

Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera



Edizione speciale

con riferimenti ai decreti
del Consiglio federale
che conferiscono obbligatorietà
generale al CNM

Stato: 1° settembre 2013

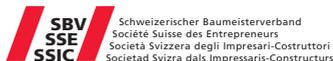


**2012-2015
(CNM 2012-2015 DOG)**

Le parti del CNM

SOCIETÀ SVIZZERA DEGLI IMPRESARI-COSTRUTTORI

Weinbergstrasse 49, Casella postale
8042 Zurigo
Telefono 044 258 81 11, fax 044 258 83 35
www.costruttori.ch



SINDACATO UNIA

Weltpoststrasse 20, Casella postale
3000 Berna 15
Telefono 031 350 21 11, fax 031 350 22 11
www.unia.ch



SYNA, SINDACATO INTERPROFESSIONALE

Römerstrasse 7, Casella postale
4601 Olten
Telefono 044 279 71 71, fax 044 279 71 72
www.syna.ch



Edizione speciale pubblicata in tedesco,
italiano e francese.

Foto di copertina: ponte di Poya, Friburgo (Curt M. Mayer)

Editore

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe
Commission paritaire suisse d'application secteur principal de la construction
Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile



Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile (CPSA)

Weinbergstrasse 49, Casella postale
8042 Zurigo
Telefono +41 (0)44 258 84 84
Fax +41 (0)44 258 84 85
info@cpsa-edilizia.ch, www.cpsa-edilizia.ch

Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera CNM 2012-2015

del 28 marzo 2012

Edizione speciale

**con riferimenti ai decreti
del Consiglio federale che
conferiscono obbligatorietà
generale al CNM
(CNM 2012-2015 DOG)**

Stato: 1° settembre 2013

Testi

Il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera è pubblicato in lingua tedesca, francese e italiana. In caso di divergenze fa stato il testo originale tedesco, ad eccezione dell'appendice 18.

Abbreviazioni

AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CCL PEAN	Contratto collettivo di lavoro per il pensionamento anticipato nel settore dell'edilizia principale
CF	Centro di formazione SSIC
CFSL	Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro
CNM 95/97	Contratto nazionale mantello 1995–1997
CNM 2000	Contratto nazionale mantello 1998–2000
CNM 2005	Contratto nazionale mantello 2003–2005
CNM 2006	Contratto nazionale mantello 2006–2008
CNM 2008	Contratto nazionale mantello 2008–2010
CNM 12/15	Contratto nazionale mantello 2012–2015
CO	Codice svizzero delle obbligazioni
CPSA	Commissione paritetica svizzera d'applicazione
DCF	Decreto del Consiglio federale
DOG	Dichiarazione di obbligatorietà generale
IPG	Indennità di perdita di guadagno
LADI	Legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione)
LAINF	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni
LC	Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (Legge sul collocamento)
LDist	Legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro (Legge sui lavoratori distaccati)
LL	Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro)
ODist	Ordinanza sui lavoratori distaccati in Svizzera
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
SSIC	Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Suva	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
Syna	Syna, Sindacato interprofessionale
Unia	Sindacato Unia

NB: il termine «impresa» designa anche il «datore di lavoro» (a termini di legge); con il termine «lavoratore» si designa anche la «lavoratrice». In generale si usa il termine «lavoratore».

Indice

Pagina

SPIEGAZIONI SULL'EDIZIONE SPECIALE DEL CNM 2012–2015 DOG

I. Scopo dell'edizione speciale	VI
II. Dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG)	
1. Effetti della DOG	VII
2. DCF vigenti il 1° settembre 2013 per il CNM 2012–2015 DOG	VII
3. Campo di applicazione di obbligatorietà generale del CNM	VIII
a) Campo di applicazione geografico	IX
b) Campo di applicazione aziendale	IX
c) Campo di applicazione personale	X
d) Contributi alle spese di applicazione e di formazione/ perfezionamento	XI
e) Parità di trattamento per i lavoratori distaccati	XII
III. Decreti del Consiglio federale che conferiscono obbligatorietà generale al CNM (DCF CNM DOG) dal 1998	XIII

PREAMBOLO

PRIMA PARTE

Disposizioni generali (disposizioni obbligatorie)

1. Campo di applicazione

Art. 1	Campo di applicazione geografico	1
Art. 2	Campo di applicazione aziendale	1
Art. 2 ^{bis}	Campo di applicazione aziendale per le imprese miste	2
Art. 2 ^{ter}	Delimitazione del campo di applicazione aziendale ...	4
Art. 3	Campo di applicazione personale	4
Art. 4	Deroghe al campo di applicazione e contratti per cantieri speciali	4
Art. 5	Dichiarazione di obbligatorietà generale	5

2. Collaborazione tra le parti contraenti

Art. 6	Aggiornamento professionale	5
Art. 7	Pace del lavoro	6

Art. 8	Contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento	6
Art. 9	Convenzioni addizionali	8

3. Rapporto con altri CCL

Art. 10	CCL locali	8
Art. 11	Contratti di adesione	9

4. Applicazione del CNM

Art. 12	Applicazione del CNM	10
Art. 13	Commissione paritetica svizzera d'applicazione (CPSA)	10
Art. 13 ^{bis}	Competenze e compiti della CPSA	10
Art. 14	Collegio arbitrale nazionale	11
Art. 15	Procedura di conciliazione e di arbitrato in generale	11
Art. 16	Sanzioni	12
Art. 17	abrogato	12

SECONDA PARTE

Disposizioni contrattuali

1. Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 18	Periodo di prova	13
Art. 19	Disdetta del rapporto definitivo di lavoro	13
Art. 20	Regolamentazioni speciali per lavoratori stagionali e dimoranti temporanei	14
Art. 21	Protezione contro la disdetta	15
Art. 22	Cessazione di attività e licenziamenti collettivi	15

2. Orario di lavoro

Art. 23	Definizione di orario di lavoro	16
Art. 24	Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali)	16
Art. 25	Orario di lavoro settimanale e lavoro a sciolte	17
Art. 26	Lavoro supplementare	19
Art. 27	Giorni non lavorativi	19
Art. 28	Lavoro ridotto e sospensione delle attività aziendali causa intemperie	20
Art. 29	abrogato	21
Art. 30	abrogato	21
Art. 31	abrogato	21
Art. 32	abrogato	21
Art. 33	abrogato	21

3. Vacanze

Art. 34	Diritto generale alle vacanze	21
Art. 35	Diritto pro rata alle vacanze	21
Art. 36	Periodo delle vacanze, godimento delle vacanze	22
Art. 37	Divieto di indennizzo e di lavoro durante le vacanze	22

4. Giorni festivi, assenze, servizio militare, civile e di protezione civile

Art. 38	Giorni festivi	22
Art. 39	Assenze di breve durata	23
Art. 40	Servizio obbligatorio svizzero militare, civile e di protezione civile	24

5. Retribuzioni

Art. 41	Salari base	25
Art. 42	Classi salariali	26
Art. 43	Assegnazione alle classi salariali	27
Art. 44	Qualifica e adeguamenti salariali	28
Art. 45	Regolamentazioni salariali in casi particolari	28
Art. 46	Lavoro a cottimo	29
Art. 47	Retribuzione e pagamento del salario	29
Art. 48	abrogato	29

6. Tredicesima mensilità

Art. 49	Diritto alla tredicesima	29
Art. 50	Modalità di pagamento	30

7. Adeguamenti salariali

Art. 51	Principio	30
---------	-----------------	----

8. Supplementi salariali

Art. 52	Generalità	31
Art. 53	abrogato	31
Art. 54	Tempo di viaggio	32
Art. 55	Lavoro notturno temporaneo	32
Art. 56	Lavoro festivo	32
Art. 57	Lavori nell'acqua o nel fango	32
Art. 58	Lavori sotterranei	32

9. Indennità e rimborso spese

Art. 59	Indennità per lavoro notturno a sciolte	33
Art. 60	Rimborso spese, indennità per il pranzo e chilometraggio	33

10. Indennità per intemperie (abrogato)

Art. 61	abrogato	34
Art. 62	abrogato	34
Art. 63	abrogato	34

11. Malattia, infortunio

Art. 64	Assicurazione indennità giornaliera di malattia	34
Art. 65	Assicurazione contro gli infortuni	36

