso di servizio per 90 giorni al massimo e a partire dal sesto anno per un massimo di 180 giorni. Se la data finale non coincide con il termine di disdetta prolungato, questo verrà differito sino alla fine del mese successivo.

⁷ Restano riservati gli articoli 336c (disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro), art. 336d (disdetta in tempo inopportuno da parte del lavoratore), art. 337 (risoluzione immediata del rapporto di lavoro), art. 337d (mancato inizio attività), art. 336-336b (protezione da licenziamento ingiustificato) del Codice delle Obbligazioni.

Art. 28 Lavoro a cottimo

Il lavoro a cottimo è vietato.

Art. 29 Lavoro nero

¹ Il lavoro nero è vietato.

² È considerato lavoro nero il lavoro professionale eseguito per un terzo, in Svizzera o all'estero, indipendentemente se remunerato o meno, nonché il lavoro prestato presso un'altra azienda durante il tempo libero e le vacanze. A colui che trasgredisce questo divieto, la CPC può intimare un ammonimento o infliggere una pena convenzionale.

³ Parimenti, nei confronti di datori di lavoro che lasciano eseguire e favoriscono deliberatamente il lavoro nero, può essere intimato un ammonimento e inflitta una pena convenzionale.

Art. 30 Adeguamenti salariali e contrattuali

Le parti si incontrano ogni anno (entro fine ottobre) per concordare eventuali aumenti salariali o modifiche contrattuali.

Art. 31 Diritti acquisiti

Tutte le condizioni salariali e contrattuali migliorative riconosciute prima dell'introduzione del presente CCL, devono essere mantenute.

Durata del contratto collettivo di lavoro

Art. 32 Durata del contratto collettivo di lavoro del Cantone Ticino

¹ Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2020 e scadrà il 31 dicembre 2021.

² Ogni associazione contraente può disdire il contratto, con effetto per tutte le associazioni, per la prima volta, per il 31 dicembre 2021. Se il contratto non viene disdetto, per iscritto, tre mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per un ulteriore anno.

Bellinzona, 20 gennaio 2020

per l'Associazione Vetrerie del Canton Ticino:

M. Jelmini

C. Chiesa

per il Sindacato UNIA, segretariato centrale:

V. Alleva

A. Ferrari

per il Sindacato UNIA, Regione Ticino e Moesa:

G. Gargantini

I. Cima

per l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese:

R. Ricciardi

G. Scolari

Appendice 1 – procedura davanti al collegio arbitrale

Art. 1 Registrazione atti

I ricorsi e le proposte di multa sono registrati e numerati in ordine cronologico; nel registro sono indicate le date della presentazione e della decisione.

Art. 2 Procedura in generale

La procedura è scritta o orale.

È facoltà del Collegio di chiedere osservazioni scritte oppure di convocare le parti a una discussione orale. Esso può convocare le parti a una discussione orale dopo la presentazione delle osservazioni scritte.

Art. 3 Procedura orale

¹ Citazione. La citazione è spedita almeno sette giorni prima della discussione ed è firmata dal presidente. Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

² Comparsa. Le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

³ Discussione. La discussione è diretta dal presidente; espongono le loro ragioni prima il ricorrente e poi il rappresentante della CPC. Sono ammesse la replica e la duplica.

⁴ Conseguenza della mancata comparsa. Se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

⁵ Il verbale della discussione contiene:

- a) il nome, il cognome e domicilio degli arbitri;
- b) il nome, il cognome e domicilio del ricorrente e del rappresentante della CPC;
- c) le date del ricorso e della decisione impugnata;
- d) i punti di questione che devono essere giudicati;
- e) il termine entro il quale il giudizio deve essere pronunciato;
- f) le prove chieste dalle parti;
- g) le ragioni delle parti, succintamente indicate.

² Il verbale è firmato dai comparenti e dai membri del Collegio.

Art. 4 Procedura scritta

¹ Termine. Ricevuto il ricorso o la proposta di multa, alla CPC o al contravventore è assegnato un termine di almeno 10 giorni per la presentazione delle osservazioni scritte.

