

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO MPA

Contratto collettivo di lavoro Modello di pensionamento anticipato
per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate

2010 - 2017



CCL – parti



Involucro edilizio Svizzera

Associazione
per le aziende svizzere attive nel ramo dell'involucro edilizio
Lindenstrasse 4
9240 Uzwil
T 071 955 70 30
F 071 955 70 40
info@gh-schweiz.ch
www.gh-schweiz.ch



Sindacato Unia

Strassburgstrasse 11
8021 Zurigo
T 044 295 15 15
F 044 295 15 55
info@unia.ch
www.unia.ch



Sindacato Syna

Josefstrasse 59
8031 Zurigo
T 044 279 71 71
F 044 279 71 72
info@syna.ch
www.syna.ch

Stiftung VRM Dach und Wand

Organo di applicazione

SN 2.205
Postfach 300
8401 Winterthur

052 261 22 55
052 261 63 47

Contratto collettivo di lavoro MPA
Modello di pensionamento anticipato per il settore dei copritetto e dei costruttori di
facciate
(CCL-MPA per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate)

del 1° gennaio 2010

concluso tra

Associazione svizzera tetto e facciate (ASTF)

(dall'1.1.2010: INVOLUCRO EDILIZIO SVIZZERA – Associazione per le aziende svizzere attive nel ramo dell'involucro edilizio)

da una parte e

Sindacato Unia

e

Sindacato Syna

dall'altra

1^a edizione
Settembre 2010

Sommario

	Parti contraenti	2
	Preambolo	6
<u>I</u>	Campo d'applicazione	6
Art. 1	Campo di applicazione territoriale	6
Art. 2	Campo di applicazione aziendale	6
Art. 3	Assoggettamento volontario	6
Art. 4	Obbligatorietà generale	7
<u>II</u>	Obbligo di pace sociale	7
Art. 5	Obbligo di pace sociale	7
<u>III</u>	Finanziamento	7
Art. 6	Provenienza dei fondi	7
Art. 7	Contributi	7
Art. 8	Riscossione del contributo	7
Art. 9	Pianificazione finanziaria e controllo	7
Art. 10	Modifica dell'obbligo contributivo e/o dell'obbligo di prestazione	7
<u>IV</u>	Prestazioni	8
Art. 11	Principio basilare	8
Art. 12	Genere delle prestazioni	8
Art. 13	Aventi diritto	8
Art. 14	Rendita transitoria ordinaria	8
Art. 15	Prestazione ridotta	9
Art. 16	Invalidità del beneficiario	9
Art. 17	Decesso del beneficiario	9
Art. 18	Prestazioni sostitutive per casi di rigore	9
Art. 19	Procedimento di richiesta e controllo	9
<u>V</u>	Attuazione	10
Art. 20	Fondazione MPA per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate	10
Art. 21	Consiglio di fondazione	10
Art. 22	Sanzioni in caso di violazione contrattuale	10
Art. 23	Competenza giuridica	10
<u>VI</u>	Disposizioni transitorie e finali	10
Art. 24	Modifica delle disposizioni legali	10
Art. 25	Entrata in vigore e durata contrattuale	11
Art. 26	Regolamentazione transitoria dell'assoggettamento volontario	11
Art. 27	Modifiche del contratto	11
	Firme delle parti contraenti	11

Leggenda

LPP	Legge federale sulla previdenza professionale
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CO	Codice delle obbligazioni
LAINF	Legge sull'assicurazione contro gli infortuni
MPA	Modello di pensionamento anticipato per il settore svizzero dei copritetto e dei costruttori di facciate
CCL-MPA	Contratto collettivo di lavoro Modello di pensionamento anticipato per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate
LPGA	Legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali

Panoramica delle appendici

<u>1</u>	Tabella A: Rendita transitoria (ai sensi dell'art. 14, cpv. 2 CCL-MPA)	12
<u>2</u>	Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro modello di pensionamento anticipato per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate	

[Indice analitico alfabetico](#)

13

Parti contraenti

Associazione svizzera tetto e facciate (ASTF), Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil
(dall'1.1.2010: INVOLUCRO EDILIZIO SVIZZERA – Associazione per le aziende svizzere attive nel ramo dell'involucro edilizio)

da una parte e

Sindacato Unia, Strassburgstrasse 11, 8021 Zurigo

e

Sindacato Syna, Josefstrasse 59, 8031 Zurigo

dall'altra

Il CCL entra in vigore il 1° gennaio 2010.