12. Pagamento del salario in caso di morte del lavoratore, indennità di partenza e previdenza professionale (abrogato)

Art. 66	abrogato	37
Art. 67	abrogato	37
Art. 68	abrogato	37

13. Diritti e obblighi generali, sanzioni

Art. 69	abrogato	37
Art. 70	Divieto di lavoro nero	37
Art. 71	Inosservanza del contratto da parte del datore di lavoro	38
Art. 72	Inosservanza del contratto da parte del lavoratore	38

14. Disposizioni particolari

Art. 73	Legge sulla partecipazione	38
Art. 74	Alloggi per i lavoratori, igiene e ordine sui cantieri	39

TERZA PARTE

Disposizioni per l'applicazione e disposizioni finali

1. Esecuzione delle disposizioni normative

Art. 75	Competenze	40
Art. 76	Commissione professionale paritetica locale: nomina, competenze e compiti	40
Art. 77	Collegio arbitrale locale: nomina e compiti	42
Art. 78	Procedure arbitrali e di conciliazione locali tra le parti contraenti locali	43
Art. 79	Sanzioni	44

2. Disposizioni finali

Art. 80	Disposizioni del CO	45
Art. 81	Domicilio legale e foro competente	45
Art. 82	Durata del CNM	45

QUARTA PARTE

Appendici

Le presenti appendici sono parte integrante del CNM. Le disposizioni di obbligatorieta generale sono stampate in grassetto.

Appendice 1	Accordo protocollare in complemento al CNM concernente le «condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti» e il «diritto di stipulare contratti di adesione»	49
Appendice 2	Convenzioni sull'adeguamento dei salari individuali/effettivi in conformita all'art. 51 CNM: • Salari 2013: DOG in vigore dal 1° settembre 2013 conformemente al DCF del 26 luglio 2013; modifica secondo la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013	54
	• Salari 2012: DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 conformemente al DCF del 15 gennaio 2013; modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012	56
	• Salari 2010: DOG in vigore dal 1° gennaio 2010 conformemente al DCF del 17 novembre 2009; modifica secondo la Convenzione addizionale del 7 novembre 2009, in vigore dal 1° gennaio 2010	58
Appendice 3	abrogata	61
Appendice 4	abrogata	63
Appendice 5	Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale» «Convenzione sulla partecipazione»	65
Appendice 6	Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri «Convenzione sugli alloggi»	79
Appendice 7	Convenzione protocollare in complemento al campo di applicazione aziendale ai sensi dell'art. 2 CNM 2012–2015	89
Appendice 8	Tabella per la determinazione del salario durante le vacanze e per la 13 ^a mensilita	93
Appendice 9	Salari base 2013: DOG in vigore dal 1° settembre 2013 conformemente al DCF del 26 luglio 2013; modifica secondo la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013	98
	Salari base 2012 (tra parentesi): DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 conformemente al DCF del 15 gennaio 2013; modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012	98
Appendice 10	Linee direttive «Assicurazione di indennita giornaliera di malattia» per il settore dell'edilizia principale	105
Appendice 11	abrogata	111
Appendice 12	Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo»	113
Appendice 13	Convenzione addizionale «Genio civile speciale»	121
Appendice 14	abrogata	127
Appendice 15	Elenco dei criteri di classificazione relativo alle classi salariali A e Q e promemoria della CPSA relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri	129
Appendice 16	Direttiva sul lavoro a sciolte nell'edilizia principale svizzera	135
Appendice 17	Convenzione addizionale per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo	141
Appendice 18	Convenzione addizionale «Ginevra»	147
QUINTA PARTE		
	Indirizzi delle Commissioni paritetiche dell'edilizia e del genio civile	151

SPIEGAZIONI sull'edizione speciale del CNM 2012-2015 DOG

I. Scopo dell'edizione speciale

Con la presente edizione speciale del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM), la Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile CPSA si propone di presentare in modo differenziato la complessa delimitazione tra le disposizioni vincolanti soltanto per le parti contraenti e i loro affiliati e quelle di obbligatorietà generale. Il testo qui pubblicato (CNM 2012–2015 DOG) contiene tutte le modifiche apportate finora e rispecchia il CNM con gli articoli di obbligatorietà generale validi dal 1° settembre 2013. **Le disposizioni stampate in grassetto sono state dichiarate di obbligatorietà generale dal Consiglio federale.** Le disposizioni in caratteri normali **non** sono invece di forza obbligatoria¹.

Non sono dichiarate di obbligatorietà generale le disposizioni che

- hanno validità reciproca soltanto per le associazioni contraenti²;
- ripetono disposizioni di legge vincolanti³;
- si scostano da disposizioni di legge vincolanti a svantaggio dei lavoratori⁴.

Questa versione del CNM 2012–2015 DOG elaborata dalla Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile CPSA è destinata a tutte le persone e a tutti gli organismi (parti contraenti, organi paritetici d'applicazione, autorità, tribunali, avvocati, ecc.) incaricati di applicare e far applicare il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera. Si tratta di uno strumento avente lo scopo di facilitare l'applicazione agli addetti.

¹ La presente edizione speciale è stata redatta dalla Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile (CPSA) prestando grande attenzione alla correttezza del testo di obbligatorietà generale. Non si tratta tuttavia di una pubblicazione convalidata da un'autorità federale.

² Cfr. Giacomo Roncoroni, Kommentar zum AVEG, N 41f. zu Art 1–21 AVEG in: Andermatt et al., Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht, Basilea 2009

³ Cfr. Roncoroni, loc. cit., N 49f. zu Art. 1–21 AVEG

⁴ Art. 358 CO; cfr. Roncoroni, loc. cit., N 132ff. zu Art. 1–21 AVEG

II. Dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG)

1. Effetti della DOG

Se le condizioni legali⁵ sono soddisfatte, l'autorità competente, a domanda di tutte le parti contraenti, può estendere il campo di applicazione di un CCL ai datori di lavoro e ai lavoratori del ramo che non sono vincolati da tale contratto. La dichiarazione di obbligatorietà generale ha lo scopo di garantire condizioni di lavoro minime alle imprese attive sullo stesso mercato e di impedire che un'azienda possa ottenere un vantaggio concorrenziale sleale imponendo condizioni di lavoro meno favorevoli rispetto a quelle usuali. Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, fanno parte dello stesso ramo le imprese che si trovano in un rapporto di concorrenza diretta in quanto offrono prodotti o servizi della stessa natura⁶.

Per effetto della dichiarazione di obbligatorietà generale, le disposizioni del contratto collettivo concordate dalle parti sociali sono vincolanti per tutti i datori di lavoro dello stesso ramo, quindi anche per le cosiddette imprese outsider che non sono affiliate alla Società Svizzera degli Impresari-Costruttori.

2. DCF vigenti il 1° settembre 2013 per il CNM 2012–2015 DOG

Questa versione cartacea del CNM 2012–2015 DOG corrisponde all'atto di base del 1998 e tiene conto dei decreti del Consiglio federale del 10 novembre 1998, del 4 maggio 1999, del 22 agosto 2003, del 4 maggio 2004, del 3 marzo 2005, del 12 gennaio 2006, del 13 agosto 2007, del 22 settembre 2008, del 7 settembre 2009, del 7 dicembre 2009, del 17 dicembre 2009, del 2 dicembre 2010, del 15 gennaio 2013 e del 26 luglio 2013.

Il 28 marzo 2012, dopo un periodo di vuoto contrattuale dal 1° gennaio 2012 al 31 marzo 2012, le parti hanno firmato il CNM 2012–2015 (con le modifiche e gli adeguamenti rispetto al CNM 2008) che è entrato in vigore il 1° aprile 2012. Con decreto del 15 gennaio 2013, su richiesta delle parti contraenti, il Consiglio federale ha dichiarato l'obbligatorietà generale del CNM 2012–2015 dal 1° febbraio 2013 al 31 dicembre 2015, rimettendo in vigore i decreti summenzionati.

⁵ Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (LOCCL; RS 221.215.311)

⁶ DTF 134 III 11 consid. 2 seg.

In seguito le parti sociali dell'edilizia principale hanno convenuto altre modifiche del CNM 2012-2015. Successivamente il Consiglio federale, con decreto del 26 luglio 2013⁷, ha dichiarato di obbligatorietà generale l'adeguamento dei salari 2013, la convenzione addizionale «Ginevra» (appendice 18) e la riduzione dei contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento (art. 8 CNM).