² Termine alla controparte. Ricevute le osservazioni scritte, alla controparte è assegnato un termine di almeno 10 giorni per le controsservazioni.

³ Conseguenza della mancata presentazione dell'atto scritto. Se il termine assegnato decorre infruttuosamente, il Collegio pronuncia il suo giudizio. L'ordinanza con la quale si assegna il termine in conformità degli articoli 4 cpv. 1. e 4 cpv. 2. deve indicare le conseguenze della mancata tempestiva presentazione dell'atto scritto.

Art. 5 Relatore

In casi particolarmente complessi, il presidente può designare un membro relatore.

Art. 6 Prove

Le parti possono produrre nuovi documenti e indicare nuove prove. Il Collegio decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

Art. 7 Potere d'esame - Indagine d'ufficio

Il Collegio apprezza liberamente i fatti, decide a termini di equità e può assumere d'ufficio tutte le prove che reputa necessarie e utili.

Art. 8 Assunzione delle prove

¹ Le parti possono essere citate all'udienza durante la quale sono assunte le prove ammesse.

² L'interrogazione del testimone è diretta dal presidente del Collegio; le parti possono porre domande.

³ Dell'assunzione delle prove vien tenuto un verbale.

Art. 9 Giudizio

¹ Il giudizio è pronunciato a maggioranza, dopo deliberazione collegiale dei membri del Collegio. Esso contiene:

- a) la data;
- b) il nome, cognome e domicilio degli arbitri;
- c) il nome, cognome e domicilio del ricorrente;
- d) la data della decisione impugnata;
- e) la data della discussione;
- f) le domande delle parti;
- g) i punti di questione;
- h) una breve motivazione;
- i) il dispositivo.

² Il giudizio è firmato dal presidente e dai membri del Collegio.

Art. 10 Notificazione del giudizio

Il giudizio è notificato al ricorrente o al suo rappresentante e alla CPC. Una copia di ogni giudizio è conservata dal Collegio.

Art. 11 Restituzione dei documenti

I documenti presentati dalle parti o richiesti a terzi sono restituiti entro 10 giorni.

Art. 12 Modo di intimazione

Le citazioni e il giudizio sono intimati alle parti per mezzo di lettera raccomandata.

Bellinzona, 20 gennaio 2020

per l'Associazione Vetrerie del Canton Ticino:

M. Jelmini

C. Chiesa

per il Sindacato UNIA, segretariato centrale:

V. Alleva

A. Ferrari

per il Sindacato UNIA, Regione Ticino e Moesa:

G. Gargantini

I. Cima

per l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese:

R. Ricciardi

G. Scolari

Appendice 2 – Cauzione

Art. 1 Principi

¹ Ai fini della garanzia del contributo al Fondo paritetico e diritti contrattuali della Commissione Paritetica Cantonale (CPC), con l'entrata in vigore della presente appendice 1 o prima dell'inizio dell'attività lavorativa in Cantone Ticino, ogni datore di lavoro deposita (con possibilità di effettuare il deposito anche in Euro al cambio del giorno fissato dalla Banca Cantonale del Cantone Ticino), presso la CPC, una cauzione del seguente tenore:

- cauzione di fr. 10'000.-- per lavori di entità inferiore o uguale a fr. 20'000.--;
- cauzione di fr. 20'000.-- per lavori di entità superiore a fr. 20'000.--.

² L'importo della cauzione sarà stabilito previa presentazione del contratto d'appalto controfirmato dal committente.

³ La cauzione può essere depositata in contanti o costituita tramite garanzia irrevocabile di una banca o di una assicurazione (con sede in Svizzera) sottoposte all'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA). Con la banca o con la compagnia d'assicurazioni viene definita l'autorizzazione al prelievo a favore della CPC e lo scopo dell'utilizzo. La cauzione è depositata al tasso d'interesse applicato generalmente per questi conti dalla Banca Cantonale del Cantone Ticino. Gli interessi rimangono sul conto e vengono versati solo al momento dello svincolo della cauzione, al netto dei costi amministrativi.