Preambolo

Nella consapevolezza che i lavoratori del settore edilizio, al più tardi a partire dal sessantesimo (60°) anno d'età, affrontano con difficoltà determinati sforzi fisici, ma altresì nella consapevolezza che detti lavoratori, alla luce delle loro conoscenze specialistiche e della loro esperienza, rappresentano una risorsa fondamentale per il settore e per le singole aziende, si rende necessario fornire un modello di pensionamento anticipato, elaborato dalle parti sociali del settore dei copritetto e dei costruttori di facciate, che consenta ai lavoratori interessati, previo accordo con il datore di lavoro, di adeguare e/o di ridurre il proprio grado di occupazione conformemente alle necessità proprie e di quest'ultimo e alle condizioni fisiche.

Le parti convengono di applicare congiuntamente il presente modello ai sensi dell'art. 375b CO. A tale scopo viene istituita la Fondazione MPA per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate (nel seguito Fondazione MPA). La responsabilità per la completa attuazione del CCL-MPA compete alla Fondazione MPA.

I Campo di applicazione

1 Campo di applicazione territoriale

1 Il CCL-MPA ha validità in tutta la Svizzera, fatta eccezione per i cantoni Basilea Città, Ginevra, Vaud e Vallese.

2 Campo di applicazione aziendale

1 Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili a tutti i datori di lavoro e lavoratori delle aziende del settore dei copritetto e dei costruttori di facciate. Appartengono al settore dei copritetto e dei costruttori di facciate le aziende che si occupano dei seguenti campi:

- Tetti a falde e sottotetti a partire dalla travatura
- Tetti piani a partire dalle sotto-costruzioni statiche e isolazioni di facciate in relazione al tetto piano
- Rivestimenti di facciate ventilati e con isolamento termico e tutte le isolazioni ad essi collegati. In particolare sono compresi i materiali seguenti per il rivestimento di facciate:
 - ardesia
 - fibra di cemento
 - scandole
 - lamiera (lamiera d'alluminio, a trapezio ed ondulate)
 - piode in sasso
 - tegole
 - lastre di ceramica
 - lastre di materie sintetiche

2 Sono esclusi dal CCL-MPA:

- a) il personale commerciale;
- b) gli apprendisti;
- c) i titolari d'aziende gestite come ditte individuali o società in nome collettivo.
- d) gli azionisti di società per azioni e i soci di società a garanzia limitata che lavorano nel Consiglio direttivo, a condizione che la loro quota ammonti almeno al 10% del capitale complessivo.

3 Assoggettamento volontario

1 Il personale commerciale, come pure gli azionisti di società per azioni che operano nel Consiglio direttivo aziendale e i soci di società a garanzia limitata che operano nel Consiglio direttivo aziendale possono essere assoggettati al CCL-MPA dall'azienda mediante un accordo di assoggettamento volontario, a condizione che lo stesso venga stipulato per l'intera azienda. Per questa categoria valgono le disposizioni di cui all'art. 13 CCL-MPA.