I DCF emanati dal 1998 sono elencati in ordine cronologico decrescente al punto «*III. Decreti del Consiglio federale che conferiscono obbligatorietà generale al CNM (DCF CNM DOG) dal 1998*», con i rimandi al Foglio federale. Il primo atto menzionato è il decreto più recente, quello del 26 luglio 2013, l'ultimo il decreto di base del 10 novembre 1998 che conferisce obbligatorietà generale al contratto nazionale mantello del 13 febbraio 1998.

3. Campo di applicazione di obbligatorietà generale del CNM

Con la dichiarazione di obbligatorietà generale, il Consiglio federale determina in modo vincolante a quali imprese le disposizioni del contratto collettivo vengono estese sotto il profilo territoriale, professionale e aziendale (art. 12 cpv. 2 LOCCL). Il Consiglio federale definisce anche l'inizio e la durata di validità dell'obbligatorietà generale. Le relative disposizioni (in vigore dal 1° settembre 2013) sono riportate qui di seguito⁸.

Con decreto del 15 gennaio 2013, il Consiglio federale ha modificato anche il testo del campo di applicazione. Di conseguenza, il campo di applicazione non corrisponde più a quello figurante nei DCF del 10 novembre 1998, del 22 agosto 2003, del 22 settembre 2008 e del 7 dicembre 2009. Le note a piè di pagina delle prossime pagine riportano indicazioni sul campo di applicazione valido fino al 31 dicembre 2011.

I campi di applicazione delle convenzioni addizionali al CNM per i lavori in sotterraneo (appendice 12 CNM 2012–2015 DOG), il genio civile speciale (appendice 13 CNM 2012-2015 DOG) e la perforazione e il taglio del calcestruzzo (appendice 17 CNM 2012–2015 DOG) sono **di obbligatorietà generale** e devono pertanto anche essere considerati.

⁷ FF 2013 5685–5686

⁸ Sono documenti giuridicamente autentici soltanto i testi ufficiali dei DCF.

a) Campo di applicazione geografico⁹

L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero. Sono esclusi:

- a. le imprese di impermeabilizzazione del Cantone di Ginevra;*
- b. le imprese del marmo del Cantone di Ginevra;*
- c. le imprese d'asfalto, di impermeabilizzazione e di lavori speciali con resina sintetica del Cantone di Vaud;*
- d. i mestieri della pietra del Cantone di Vaud;*
- e. i pavimenti industriali e lavori in betoncini del Cantone di Zurigo e del distretto di Baden (AG).*

(Nota bene: **la convenzione addizionale «Ginevra» [appendice 18 CNM 2012–2015] dichiarata di obbligatorietà generale** con DCF del 7 settembre 2009 è applicabile soltanto al Cantone di Ginevra.)

b) Campo di applicazione aziendale¹⁰

Le disposizioni di carattere obbligatorio generale, stampate in grassetto, del CNM che figurano nell'allegato devono essere applicabili a tutti i datori di lavoro (imprese e parti di imprese e i cottimisti indipendenti) purché la loro attività principale, ossia quella che li caratterizza, rientri nel settore dell'edilizia principale.

L'attività che caratterizza l'impresa o la parte d'impresa rientra nel settore dell'edilizia principale quando l'impresa o la parte d'impresa opera principalmente, ossia in misura preponderante, in uno o diversi dei seguenti ambiti:

⁹ Versione secondo la cifra II articolo 2 capoverso 1 del DCF del 22 agosto 2003

¹⁰ Versione secondo la cifra II articolo 2 capoverso 3 del DCF del 15 gennaio 2013

Versione valida fino al 31 dicembre 2011 conformemente alla cifra II articolo 2 capoverso 3 del DCF del 22 agosto 2003:

«Le disposizioni di carattere obbligatorio generale, stampa in grassetto, del CNM che figurano nell'allegato devono essere applicabili a tutte le imprese e parti di imprese e i cottimisti indipendenti dell'edilizia, del genio civile, delle costruzioni stradali (comprese le pavimentazioni), dei lavori in sotterraneo, dell'estrazione e lavorazione della pietra e di selciatori, alle imprese addette all'estrazione di sabbia e ghiaia, alle imprese che eseguono lavori di sterro e di scavo, alle imprese di demolizione, alle imprese di costruzione e di isolamenti di facciate, alle aziende di isolamenti e impermeabilizzazioni per lavori effettuati sull'involucro di edifici in senso allargato e lavori analoghi nei settori del genio civile e dei lavori sotterranei, alle imprese addette alle iniezioni di cemento e al risanamento di calcestruzzo nonché a quelle addette alla foratura e al taglio del calcestruzzo, e alle imprese di deposito e di riciclaggio. Le disposizioni sono anche applicabili alle imprese che eseguono lavori in asfalto e betoncini.»

- a. edilizia, genio civile (incluso il genio civile speciale), lavori in sotterraneo e costruzioni stradali (incluse le pavimentazioni);
- b. lavori di sterro, demolizioni, discariche e imprese di riciclaggio; sono esclusi gli impianti di riciclaggio fissi situati al di fuori dei cantieri e il personale impiegato in queste strutture;
- c. lavorazione della pietra, attività di cava e imprese di selciatura;
- d. imprese attive nella costruzione e nell'isolamento di facciate, escluse quelle che realizzano superfici di tamponamento; per «superfici di tamponamento» si intendono tetti inclinati, sottotetti, tetti piani e rivestimenti di facciate (con relativa sottostruttura e isolamento termico);
- e. imprese di impermeabilizzazione e isolamento di superfici di tamponamento in senso lato e attività analoghe nel settore del genio civile e dei lavori in sotterraneo;
- f. imprese che eseguono lavori di iniezione e risanamento di calcestruzzo, imprese di taglio e foratura di calcestruzzo;
- g. imprese che eseguono rivestimenti di asfalto e messa in opera di betoncini.

c) Campo di applicazione personale¹¹

Le disposizioni di carattere obbligatorio generale si applicano ai lavoratori delle imprese di cui alla cifra 3 (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione) operanti nei cantieri. Si applicano anche ai lavoratori che eseguono lavori ausiliari in un'impresa sottomessa al campo d'applicazione. Per gli apprendisti, indipendentemente dalla loro età, è applicabile l'appendice 1 del CNM.

¹¹ Versione secondo la cifra II articolo 2 capoverso 4 del decreto del Consiglio federale del 15 gennaio 2013

Versione valida fino al 31 dicembre 2011 conformemente alla cifra II articolo 2 capoverso 4 del DCF del 22 settembre 2008:

«Le disposizioni di carattere obbligatorio generale si applicano ai lavoratori delle imprese di cui nella cifra 3 (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione) operanti nei cantieri e in ditte ausiliarie di imprese edili. Per gli apprendisti, indipendentemente dalla loro età, è applicabile l'appendice 1 del CNM.

Sono eccettuati:

- a. i capomastri e i capi fabbrica;
- b. il personale con funzioni direttive;
- c. il personale tecnico e amministrativo;
- d. il personale addetto alle mense e alle pulizie.»

Sono eccettuati:

- a. i capomastri e capi fabbrica;*
- b. personale con funzioni direttive;*
- c. il personale tecnico e amministrativo;*
- d. il personale addetto alle mense e alle pulizie.*

d) Contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento

Sono esclusi dalle disposizioni concernenti i contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento (art. 8 CNM) i cantoni di Ginevra, Neuchâtel, Ticino, Vaud, Vallese¹².

Il Parifonds Edilizia è competente per l'incasso, l'amministrazione e l'utilizzazione dei contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento (art. 8 CNM)¹³.

Il Parifonds Edilizia ha il diritto di procedere presso le ditte a tutti i controlli ritenuti necessari, concernenti il rispetto delle disposizioni sull'obbligo di pagare i contributi e il diritto alle prestazioni¹⁴.

Per quanto riguarda i contributi ai fondi di coordinamento e per la formazione occorre presentare annualmente all'UFSEL un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dall'UFSEL. L'UFSEL può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti¹⁵.

¹² Versione secondo la cifra II articolo 2 capoverso 2 del DCF del 15 gennaio 2013

Versione valida fino al 31 dicembre 2011 conformemente alla cifra I articolo 2 capoverso 2 del DCF del 7 dicembre 2009:

«Sono esclusi dalle disposizioni concernenti i contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento (art. 8 CNM) i cantoni di Ginevra, Neuchâtel, Ticino, Vaud e Vallese. Sono anche escluse le imprese addette all'estrazione di sabbia e ghiaia.»