⁴ Nel caso in cui una cauzione, in virtù di un altro contratto di lavoro collettivo, è già stata depositata, essa verrà tenuta in considerazione (deduzione dell'importo della cauzione già versata), vale a dire che deve essere dedotta dall'importo da corrispondere affinché una cauzione non risulti versata due volte.

Art. 2 Utilizzo

La cauzione viene utilizzata nel seguente ordine per soddisfare i diritti comprovati dalla CPC:

- a) ai fini della copertura delle pene convenzionali e dei costi di controllo e di elaborazione;
- b) ai fini del pagamento del contributo al Fondo paritetico.

Art. 3 Accesso

In presenza delle seguenti condizioni, entro 10 giorni la CPC deve poter accedere ad ogni forma di garanzia:

- a) qualora la CPC abbia constatato in modo vincolante una violazione delle disposizioni materiali del CCL e l'abbia notificata al datore di lavoro, e
- b) qualora al datore di lavoro sia stato accordato il diritto di audizione e lo stesso
 - I. abbia rinunciato ad avvalersi di mezzi di impugnazione e non abbia provveduto a versare sul conto della CPC l'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e di elaborazione e/o il contributo al Fondo paritetico entro la scadenza prevista, o
 - II. non abbia accettato la decisione sui mezzi di impugnazione adottati o non abbia provveduto a versare sul conto della CPC l'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e di elaborazione e/o il contributo al Fondo paritetico entro la scadenza prevista.
 - III. a seguito di un sollecito scritto non abbia provveduto a versare entro la scadenza prevista il contributo al Fondo paritetico.

Art. 4 Procedura

¹ Diritto di valersi della cauzione. In presenza delle premesse di cui all'art. 3, la CPC ha senz'altro facoltà di esigere dal soggetto competente (banca) il pagamento parziale o completo della cauzione (a seconda dell'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e di elaborazione o dell'importo del contributo al Fondo paritetico) o di procedere alla detrazione dell'importo dalla cauzione versata in contanti.

² Ricostituzione della cauzione dopo un prelievo. Entro 30 giorni o prima della ripresa dell'attività lavorativa in Cantone Ticino, il datore di lavoro è tenuto a ricostituire la cauzione versata (vedi art. 1 appendice 1 allegata al CCL di categoria)

³ Liberazione della cauzione. I datori di lavoro che hanno versato una cauzione ne possono chiedere la liberazione presso la CPC nei casi seguenti e dopo aver presentato proposta scritta per la liberazione di detta cauzione:

- a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione del CCL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo delle vetrerie;
- b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione geografico del CCL dichiarato di obbligatorietà generale al più presto sei mesi dopo il compimento del contratto d'appalto.

Nei casi menzionati sopra, tutte le condizioni seguenti devono inoltre essere soddisfatte obbligatoriamente e in modo cumulativo:

- a) le pretese legate al CCL cioè i contributi paritetici per l'applicazione del CCL, le multe convenzionali, i costi di controllo e di procedura sono pagati regolarmente e
- b) la CPC non ha constatato alcuna violazione delle disposizioni normative del CCL e tutti i procedimenti di controllo sono terminati.

Art. 5 Multe nel caso di cauzione non versata

Qualora un datore di lavoro, nonostante intimazione avvenuta, non dovesse versare la cauzione, questa infrazione è punita con una multa convenzionale il cui importo può corrispondere all'ammontare della cauzione dovuta, più eventuali spese di procedura. Il pagamento di detta multa non libera il datore di lavoro dall'obbligo di versare la cauzione.

Art. 6 Gestione della cauzione

La CPC può delegare la gestione della cauzione parzialmente o completamente.

Art. 7 Foro giuridico

Nel caso di lite sono competenti i tribunali ordinari rispettivamente arbitrali presso la sede della CPC in Bellinzona. È applicabile esclusivamente diritto svizzero.