- 2 I titolari d'aziende gestite come ditte individuali o società in nome collettivo, possono essere assoggettati al CCL-MPA attraverso la propria azienda mediante un accordo di assoggettamento volontario. Per questa categoria valgono le disposizioni di cui all'art. 13 CCL-MPA.
- 4 **Obbligatorietà generale**
- Le parti, immediatamente dopo l'approvazione e la sottoscrizione del CCL-MPA da parte degli organi competenti delle parti contraenti, presentano la domanda di obbligatorietà generale.
- II **Obbligo di pace sociale**
- 5 **Obbligo di pace sociale**
- Per la durata del CCL-MPA, le parti si impegnano a mantenere la pace sociale per sé, per le proprie sezioni e per i propri membri e in particolare a non adottare né organizzare provvedimenti collettivi che siano d'ostacolo all'attività lavorativa all'interno del settore o nei confronti di singole aziende, per portare avanti richieste relative al modello di pensionamento anticipato per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate.
- III **Finanziamento**
- 6 **Provenienza dei fondi**
- 1 I fondi per il finanziamento del modello di pensionamento anticipato provengono in linea di principio dai contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori, da apporti di terzi nonché dai redditi del patrimonio della Fondazione.
- 2 Per il finanziamento si applica il sistema di ripartizione dei capitali di copertura. Dei contributi si possono utilizzare esclusivamente i valori attuali calcolati sulla base di principi attuariali per finanziare le rendite transitorie maturate nei corrispondenti periodi, eventuali prestazioni per casi di rigore come pure i costi amministrativi della Fondazione.
- 3 Il Regolamento MPA disciplina l'attività di controlling nonché il procedimento per garantire il fabbisogno finanziario.
- 7 **Contributi**
- 1 Il contributo a carico del lavoratore corrisponde allo 0,65% del salario determinante. L'importo viene trattenuto mensilmente dal salario lordo, a condizione che non sia prevista una diversa modalità di trattenuta.
- 2 Il contributo a carico del datore di lavoro corrisponde allo 0,95% del salario determinante.
- 3 È da considerarsi salario determinate il salario soggetto a SUVA fino al raggiungimento del massimo LAINF.
- 4 La somma salariale annua complessiva ai sensi dell'art. 7, cpv. 3, eventualmente corretta in base alla somma salariale dei salariati non assoggettati, viene annualmente dichiarata dal datore di lavoro entro il 31 gennaio dell'anno successivo.
- 8 **Riscossione del contributo**
- 1 Il datore di lavoro deve versare alla Fondazione MPA i contributi complessivi del datore di lavoro e del lavoratore.
- 2 Con scadenza 30 settembre (a partire dal 30 settembre 2010) al datore di lavoro vengono addebitati annualmente contributi in acconto pari al 67% dei contributi annui calcolati in base alla somma salariale SUVA complessiva dei collaboratori assoggettati dell'anno precedente.
- 3 L'importo residuo viene calcolato in modo definitivo sulla base della somma salariale SUVA dei collaboratori assoggettati e fatturato con scadenza il giorno 31 marzo.
- 4 La Fondazione MPA addebita per ogni diffida CHF 100.- oltre a una mora del 5% a partire dalla data di scadenza.
- 5 Il Regolamento MPA disciplina gli altri dettagli concernenti la riscossione del contributo.
- 9 **Pianificazione finanziaria e controllo**
- Ai fini di garantire un adeguato andamento finanziario sono valide le seguenti regole di base per la pianificazione finanziaria e il controllo:
- a) È necessario elaborare ed effettuare su base periodica analisi statistiche precise sulla struttura di età dei collaboratori nonché sullo sviluppo di quest'ultima.
- b) È necessario che il flusso finanziario sia monitorato in modo costante e sistematico. È altresì necessario richiedere alle parti del CCL-MPA l'attuazione di eventuali provvedimenti che dovessero imporsi.
- 10 **Modifica dell'obbligo contributivo e/o dell'obbligo di prestazione**
- 1 Se, in sede previsionale, i fondi disponibili e quelli preventivati non risultano sufficienti per il finanziamento delle prestazioni, le parti del CCL-MPA avviano trattative sulle misure necessarie anche durante un periodo contrattuale stabilito.
- 2 Se si rendono necessarie misure improrogabili per garantire i mezzi finanziari, il Consiglio di fondazione ha facoltà di ridurre le prestazioni. Il Consiglio di fondazione è tenuto a notificarlo immediatamente alle parti contraenti.

- 3 Le modifiche possono entrare in vigore dopo un periodo di almeno a sei mesi dalla decisione del Consiglio di fondazione, fatto salvi i casi in cui l'urgenza delle stesse non imponga termini più brevi.