¹³ Versione secondo la cifra I articolo 2 capoverso 6 del DCF del 7 dicembre 2009

¹⁴ Versione secondo la cifra I articolo 2 capoverso 7 del DCF del 7 dicembre 2009

¹⁵ Versione secondo l'articolo 3 del DCF del 10 novembre 1998

e) Parità di trattamento per i lavoratori distaccati¹⁶

Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera¹⁷ e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza¹⁸ valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL sono competenti le Commissioni paritetiche del CCL.

¹⁶ Versione secondo la cifra II articolo 2 capoverso 5 del decreto del Consiglio federale del 22 settembre 2008

¹⁷ Legge federale dell'8 ottobre 1999 concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro (Legge sui lavoratori distaccati, LDist; RS 823.20; stato 15 luglio 2013)

¹⁸ Ordinanza del 21 maggio 2003 sui lavoratori distaccati in Svizzera (ODist; RS 823.201; stato 15 luglio 2013)

III. Decreti del Consiglio federale che conferiscono obbligatorietà generale al CNM (DCF CNM DOG) dal 1998

- 1.** DCF CNM DOG del 26 luglio 2013 (FF **2013** 5685–5686): modifica (adeguamento dei salari 2013; adeguamento dei contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento)
- 2.** DCF CNM DOG del 15 gennaio 2013 (FF **2013** 547–550): rimessa in vigore e modifica con adeguamento dei salari 2012
- 3.** DCF CNM DOG del 2 dicembre 2010 (FF **2010** 8021–8022): modifica (convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo»)
- 4.** DCF CNM DOG del 17 dicembre 2009 (FF **2009** 7993–7994): modifica (adeguamento dei salari 2010)
- 5.** DCF CNM DOG del 7 dicembre 2009 (FF **2009** 7723–7724): modifica (convenzione addizionale al CNM «Introduzione del Parifonds Edilizia (2010) e modifica dell'art. 8»)
- 6.** DCF CNM DOG del 7 settembre 2009 (FF **2009** 5393–5394): modifica (convenzione addizionale al CNM «Ginevra», appendice 18)
- 7.** DCF CNM DOG dell'11 dicembre 2008 (FF **2008** 7945): modifica (adeguamento dei salari 2009)
- 8.** DCF CNM DOG del 22 settembre 2008 (FF **2008** 7009–7012): rimessa in vigore, modifica e salari
- 9.** DCF CNM DOG del 13 agosto 2007 (FF **2007** 5551–5552): modifica
- 10.** DCF CNM DOG del 12 gennaio 2006 (FF **2006** 773–774): modifica e adeguamento dei salari 2006
- 11.** DCF CNM DOG dell'11 agosto 2005 (FF **2005** 4575): proroga
- 12.** DCF CNM DOG del 9 marzo 2005 (FF **2005** 1903–1904): modifica (adeguamento dei salari 2005)
- 13.** DCF CNM DOG del 3 marzo 2005 (FF **2005** 2023–2024): modifica (convenzione addizionale per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo, appendice 17)
- 14.** DCF CNM DOG del 4 maggio 2004 (FF **2004** 2265–2266): modifica (convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo»)
- 15.** DCF CNM DOG del 13 gennaio 2004 (FF **2004** 153): modifica (adeguamento dei salari 2004)
- 16.** DCF CNM DOG del 22 agosto 2003 (FF **2003** 5285–5287): rimessa in vigore e modifica (modifica del campo di applicazione per la carpenteria)
- 17.** DCF CNM DOG del 21 gennaio 2003 (FF **2003** 366–376): modifica (adeguamento dei salari 2003)
- 18.** DCF CNM DOG dell'8 novembre 2002 (FF **2002** 6769–6770): rimessa in vigore e modifica (adeguamento salariale 2002)
- 19.** DCF CNM DOG dell'8 giugno 2001 (FF **2001** 2338): modifica (convenzione addizionale all'appendice 14 CNM: carpenterie)
- 20.** DCF CNM DOG del 4 maggio 2001 (FF **2001** 1777–1778): modifica

21. DCF CNM DOG del 23 gennaio 2001 (FF **2001** 155): modifica (adeguamento dei salari 2001)
22. DCF CNM DOG del 13 novembre 2000 (FF **2000** 5077): modifica
23. DCF CNM DOG del 6 giugno 2000 (FF **2000** 3086–3087): proroga e modifica (adeguamento dei salari 2000)
24. DCF CNM DOG del 4 maggio 1999 (FF **1999** 2934–2935): modifica
25. DCF CNM DOG del 10 novembre 1998 (FF **1998** 4469–4471): **decreto di base**

PREAMBOLO

La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC),
il Sindacato Unia e
il Syna, Sindacato interprofessionale

nell'intento di

- *assicurare la piena occupazione nell'edilizia principale in Svizzera e salvaguardare la pace assoluta del lavoro,*
- *promuovere gli interessi delle organizzazioni professionali e per il bene comune di lavoratore e datore di lavoro,*
- *subordinare gli accordi intervenuti al principio della buona fede e di onorare gli interessi reciproci nell'applicazione delle convenzioni e nell'attuazione delle istituzioni sociali create in comune,*
- *promuovere gli interessi professionali comuni quali*
 - *la promulgazione e l'applicazione di condizioni di appalto appropriate,*
 - *la piena occupazione,*
 - *l'aggiudicazione di lavori degli enti pubblici o da essi finanziati solamente ad imprese che rispettino gli obblighi contrattuali,*
 - *la lotta alla concorrenza sleale dovuta a una politica poco seria in materia di prezzi,*
 - *l'incremento della qualità,*
 - *lo sviluppo della formazione professionale,*
 - *la sicurezza sul lavoro, la salute e la prevenzione delle malattie*

stipulano, il 28 marzo 2012 a Zurigo,

per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

per il Sindacato Unia

H. U. Scheidegger, A. Rieger, A. Kaufmann

per il Syna, Sindacato interprofessionale

E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

il seguente Contratto collettivo di lavoro (Contratto nazionale mantello):

PRIMA PARTE – Disposizioni generali

La prima parte contiene le disposizioni obbligatorie che disciplinano il rapporto fra le parti del CNM.

1. Campo di applicazione¹

Art. 1 Campo di applicazione geografico

1 Il Contratto nazionale mantello (CNM) per l'edilizia principale in Svizzera si applica su tutto il territorio della Confederazione elvetica.

2 Ne sono escluse le imprese di carpenteria dei cantoni Friburgo, Grigioni, Vaud, Vallese, Neuchâtel, Ginevra, Giura e del Giura bernese.

Art. 2 Campo di applicazione aziendale²

1 Il CNM fa stato per le imprese o parti di imprese svizzere o straniere operanti in Svizzera, aziende in subappalto e cottimisti indipendenti, che impiegano lavoratori, purché la loro attività principale, ossia quella che li caratterizza, rientri nel settore dell'edilizia principale.

2 L'attività che caratterizza l'impresa o la parte d'impresa rientra nel settore dell'edilizia principale in particolare quando l'impresa o la parte d'impresa opera principalmente, ossia in misura preponderante, in uno o diversi dei seguenti ambiti:

- a) edilizia, genio civile (incluso il genio civile speciale), lavori in sotterraneo e costruzioni stradali (incluse le pavimentazioni);
- b) lavori di sterro, demolizioni, discariche e imprese di riciclaggio; sono esclusi gli impianti di riciclaggio fissi situati al di fuori dei cantieri e il personale impiegato in queste strutture;
- c) lavorazione della pietra, attività di cava e imprese di selciatura;
- d) lavorazione del marmo e del granito;
- e) imprese attive nella posa di ponteggi, nella costruzione e nell'isolamento di facciate, escluse quelle che realizzano superfici di tamponamento.

¹ Gli articoli relativi al *campo di applicazione* (art. 1–3) concordati dalle parti **non sono** di obbligatorietà generale. Con la dichiarazione di obbligatorietà generale, il Consiglio federale determina per decreto il campo di applicazione. Le spiegazioni sull'edizione speciale riportano, al punto «II. 3. Campo di applicazione di obbligatorietà generale del CNM», considerazioni sul campo di applicazione geografico, aziendale e personale con i rimandi ai rispettivi decreti del Consiglio federale che conferiscono obbligatorietà generale al campo di applicazione del CNM 2012–2015.

² Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012

namento; per «superfici di tamponamento» si intendono tetti inclinati, sottotetti, tetti piani e rivestimenti di facciate (con relativa sottostruttura e isolamento termico);

- f. imprese di impermeabilizzazione e isolamento di superfici di tamponamento in senso lato e attività analoghe nel settore del genio civile e dei lavori in sotterraneo;
- g. imprese che eseguono lavori di iniezione e risanamento di calcestruzzo, imprese di taglio e foratura di calcestruzzo;
- h. imprese che eseguono rivestimenti di asfalto e messa in opera di betoncini;
- i. imprese di giardinaggio nella misura in cui l'attività che le caratterizza rientra nel settore dell'edilizia principale, ossia che eseguono prevalentemente lavori ai sensi del presente campo di applicazione aziendale, come lavori edili, opere di livellamento, di muratura, ecc.;
- j. (abrogato)
- k. trasporto da e verso cantieri; sono escluse le forniture di materiali edili prodotti industrialmente (ad es. mattoni, prodotti in calcestruzzo, ferri di armatura, calcestruzzo da centrale e rivestimenti stradali);
- l. (abrogato)

3 Per il resto si applica l'elenco dettagliato delle attività riportato all'appendice 7. Se l'appendice 7 del CNM 2012–2015 contiene divergenze rispetto al nuovo art. 2 Campo di applicazione aziendale, il nuovo art. 2 prevale sull'appendice 7.

4 Se un'impresa sottoposta al CNM occupa personale di una terza impresa (ditta prestatrice) assoggettato al CNM, la ditta prestatrice deve confermarle di rispettare integralmente le condizioni del CNM.

Art. 2^{bis} Campo di applicazione aziendale per le imprese miste

1 *Imprese miste a tutti gli effetti e non a tutti gli effetti*: in linea di principio si distingue tra imprese miste senza reparti autonomi (imprese miste non a tutti gli effetti) e imprese miste con reparti autonomi (imprese miste a tutti gli effetti).

2 *Imprese miste non a tutti gli effetti, principio dell'unità tariffaria*: per le imprese miste non a tutti gli effetti attive nel settore dell'edilizia principale si applica il principio dell'unità tariffaria. Sia singoli lavoratori, sia interi reparti estranei al settore rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo di lavoro al quale sottostà l'impresa principale. Questo significa che tutti i dipendenti sono fundamentalmente assoggettati al CNM. Nel caso specifico occorre determinare qual è l'attività che caratterizza l'impresa nel suo insieme.

3 *Imprese miste non a tutti gli effetti, determinazione dell'attività principale:* l'attività principale dell'impresa nel suo insieme viene determinata in base al criterio della prestazione lavorativa in ore riferita all'attività dei reparti oggetto della verifica. Se per un motivo qualsiasi non è possibile adottare questa procedura, si applica il criterio della percentuale d'impiego. Se anche questo metodo non conduce a un risultato inequivocabile, si applicano i criteri sussidiari (fatturato e utile, iscrizione nel registro di commercio e affiliazione all'associazione professionale).

4 *Imprese miste non a tutti gli effetti, criteri:* un'impresa mista non a tutti gli effetti dell'edilizia principale fornisce prestazioni in almeno un settore estraneo a quello dell'edilizia principale. Si presume che un'impresa è mista non a tutti gli effetti quando i seguenti punti sono in gran parte soddisfatti:

- a) singoli lavoratori non possono essere attribuiti in modo inequivocabile a un reparto;
- b) i lavori eseguiti nel reparto estraneo al settore sono forniti solo in via sussidiaria nell'ambito delle altre attività dell'impresa;
- c) il reparto estraneo al settore non si presenta sul mercato come prestatore di servizi autonomo;
- d) dall'esterno i reparti non sono identificabili come tali.

5 *Imprese miste a tutti gli effetti, criteri:* le imprese miste a tutti gli effetti hanno due o più reparti autonomi. Un reparto è definito autonomo quando sono soddisfatti cumulativamente i seguenti requisiti:

- a) singoli lavoratori possono essere assegnati in modo inequivocabile a determinati reparti; essi costituiscono un'unità organizzativa propria;
- b) i lavori eseguiti nel reparto estraneo al settore non sono forniti solo in via sussidiaria nell'ambito delle altre attività dell'impresa;
- c) il reparto estraneo al settore si presenta sul mercato come prestatore di servizi con un'identità propria;
- d) dall'esterno i reparti sono identificabili come tali.

6 *Imprese miste a tutti gli effetti, eccezione al principio dell'unità tariffaria:* nel caso delle imprese miste a tutti gli effetti a tenore del cpv. 5, il principio dell'unità tariffaria viene infranto. Per i reparti autonomi estranei al settore dell'edilizia principale e per tutti i dipendenti che vi lavorano viene applicato il CCL del ramo corrispondente. Per i reparti il cui ambito di attività rientra nel settore dell'edilizia principale fa stato il CNM.

7 *L'attività che caratterizza l'impresa* è l'attività svolta prevalentemente dall'impresa o dal reparto autonomo e viene determinata nel seguente modo³:

1. in primo luogo si considera il criterio della «prestazione lavorativa in ore riferita all'attività dei reparti oggetto della verifica»;
2. se per un motivo qualsiasi non è possibile adottare questa procedura, si applica il criterio della percentuale d'impiego;
3. se anche questo metodo non conduce a un risultato inequivocabile, si applicano i criteri sussidiari, come il fatturato e l'utile, l'iscrizione nel registro di commercio e l'affiliazione all'associazione professionale.

Art. 2^{ter} Delimitazione del campo di applicazione aziendale

Se il campo di applicazione è in contraddizione con altri contratti collettivi di lavoro, deve essere concluso un accordo di delimitazione con tutte le parti interessate, al fine di far chiarezza sulla situazione.

Art. 3 Campo di applicazione personale

1 Il CNM fa stato per i lavoratori delle imprese di cui all'art. 2 CNM (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione), operanti nei cantieri e in ditte ausiliarie di imprese edili. Per gli apprendisti si applica l'appendice 1 del CNM, indipendentemente dall'età. Il personale addetto alle mense e alle pulizie è assoggettato al presente contratto purché non sia sottoposto ai contratti collettivi di lavoro di forza obbligatoria conclusi per il settore dell'industria alberghiera e per quello dei servizi di pulizia.

2 Sono esclusi:

- a) capi muratori e capi fabbrica;
- b) personale con funzioni direttive;
- c) personale tecnico e amministrativo.

Art. 4 Deroghe al campo di applicazione e contratti per cantieri speciali

1 Se nell'ambito di un CCL locale si manifesta la necessità, in base a particolari situazioni strutturali, di derogare al campo di applicazione del CNM, le parti del CNM possono esonerare le parti locali dal rispetto di singole disposizioni del CNM.

2 Per i cantieri importanti ed aperti per lungo tempo, laddove, a causa delle condizioni geografiche o climatiche, le condizioni di lavoro

³ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012

sono regolate insufficientemente dal contratto locale, come pure in casi straordinari, le parti contraenti possono stipulare degli accordi particolari.

3 Se il cantiere riveste un'importanza nazionale, le parti del CNM possono stipulare una convenzione addizionale in deroga al CNM.

Art. 5 Dichiarazione di obbligatorietà generale

Le nuove convenzioni addizionali, e in particolare quelle sugli adeguamenti salariali, entrano di regola in vigore il 1° gennaio dell'anno successivo con la dichiarazione di obbligatorietà generale. Le parti del CNM si adoperano in tutti i modi affinché anche la dichiarazione di obbligatorietà generale decorra dal 1° gennaio. Subito dopo la stipulazione della convenzione le parti contraenti inoltrano la domanda per la dichiarazione di obbligatorietà generale.

2. Collaborazione tra le parti contraenti

Art. 6 Aggiornamento professionale

1 Le parti contraenti sostengono e promuovono l'aggiornamento professionale dei lavoratori del settore principale dell'edilizia. Esse informano periodicamente sulle possibilità di aggiornamento esistenti (offerte di corsi) attraverso i rispettivi organi d'informazione e raccomandano ai lavoratori e ai datori di lavoro di prestare la dovuta attenzione all'aggiornamento professionale. I lavoratori che hanno la volontà di farlo e ne sono idonei devono avere la possibilità di frequentare i corsi di formazione e di aggiornamento.