IV Prestazioni

11 Principio basilare

- 1 Le prestazioni nei confronti degli aventi diritto devono dipendere dai mezzi disponibili.
- 2 Vengono corrisposte prestazioni che consentono e/o attutiscono finanziariamente la riduzione del grado di occupazione o il pensionamento anticipato completo a partire dal compimento del sessantesimo anno d'età fino al raggiungimento dell'età di pensionamento AVS ordinaria. Il periodo della prestazione è sempre limitato ai cinque anni precedenti l'età di pensionamento AVS ordinaria.
- 3 I dettagli relativi alla fornitura della prestazione sono disciplinati dal Regolamento MPA.

12 Genere delle prestazioni

Vengono fornite esclusivamente le seguenti prestazioni:

- a) rendite transitorie
- b) prestazioni sostitutive per casi di rigore ai sensi dell'art.18.

13 Aventi diritto

- 1 Hanno diritto alle prestazioni i collaboratori delle aziende assoggettate al CCL-MPA, se a partire dal 1° gennaio 2011 soddisfano cumulativamente i seguenti requisiti:
- uomini che hanno compiuto il sessantesimo (60°) anno d'età e donne che hanno compiuto il cinquantanovesimo (59°) anno d'età e che
 - riducono nella quantità minima richiesta la propria attività lavorativa previo accordo con l'azienda assoggettata e/o che la interrompono annualmente per un numero minimo di mesi e che
 - per un minimo di 15 anni nell'arco degli ultimi 25 anni e di questi per i 7 anni precedenti alla riscossione delle prestazioni hanno lavorato ininterrottamente in un'azienda che rientra nel campo di applicazione del CCL-MPA, e che hanno rispettato l'obbligo di contribuzione previsto dal CCL-MPA e che
 - al momento del ricevimento delle prestazioni, nell'ambito del rapporto di lavoro in vigore, sono abili al lavoro.
- 2 Hanno diritto alle prestazioni le persone assoggettate volontariamente in virtù dell'art. 3, cpvv. 1 e 2, che al momento del prelievo della prestazione auspicata sono assoggettate da almeno 15 anni e per le quali sono stati versati i contributi e che soddisfano le condizioni previste al capoverso 1.
- 3 Non è possibile riscattare gli anni d'impiego mancanti in un'azienda che rientra nel campo di applicazione del CCL-MPA, così come pure l'assoggettamento volontario al CCL-MPA.
- 4 Il diritto a prestazioni relative al pensionamento anticipato è conseguenza esclusiva e diretta della richiesta dell'avente diritto.

14 Rendita transitoria ordinaria

- 1 Le prestazioni della Fondazione MPA vengono corrisposte esclusivamente sotto forma di rendita.
- 2 L'importo della rendita transitoria mensile corrisponde in linea generale al 70% del salario mensile perso e/o al valore massimo ai sensi della Tabella A, all'Appendice 1, corrispondente all'età dell'avente diritto al momento del ricorso alla rendita transitoria. Tra i due importi è sempre da considerarsi valido per il pagamento quello inferiore. La rendita transitoria è basata sul salario mensile ordinario medio (lordo, esclusi eventuali supplementi e indennità per ore supplementari), corrisposto prima del ricorso alla rendita transitoria. Il salario mensile corrisponde a 1/12 del salario annuo soggetto a SUVA, per un importo che corrisponde al massimo a 3,25 volte la rendita massima mensile di vecchiaia AVS. I dettagli per la determinazione del salario mensile ordinario medio sono stabiliti nel Regolamento MPA.
- 3 La riduzione dell'orario di lavoro alla base della rendita transitoria rimane valida fino al raggiungimento dell'età di pensionamento AVS ordinaria da parte dell'avente diritto. Per il periodo di validità del diritto alle prestazioni è possibile estendere la riduzione dell'orario di lavoro, ma non è possibile diminuirla. I dettagli sono stabiliti nel Regolamento MPA. In linea di principio la rendita transitoria non viene adeguata né ad eventuali rincari né all'incremento salariale annualmente stabilito per le aziende assoggettate al CCL per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate.
- 4 La presentazione della domanda è possibile a fronte di una riduzione dell'attività lavorativa (riduzione dell'orario di lavoro annuo) e/o del reddito nell'azienda assoggettata pari al 10%. È parificato a detta riduzione l'avvio di un'attività alternativa, in un'altra azienda assoggettata, che prevede un salario ridotto di almeno il 10%.
- 5 La rendita transitoria viene corrisposta sempre mensilmente. Accanto alla rendita transitoria mensile della Fondazione MPA relativa alla perdita salariale, l'avente diritto continua a percepire dall'azienda un salario mensile ridotto.
- 6 Il Regolamento MPA stabilisce qual è il procedimento nel caso in cui il salario mensile ordinario nel corso dei tre anni precedenti al ricorso alla prestazione del CCL-MPA abbia subito variazioni significative.

15 Prestazione ridotta

- 1 Il lavoratore che non soddisfa pienamente il requisito della durata dell'occupazione pari a sette anni con un periodo di disoccupazione massimo di due anni, ma che soddisfa i restanti requisiti (art.13, cpv. 1) ha diritto a una rendita transitoria invariata nell'importo. I dettagli sono stabiliti nel Regolamento MPA.
- 2 Nel caso in cui, nel corso degli ultimi 15 anni, il grado di occupazione sia stato soggetto a variazioni significative, il salario mensile che determina la prestazione (ultimo salario mensile) viene calcolato in base a un grado di occupazione del 100% e adeguato al grado di occupazione medio degli ultimi 15 anni. Fanno eccezione le riduzioni del grado di occupazione derivanti da invalidità (cfr. art. 16, cpv. 3 del CCL-MPA). In questo caso la prestazione è determinata dall'ultimo salario mensile effettivo.

16 Invalidità del beneficiario

- 1 È necessario comunicare all'Organo di applicazione se al beneficiario della rendita transitoria viene riconosciuta l'inabilità al lavoro o l'invalidità ai sensi dell'AI prima del raggiungimento dell'età di pensionamento AVS ordinaria.
- 2 Nel caso in cui il beneficiario di una rendita transitoria diventi invalido a causa di malattia o di infortunio prima del raggiungimento dell'età di pensionamento AVS ordinaria, la rendita transitoria continuerà ad essere corrisposta senza alcuna variazione dell'importo. Nel caso di un sovraindennizzo ai sensi dell'art. 66, cpv. 2 LPG, ovvero relativamente alle prestazioni dell'assicuratore contro gli infortuni, dell'Assicurazione federale per l'invalidità o della previdenza professionale, la rendita transitoria non viene decurtata. La rendita transitoria è invece da considerarsi reddito sostitutivo da notificare all'ente competente; in caso di sovraindennizzo comprovato ai sensi dell'articolo 66, cpv. 2 LPG è possibile la decurtazione delle prestazioni dell'assicuratore contro gli infortuni, dell'Assicurazione federale per l'invalidità o della previdenza professionale.
- 3 Nel caso in cui l'avente diritto al momento del verificarsi dell'incapacità al lavoro o dell'invalidità non abbia ancora percepito alcuna rendita transitoria, il soggetto non ha diritto di richiedere una rendita transitoria riferita alla parte di salario prevista per l'invalidità neppure dopo il compimento del sessantesimo (60°) anno d'età. Son o esigibili ulteriori contributi sulla parte valida residua del salario oppure, in caso di abbandono parziale o totale dell'attività lavorativa, è possibile far valere un diritto proporzionale della rendita transitoria.

17 Decesso del beneficiario

- 1 In caso di decesso del beneficiario di una rendita transitoria è necessario che i superstiti lo comunichino immediatamente all'Organo di applicazione. Si richiede di allegare una copia dell'atto di decesso ufficiale.
- 2 In caso di decesso del beneficiario della rendita transitoria che ha ridotto il suo orario di lavoro prima del raggiungimento dell'età di pensionamento AVS ordinaria, il diritto a percepire la rendita transitoria cessa l'ultimo giorno del terzo mese successivo al giorno del decesso o in corrispondenza della data in cui il beneficiario avrebbe raggiunto l'età di pensionamento AVS ordinaria. I superstiti rimborsano alla Fondazione MPA le rendite transitorie pagate in eccedenza a causa di notifica tardiva. I relativi dettagli sono stabiliti nel Regolamento MPA.
- 3 In caso di decesso del beneficiario della rendita transitoria che ha cessato in modo definitivo la sua attività lavorativa prima del raggiungimento dell'età AVS ordinaria, la rendita transitoria verrà pagata ai superstiti, senza alcuna variazione dell'importo, fino alla data in cui il beneficiario avrebbe compiuto l'età AVS ordinaria. I relativi dettagli sono stabiliti nel Regolamento MPA.
- 4 Se al momento del decesso l'avente diritto non ha ancora percepito alcuna rendita transitoria o ha fatto valere il diritto a quest'ultima, con il decesso cessa qualsivoglia diritto alle prestazioni di cui al presente CCL-MPA.