2 Al fine di incoraggiare l'aggiornamento professionale, i lavoratori hanno il diritto di essere esonerati dal lavoro per un massimo di 5 giorni di lavoro all'anno per poter seguire i corsi di aggiornamento professionale. Questo esonero viene concesso come permesso non retribuito e senza che il datore di lavoro ne sostenga le relative spese. I lavoratori devono attestare la frequenza ai corsi di aggiornamento e concordare in tempo utile con il datore di lavoro il periodo di assenza, tenendo conto delle esigenze dell'impresa.

3 La frequenza di corsi di aggiornamento professionale cofinanziati dal datore di lavoro (pagamento pieno o parziale del salario e dei costi del corso) necessita del consenso preliminare del datore di lavoro. In tal caso datore di lavoro e lavoratore concordano di volta in volta la data di inizio, la durata del corso e le prestazioni del datore

di lavoro, tenuto conto dei contributi finanziari del Fondo per la formazione Parifonds Edilizia o di altra istituzione paritetica simile.

4 Con la frequenza di un corso di aggiornamento professionale, il lavoratore non matura nessun diritto a un'occupazione nel rispettivo comparto professionale.

Art. 7 Pace del lavoro

1 Nell'intento di salvaguardare, nell'interesse dell'intera economia nazionale, la pace del lavoro, le parti del CNM chiariscono reciprocamente, secondo i principi della buona fede, le divergenze di opinione importanti e le eventuali vertenze e si adoperano per la loro composizione nel senso delle disposizioni qui appresso.

2 In ogni caso le parti si impegnano per sé, le loro sezioni e i loro membri a salvaguardare, per l'intera durata del presente contratto, la pace assoluta del lavoro ai sensi dell'art. 357a cpv. 2 CO. **Di conseguenza sono proibite tutte le azioni volte a turbare il lavoro, quali sciopero, minaccia di sciopero, provocazione allo sciopero, ogni resistenza passiva come pure ogni rappresaglia o altra misura di lotta, quali serrata o boicotto.**

Art. 8 Contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento⁴

1 **Parifonds Edilizia: il Parifonds Edilizia** costituito dalle parti contraenti il CNM **ha la competenza di riscuotere e amministrare i contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento.** Ha la forma giuridica di un'associazione.

2 **Campo di applicazione:** sono sottoposti al Parifonds Edilizia i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione geografico, aziendale e personale del CNM nonché i loro dipendenti, inclusi gli apprendisti. Sono escluse le imprese attive nell'estrazione di sabbia e ghiaia. Sono pure esclusi i Cantoni e le zone contrattuali di Ginevra, Neuchâtel, Ticino, Vaud e Vallese. Sono fatti salvi accordi cantonali complementari già in atto, concernenti fondi sociali paritetici. Se viene dichiarata l'obbligatorietà generale totale o parziale del Parifonds Edilizia, il campo di applicazione è determinato dalle pertinenti disposizioni del testo di obbligatorietà generale.

⁴ Modifica secondo la Convenzione addizionale dell'11 settembre 2009, in vigore dal 1° gennaio 2010; DOG in vigore dal 1° gennaio 2010 (DCF del 7 dicembre 2009)

Art. 8 cpv. 4 CNM: modifica secondo la Convenzione addizionale del 25 settembre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013; DOG in vigore dal 1° settembre 2013 (DCF del 26 luglio 2013)

3 Scopo del Parifonds Edilizia: da un lato il Parifonds Edilizia ha lo scopo di coprire le spese per l'applicazione del CNM (compresi i CCL locali) e di espletare altre mansioni di natura prevalentemente sociale. Dall'altro si prefigge di promuovere e incoraggiare il ricambio professionale, favorire la formazione e il perfezionamento professionali e sostenere misure atte a prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

3^{bis} abrogato

4 Contributi: tutti i lavoratori assoggettati al CNM, inclusi gli apprendisti, devono versare un contributo alle spese d'applicazione e di formazione e perfezionamento professionale nell'ordine dello 0,55 % della massa salariale soggetta alla LAINF⁵, indipendentemente dalla loro affiliazione a un'associazione professionale. Il datore di lavoro provvede all'incasso e alla rimessa dei contributi al Parifonds Edilizia. I datori di lavoro assoggettati al CNM devono versare un contributo alle spese d'applicazione e di formazione e perfezionamento professionale nell'ordine dello 0,4 % della massa salariale soggetta alla LAINF per i lavoratori assoggettati al CNM, inclusi gli apprendisti. I datori di lavoro la cui attività in Svizzera si protrae fino a 90 giorni l'anno devono versare lo 0,3 % della massa salariale soggetta alla LAINF (0,25 % a carico del lavoratore, 0,05 % a carico del datore di lavoro) per i lavoratori assoggettati al CNM, inclusi gli apprendisti, e comunque non meno di CHF 20.– al mese per ogni collaboratore e datore di lavoro⁶.

4^{bis} La precedente regolamentazione dei contributi (art. 8 cpv. 4) viene verificata regolarmente (almeno una volta all'anno) dalle parti contraenti. Qualora dovesse emergere che il patrimonio complessivo del Parifonds Edilizia potrebbe scendere o è già sceso al di sotto della

⁵ Equivale alla massa salariale Suva

⁶ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 25 settembre 2012, in vigore per le parti contraenti dal 1° gennaio 2013; DOG in vigore dal 1° settembre 2013 (DCF del 26 luglio 2013).

Versione secondo il DCF del 7 dicembre 2009 e la Convenzione addizionale dell'11 settembre 2009:

«Contributi: tutti i lavoratori sottoposti al CNM, compresi gli apprendisti, versano contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento pari allo 0,7 % della massa salariale LAINF, a prescindere dalla loro appartenenza a un'associazione. Il datore di lavoro provvede alla riscossione e al versamento dei contributi al Parifonds Edilizia. I datori di lavoro sottoposti al CNM versano contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento pari allo 0,5 % della massa salariale LAINF dei lavoratori assoggettati al CNM, compresi gli apprendisti. I datori di lavoro la cui attività in Svizzera non supera i 90 giorni all'anno versano lo 0,4 % della massa salariale LAINF (0,35 % contributo lavoratore, 0,05 % contributo datore di lavoro) dei lavoratori sottoposti al CNM, compresi gli apprendisti, ma al minimo CHF 20.– al mese per ogni datore di lavoro.»

metà del fabbisogno annuo, le parti dovranno valutare tempestivamente la situazione ed eventualmente deliberare un opportuno adeguamento dei contributi entro i limiti del rapporto finora vigente di 0,7 a 0,5 tra il contributo del lavoratore e il contributo del datore di lavoro (in caso di datori di lavoro esteri, il rapporto è di cinque a uno tra il lavoratore e il datore di lavoro). Un'eventuale modifica dei contributi entrerà in vigore di regola a partire dal successivo anno civile⁶.

5 *Disposizioni esecutive*: i dettagli come l'organizzazione dell'associazione, l'impiego dei mezzi, il regolamento delle prestazioni e l'applicazione (disposizioni esecutive) sono disciplinati nello statuto e nei regolamenti del Parifonds Edilizia. Lo statuto e i regolamenti sono parte integrante del CNM.

6 *Durata del Parifonds Edilizia e scioglimento*: il Parifonds Edilizia e l'art. 8 del CNM entrano in vigore il 1° gennaio 2010 e si allineano in linea di principio alla validità del CNM. Il Parifonds Edilizia viene mantenuto anche qualora il Contratto nazionale mantello non fosse più applicabile. In tal caso tutti i lavoratori sottoposti al CNM, compresi gli apprendisti, come pure le imprese assoggettate devono continuare a versare i contributi di cui al capoverso 4 del presente articolo. Il Parifonds Edilizia può tuttavia essere sciolto da una delle parti del CNM con disdetta scritta nei seguenti termini:

- a) nel mese seguente la risoluzione del CNM, per la fine del secondo mese successivo;
- b) dal secondo mese dopo la risoluzione del CNM, per la fine di un mese, osservando un termine di preavviso di tre mesi.

Art. 9 Convenzioni addizionali

Le convenzioni addizionali, rispettivamente gli accordi protocollari stipulati dalle parti contraenti costituiscono parte integrante del CNM.