18 Prestazioni sostitutive per casi di rigore

- 1 Possono richiedere prestazioni sostitutive per casi di rigore i lavoratori che soddisfano cumulativamente i seguenti requisiti:
 - hanno compiuto il cinquantacinquesimo (55°) anno d'età, ma non hanno ancora raggiunto il sessantesimo (60°) anno d'età,
 - hanno lavorato almeno 25 anni, di cui gli ultimi sette senza interruzioni, in un'azienda che rientra nel campo di applicazione del CCL-MPA e
 - sono stati espulsi definitivamente e per responsabilità non imputabili a loro dal settore dei copritetto e dei costruttori di facciate (per esempio per fallimento del datore di lavoro, licenziamento per motivi puramente economici, decisione di mancata idoneità della SUVA).
- 2 L'eventuale diritto a una prestazione sostitutiva per casi di rigore, così come la tipologia e l'importo della stessa, vengono determinati in via definitiva per ogni singolo caso dal Consiglio di fondazione. La prestazione sostitutiva per casi di rigore consiste in un versamento unico su un conto LPP. È escluso il pagamento in contanti.
- 3 Il diritto a prestazioni sostitutive in casi di rigore può essere fatto valere esclusivamente nel caso in cui il caso di rigore subentri successivamente al 1° gennaio 2015.
- 4 L'erogazione di una prestazione sostitutiva per casi di rigore esclude qualsiasi altra prestazione da parte della Fondazione MPA.

19 Procedimento di richiesta e controllo

1 Per ricevere le prestazioni, l'avente diritto deve presentarle richiesta alla Fondazione MPA almeno 6 mesi prima dell'inizio della prestazione e comprovare contestualmente il suo diritto alla stessa. L'obbligo di prestazione della Fondazione MPA inizia solo se il diritto alla prestazione viene comprovato. Il datore di lavoro ha l'obbligo di mettere a disposizione del richiedente che presenta domanda tutta la documentazione necessaria.

2 Le prestazioni della Fondazione MPA percepite senza che ve ne fosse il diritto ai sensi del presente contratto devono essere rimborsate.

3 Gli ulteriori dettagli sono stabiliti nel Regolamento MPA.

V Attuazione

20 Fondazione MPA per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate

1 Le parti convengono di applicare congiuntamente il MPA per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate ai sensi dell'art. 375b CO. A tale scopo viene istituita la Fondazione MPA per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate (nel seguito Fondazione MPA). L'applicazione complessiva del CCL-MPA compete alla Fondazione MPA, che è in particolare autorizzata a eseguire i controlli necessari nei confronti delle parti assoggettate al contratto nonché ad avviare procedure esecutive e a presentare reclami in nome proprio e in qualità di rappresentante delle parti contraenti.

2 La Fondazione MPA può incaricare della realizzazione operativa conforme allo scopo della Fondazione un'organizzazione esterna che ne abbia titolo. In particolare, per il raggiungimento del proprio scopo, la Fondazione MPA può decidere di stipulare contratti assicurativi o di aderire a contratti già esistenti, nel qual caso deve assumere contemporaneamente il ruolo di stipulante e beneficiaria.

3 La Fondazione MPA può assegnare a terzi le attività di controllo per l'attuazione del CCL per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate, in particolare alle commissioni professionali paritetiche.

4 Alle istanze di controllo competono l'applicazione delle disposizioni del CCL-MPA e l'esecuzione delle seguenti attività:

- controlli aziendali presso aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente CCL-MPA, in particolare presso le aziende che svolgono attività miste, al fine di valutare la conformità al campo di applicazione aziendale e personale;
- controlli della contabilità salariale;
- controlli dei singoli contratti di lavoro.

5 Gli organi di applicazione del CCL per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate e del CCL-MPA comunicano alla Fondazione MPA, senza esplicita richiesta e immediatamente, qualsivoglia violazione del presente contratto, riscontrata nell'ambito del controllo di attuazione del CCL per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate (controllo della contabilità salariale).

21 Consiglio di fondazione

1 Il Consiglio di fondazione è responsabile dell'amministrazione. Esso costituisce la commissione paritetica e controlla la conformità del CCL-MPA ai sensi dell'art. 375b CO.

2 Il Consiglio di fondazione è responsabile delle attività di controllo e ha facoltà di incaricare di dette attività di controllo organi specializzati.

3 Il Consiglio di fondazione produce i regolamenti necessari per l'attuazione. Prima della delibera il Consiglio di fondazione ascolta le parti contraenti. Il Regolamento MPA (Regolamento concernente le prestazioni e i contributi della Fondazione per il modello di pensionamento anticipato per il settore dei copritetto e dei costruttori delle facciate) può essere modificato dal Consiglio di fondazione, fatto salvo per le competenze previste ai sensi dell'art. 10, cpv. 2 del presente CCL-MPA, esclusivamente previa approvazione delle parti contraenti.

4 Il regolamento può disciplinare nel dettaglio i singoli aspetti relativi alla riscossione del contributo, le condizioni della prestazione e l'erogazione delle prestazioni.

22 Sanzioni in caso di violazione contrattuale

1 Le violazioni degli obblighi scaturiti da questo contratto possono essere sanzionate dal Consiglio di fondazione mediante pene convenzionali. È fatto salvo il capoverso 2. In caso di violazioni comprovate vengono addebitati anche i costi di controllo e procedurali.

2 Le violazioni contrattuali dovute al mancato computo o al computo solo parziale dei contributi sono punibili con una pena convenzionale di un importo massimo pari al doppio dell'importo dei contributi mancanti.

3 L'importo della pena convenzionale dipende dal grado di colpa (stabilito in ogni singolo caso) come pure dalle dimensioni dell'azienda e dalle eventuali sanzioni comminate in precedenza.

4 Il pagamento della pena convenzionale non esonera in nessun caso dal rispetto delle disposizioni contrattuali.

5 Le pene convenzionali e i costi di controllo e di procedimento spettano alla Fondazione MPA e sono da utilizzarsi conformemente allo scopo della Fondazione.

23 Competenza giuridica

- 1 La conciliazione delle controversie spetta ai tribunali ordinari.
 - 2 In caso di incongruenza tra la versione tedesca, la versione francese e la versione italiana del contratto collettivo di lavoro ha validità il testo tedesco.
- VI Disposizioni transitorie e finali**
- 24 Modifica delle disposizioni legali**
- In caso di modifica delle disposizioni legali che hanno ripercussione sul presente contratto, le parti contraenti avviano a tempo debito le trattative relative a eventuali adeguamenti.
- 25 Entrata in vigore e durata contrattuale**
- 1 Il CCL-MPA entra in vigore il 1° gennaio 2010.
 - 2 La Fondazione MPA versa le prestazioni a partire dal 1° gennaio 2011.
 - 3 Il CCL-MPA ha durata illimitata. Il CCL-MPA può essere disdetto dalle parti contraenti con lettera raccomandata per il 31 dicembre di un anno, rispettando un termine di disdetta di due anni, la prima volta per il 31 dicembre 2017.
 - 4 Nel caso in cui il CCL-MPA venga disdetto e non esteso con assunzione degli obblighi in essere, alla scadenza del termine di disdetta non sarà possibile rivendicare alcun diritto nei confronti della Fondazione.
 - 5 Nel caso in cui il CCL-MPA non venga disdetto, il suo periodo di validità viene esteso automaticamente per altri due anni.
- 26 Regolamentazione transitoria dell'assoggettamento volontario**
- Ai sensi di una regolamentazione transitoria relativa all'art. 13, cpv. 2 sono considerati aventi diritto anche le persone assoggettate volontariamente nate tra il 1955 e il 1960, purché siano notificate dalla loro azienda entro sei mesi dall'assoggettamento di quest'ultima al CCL-MPA.
- 27 Modifiche del contratto**
- Le singole disposizioni del presente CCL-MPA possono essere modificate in qualsivoglia momento dalle parti che hanno stipulato il contratto. Sono fatte salve le disposizioni di legge e gli obblighi delle autorità di sorveglianza della Fondazione MPA.

Le parti contraenti

Uzwil, Berna, Zurigo, 1° gennaio 2010

Per l'Associazione svizzera tetto e facciate (ASTF)

(dall'1.1.2010: INVOLUCRO EDILIZIO SVIZZERA – Associazione per le aziende svizzere attive nel settore dell'involucro edilizio)

Il presidente
Walter Bisig

Un membro del comitato direttore
Dominik Frei

Per il Sindacato Unia

Co-presidente
Renzo Ambrosetti

Andreas Rieger

Un segretario centrale
Franz Cahannes

Per il Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regoz

Un segretario centrale
Ernst Zülle

Appendice 1 al CCL-MPA

In vigore dal 1° gennaio 2010

Tabella A: Rendita transitoria (ai sensi dell'art. 14, cpv. 2 CCL-MPA e/o punto 4.1.5 Regolamento MPA)

Età determinante per la prestazione (1) espressa in anni e mesi Da (AA/MM) a (AA/MM)		Rendita transitoria mensile massima (in %) sul salario mensile determinante per la prestazione (2)
Uomini	Donne	
60/00 - 60/11	59/00 - 59/11	27,5%
61/00 - 61/11	60/00 - 60/11	35,0%
62/00 - 62/11	61/00 - 61/11	47,5%
63/00 - 64/11	62/00 - 63/11	70,0%

(1) ai sensi del punto 4.1.5 Regolamento MPA

(2) fino a un salario mensile che corrisponde al massimo a 3,25 volte la rendita AVS mensile massima

Indice analitico alfabetico

Guida alla consultazione dell'indice analitico alfabetico:

- I numeri indicano l'articolo
- A indica l'appendice

A

Assoggettamento volontario	3
Attività di controllo	20-3
Attuazione	V
Aventi diritto	13

C

Campo di applicazione	I
Campo di applicazione aziendale	2
Campo di applicazione territoriale	1
Competenza giuridica	23
Consiglio di fondazione	21
Contributi	7
Controllo finanziario	9
Costi di controllo e procedurali	22-5

D

Decesso del beneficiario	17
Diritto	13-4
Disposizioni transitorie e finali	VI
Durata contrattuale	25

E

Entrata in vigore del contratto	25
---------------------------------	--------------------

F

Finanziamento	III
Fondazione MPA per il settore dei copritetto e dei costruttori di facciate	20

G

Genere delle prestazioni	12
--------------------------	--------------------

I

Invalità del beneficiario	16
Istanza di controllo	20-4

M

Modalità di versamento	14-5
Modifica delle disposizioni legali	24

Modifica dell'obbligo contributivo e/o dell'obbligo di prestazione	10
Modifiche del contratto	27

O

Obbligatorietà generale	4
Obbligo di pace sociale	5

P

Pene convenzionali	22-2
Persone non assoggettate	2-2
Periodo della prestazione	11-2
Pianificazione finanziaria	9
Prestazione ridotta	15
Prestazioni	IV
Prestazioni sostitutive per casi di rigore	18
Principio basilare	11
Procedimento di richiesta e controllo	19
Provenienza dei fondi	6

R

Regolamentazione transitoria dell'assoggettamento volontario	26
Rendita / Prestazione di rendita	14
Rendita transitoria	14
Rendita transitoria ordinaria	14
Requisiti per il diritto alle prestazioni	13-1
Riduzione dell'orario di lavoro - Adeguamento	14-3
Riscossione del contributo	8

S

Salario determinante	7-3
Sanzioni in caso di violazione contrattuale	22

V

Violazione del contratto – Sanzioni	22
-------------------------------------	--------------------