3. Rapporto con altri CCL

Art. 10 CCL locali

1 I CCL locali possono contenere regolamentazioni specifiche per la loro zona contrattuale. Per essere validi, abbisognano della firma delle parti del CNM. Tale condizione vale sia per i nuovi CCL locali che per le loro modifiche, ivi compresi gli adattamenti alle modifiche del CNM.

2 Le parti del CNM hanno diritto di intervenire quali parti dei CCL locali.

3 I CCL locali devono contenere obbligatoriamente:

- a) la descrizione del campo di applicazione, in virtù dell'art. 1 CNM;
- b) l'applicazione del contratto, la composizione di divergenze di opinione, in particolare la designazione della Commissione professionale paritetica;
- c) abrogato
- d) la fissazione dei giorni festivi retribuiti (art. 38 CNM) e
- e) la regolamentazione dell'indennità per il pranzo (art. 60 CNM) e del tempo di viaggio (art. 54 CNM).

4 Riguardo a quanto non viene menzionato all'art. 10 cpv. 3 CNM, è possibile, nei CCL locali, stipulare regolamentazioni deroganti o che vanno al di là delle disposizioni del CNM solo previo accordo esplicito delle parti del CNM. Per i cantieri speciali viene applicato l'art. 4 CNM.

5 Divergenze di opinione: se le parti contraenti locali non riescono ad accordarsi su un CCL locale, esse si rivolgono alle parti del CNM. Queste ultime assumono un ruolo di mediazione.

Art. 11 Contratti di adesione

1 Nell'interesse delle parti contraenti, le organizzazioni dei lavoratori si impegnano a provvedere a che i contratti collettivi di lavoro locali vengano firmati e rispettati anche dalle imprese non associate e da quelle che provengono dall'esterno ed eseguono lavori nell'ambito designato dal contratto. Questi contratti di adesione devono essere analoghi al contratto collettivo di lavoro facente stato per quella determinata regione.

2 L'accordo protocollare (appendice 1) disciplina il diritto delle parti del CNM alla stipulazione di contratti di adesione con altre organizzazioni.

3 È tassativamente proibito alle parti del CNM e alle rispettive sezioni stipulare dei CCL analoghi o diversi, secondo l'art. 2 CNM, con altra organizzazione non elencata nell'accordo protocollare. È possibile derogare solo con il reciproco accordo delle parti del CNM.

4. Applicazione del CNM

Art. 12 Applicazione del CNM

1 Le parti del CNM si impegnano da parte loro, delle loro sezioni e dei loro membri ad attenersi alle disposizioni del presente contratto come pure a quelle dei CCL locali.

2 Le parti del CNM provvedono all'applicazione dello stesso (vedi disposizioni degli art. 75–79 CNM).

Art. 13 Commissione paritetica svizzera d'applicazione (CPSA)

1 Per l'applicazione del CNM, le parti contraenti costituiscono, per tutta la durata del contratto, una Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA composta da sette rappresentanti dell'organizzazione dei datori di lavoro e da sette rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori.

2 Le organizzazioni dei lavoratori sono così rappresentate nella CPSA: quattro rappresentanti Unia, tre rappresentanti Syna.

2^{bis} La CPSA delega i compiti che non sono di sua esclusiva competenza a un comitato composto pariteticamente da sei membri della CPSA. Le organizzazioni dei lavoratori sono così rappresentate nel comitato della CPSA: due rappresentanti Unia, un rappresentante Syna.

3 La CPSA si costituisce autonomamente ed adotta un proprio regolamento.

Art. 13^{bis} Competenze e compiti della CPSA

1 Qualora il comitato non giungesse a una decisione unanime, la Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA, in veste di commissione plenaria, delibera su questioni generali di interpretazione del CNM e su questioni fondamentali riguardanti l'intero territorio nazionale.

2 abrogato

3 La Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA emana istruzioni generali concernenti l'adempimento dei compiti di applicazione e il relativo obbligo di rendiconto delle Commissioni professionali paritetiche locali.

4 Il comitato assiste le Commissioni professionali paritetiche locali nell'applicazione del CNM e ne coordina le attività. È inoltre respon-

sabile di istruirle e fornire loro consulenza. Il comitato delibera su questioni riguardanti le competenze delle Commissioni professionali paritetiche e può, in singoli casi, emanare istruzioni specifiche. Il comitato controlla l'operato delle Commissioni professionali paritetiche e coordina l'applicazione del CNM con altri organi di applicazione e con le autorità federali, nonché con servizi esteri.

5 Le divergenze di opinione inconciliabili in seno alla Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA sono sottoposte entro un termine ragionevole alle parti contraenti che le esaminano e prendono una decisione.

6 La CPSA nomina il segretariato CPSA permanente.

Art. 14 Collegio arbitrale nazionale

1 Il Collegio arbitrale nazionale è designato dalle parti del CNM e si compone di:

- a) un giudice di carriera quale presidente e
- b) quattro assessori periti per ciascuna parte, da designarsi dalle parti contraenti.

2 Il presidente del Collegio arbitrale è designato in comune dalle parti del CNM e resta in carica per tutta la durata del CNM. Qualora le parti contraenti non si accordassero sulla sua designazione, la nomina del presidente è demandata al Tribunale d'Appello del Cantone Zurigo, il quale può tenere conto, nella sua decisione, delle proposte avanzate dalle parti contraenti.

3 Le parti contraenti devono proporre, ogni qualvolta si inizia una procedura arbitrale, i rispettivi assessori periti. La designazione deve avvenire entro 30 giorni dall'istanza di convocazione del Collegio arbitrale. Le organizzazioni dei lavoratori devono accordarsi fra di loro, volta per volta, sulla designazione dei loro assessori periti, ritenuto che in via di principio ogni organizzazione dei lavoratori dev'essere rappresentata da un assessore.

4 Il Collegio arbitrale nazionale ha sede a Zurigo. La procedura del Collegio arbitrale è quella prevista dal Concordato del 27 marzo 1969 sulla giurisdizione arbitrale e dall'ordinamento di procedura civile del Cantone Zurigo.

Art. 15 Procedura di conciliazione e di arbitrato in generale

1 Le divergenze di opinione e le controversie fra le parti del CNM relative all'applicazione e all'interpretazione di questioni disciplinate

nel contratto stesso o in una convenzione addizionale possono essere sottoposte alla CPSA. Qualora non si giungesse a un'intesa né in seno alla CPSA né al termine della procedura descritta all'art. 13^{bis} cpv. 5 CNM, ci si può appellare direttamente al Collegio arbitrale.

2 Qualora non si giungesse a un accordo o posto che una delle parti respinga la proposta di mediazione della CPSA, la vertenza può essere sottoposta, entro 30 giorni, con istanza scritta e motivata, al Collegio arbitrale nazionale di cui all'art. 14 CNM (per divergenze di opinione sugli adeguamenti salariali viene applicato l'art. 51 CNM). La decisione arbitrale è definitiva e, riservato il ricorso per nullità, inappellabile.

3 Cause dipendenti da manifesta violazione della pace del lavoro da parte di un'organizzazione contraente il presente CNM vanno, in deroga ai cpv. 1 e 2 di questo articolo, immediatamente sottoposte al Collegio arbitrale nazionale. In simili casi il Collegio arbitrale è legittimato ad adottare, secondo il suo libero giudizio, tutti i provvedimenti e tutte le disposizioni che ritiene necessari e fattibili.

4 Per tutta la durata della procedura davanti alla CPSA, rispettivamente al Collegio arbitrale nazionale, si deve evitare ogni polemica pubblica sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. È permessa un'informazione oggettiva dei membri.

Art. 16 Sanzioni

1 In caso di violazioni contrattuali il Collegio arbitrale nazionale può decretare contro la parte colpevole una multa convenzionale il cui importo è commisurato all'entità della violazione e non è inferiore a CHF 15000.-.

2 In caso di mancanza grave, il Collegio arbitrale nazionale può inoltre decretare, su proposta della parte danneggiata, un risarcimento danni a favore di quest'ultima: in tal caso occorre considerare sia le circostanze, sia l'entità della colpa.

3 Le multe convenzionali, il risarcimento danni e le spese procedurali vanno versate entro un termine di 30 giorni dall'emissione della sentenza.

Art. 17 abrogato

SECONDA PARTE – Disposizioni contrattuali

Questa parte contiene disposizioni normative che costituiscono parte integrante del contratto individuale di lavoro tra datore di lavoro e lavoratore.

1. Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 18 Periodo di prova

1 Per i lavoratori assunti per la prima volta in un'impresa, i primi due mesi sono considerati periodo di prova. Tale periodo può essere prolungato per un massimo di un mese previo accordo scritto.

2 abrogato

3 Durante il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di cinque giorni lavorativi.

Art. 19 Disdetta del rapporto definitivo di lavoro

1 Una volta concluso il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti, indipendentemente dal fatto che il lavoratore percepisca un salario orario o mensile, osservando i seguenti termini:

- a) nel primo anno di servizio, rispettivamente quando la durata del rapporto di lavoro stagionale a tempo indeterminato è complessivamente inferiore a 12 mesi, il termine di disdetta è di un mese, per la fine del mese;
- b) nel secondo e fino al nono anno di servizio compreso, rispettivamente quando la durata del rapporto di lavoro stagionale a tempo indeterminato è superiore a 12 mesi, il termine di disdetta è di due mesi, per la fine del mese;
- c) dal decimo anno di servizio, il termine di disdetta è di tre mesi, per la fine del mese.

1^{bis} Per i lavoratori che hanno compiuto il 55° anno di età, il termine di disdetta nel 1° anno di servizio dopo il periodo di prova è di un mese, dal 2° al 9° anno di servizio di quattro mesi e dal 10° anno di servizio di sei mesi⁷.

2 I termini di disdetta ai sensi dell'art. 19 cpv. 1 e cpv. 1^{bis}⁷ CNM non possono essere modificati (ridotti) a sfavore dei lavoratori.

⁷ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

3 abrogato

4 abrogato

5 Entro la metà dell'anno civile precedente la nascita del diritto alla rendita ai sensi del CCL PEAN, le parti del contratto individuale di lavoro concludono un accordo scritto sul versamento delle prestazioni e ne informano la fondazione paritetica. Il rapporto di lavoro cessa automaticamente quando il lavoratore inizia a percepire la rendita. Se entrambe le parti rinunciano temporaneamente alle prestazioni ai sensi del CCL PEAN, il rapporto di lavoro prosegue automaticamente.

Art. 20 Regolamentazioni speciali per lavoratori stagionali e dimoranti temporanei

1 I datori di lavoro informano tempestivamente i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei alle loro dipendenze fino a quel momento, di norma quattro settimane prima della fine della stagione, ma con un anticipo minimo di 14 giorni, valutando il volume dei lavori, sulle possibilità di una nuova occupazione nella prossima stagione. I lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei che a motivo della loro qualifica insufficiente o dello scarso volume di lavoro non possono essere riassunti sono informati per iscritto. Si osservino eventuali disposizioni legislative.

2 I datori di lavoro si impegnano affinché i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei già da loro occupati godano di priorità rispetto a nuovi lavoratori stagionali o dimoranti temporanei con pari qualifiche e prestazioni. I lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei che intendono rinunciare – la stagione successiva – a una nuova occupazione nella stessa impresa informano pure tempestivamente il datore di lavoro.

3 Nessuna pretesa giuridica, in particolare salariale, può essere fatta valere in presenza o assenza delle comunicazioni di cui all'art. 20 cpv. 1 e 2 CNM.

4 Se la Commissione paritetica locale constata manifesti abusi, comunicazione al riguardo è fatta all'autorità cantonale competente per il rilascio dei permessi.

5 abrogato

Art. 21 Protezione contro la disdetta

1 Principio: è esclusa la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova da parte del datore di lavoro con riserva dell'art. 21 cpv. 2 e 3 CNM, fintantoché il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.

2 Indennità giornaliera di malattia e rendita di invalidità: qualora il lavoratore percepisca, oltre all'indennità giornaliera di malattia, una rendita di invalidità, il rapporto di lavoro può essere disdetto, nel rispetto dei normali termini, a partire dalla data in cui sorge il diritto alla rendita di invalidità.

3 Malattia dopo la disdetta: se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, la scadenza ne viene sospesa, ai sensi dell'art. 336c cpv. 2 CO, nel primo anno di servizio per 30 giorni al massimo, dal secondo al quinto anno di servizio compreso per un massimo di 90 giorni e a partire dal sesto anno di servizio per un massimo di 180 giorni. Se la data finale non coincide con la scadenza del termine di disdetta prolungato, questo viene prolungato fino alla fine del mese successivo.

4 Infortunio dopo la disdetta: se il lavoratore subisce un infortunio dopo aver ricevuto la disdetta, la scadenza del termine di disdetta viene sospesa fintantoché l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni versa le prestazioni di indennità giornaliera.

5 Disdetta in presenza di un saldo positivo delle ore supplementari: se al momento della disdetta sussiste un saldo di ore supplementari positivo e se tale saldo non può essere compensato nel primo mese del termine di disdetta, il lavoratore può esigere che il termine di disdetta venga prolungato di un mese.

6 Un lavoratore non può essere licenziato soltanto perché è stato eletto all'esercizio di una carica sindacale. Per il resto si applicano gli articoli 336, 336a e 336b CO⁸.

Art. 22 Cessazione di attività e licenziamenti collettivi

La cessione dell'impresa, la chiusura aziendale o i licenziamenti collettivi sono disciplinati dalla convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» (vedi appendice 5), che è parte integrante del presente contratto.

⁸ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

2. Orario di lavoro

Art. 23 Definizione di orario di lavoro

1 Per orario di lavoro si intende il tempo in cui il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro.

2 Non è considerato orario di lavoro:

- a)** il tragitto di andata e ritorno al luogo di lavoro. Per quanto riguarda il tempo di viaggio si applica l'art. 54 CNM;
- b)** la pausa del mattino con interruzione del lavoro regolata.

3 Un contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e deve stabilire la quota esatta delle ore di lavoro annuali dovute. La parte delle ore di lavoro settimanali non soggette a supplemento, nonché le ore computabili per giorni festivi, vacanze, malattia, infortunio, ecc. subiscono una riduzione proporzionale.

Art. 24 Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali)

1 Per orario di lavoro annuale si intende il totale lordo delle ore di un anno civile, durante le quali il lavoratore deve svolgere il suo lavoro, prima della deduzione delle ore non lavorative generali, come i giorni festivi infrasettimanali retribuiti, e delle ore individuali non lavorate, come vacanze, malattia, infortunio, giorni di servizio civile, ecc.

2 Il totale determinante delle ore annuali ammonta a 2112 ore in tutte le zone contrattuali (365 giorni : 7 = 52,14 settimane x 40,5 ore).

3 Le ore computabili in caso di giorni festivi, vacanze, nonché di giorni di assenza individuali dovuti a malattia, infortunio o altri motivi vengono conteggiate in base al calendario di lavoro aziendale vigente o in base al calendario di lavoro sezionale applicato presso la sede dell'impresa.

3^{bis} Se un lavoratore inizia o cessa l'attività durante l'anno, il tempo di lavoro viene calcolato pro rata in base al calendario di lavoro aziendale o sezionale vigente. Per i lavoratori con salario mensile, le ore eccedenti la quota pro rata delle ore annuali di cui al cpv. 2 vengono retribuite e versate in aggiunta al salario base alla fine del rapporto di lavoro.

4 Il datore di lavoro effettua un controllo dettagliato dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e mensile.

Art. 25 Orario di lavoro settimanale e lavoro a sciolte

1 Orario di lavoro settimanale (orario di lavoro normale): l'orario di lavoro settimanale per l'anno successivo viene fissato dall'impresa in un calendario di lavoro, al più tardi entro la fine dell'anno. Il calendario viene elaborato secondo i criteri di cui al cpv. 2. Le parti contraenti mettono a disposizione dei modelli di calendari di lavoro elaborati congiuntamente. Se l'impresa omette di allestire il calendario di lavoro e di comunicarlo ai lavoratori, viene applicato il calendario sezionale in vigore nel luogo d'impiego, che viene elaborato ogni anno dalle Commissioni professionali paritetiche locali. Se necessario, essi possono scostarsi dal cpv. 2 in caso di condizioni geografiche o climatiche particolari. Il calendario di lavoro aziendale non può superare i limiti fissati dalla Commissione professionale paritetica (fascia di oscillazione) e deve essere consegnato a detta Commissione entro metà gennaio.

1^{bis} Decisioni delle Commissioni professionali paritetiche: le Commissioni professionali paritetiche deliberano sulla fascia di oscillazione di cui al cpv.1 a maggioranza qualificata. Il voto del presidente non determina la maggioranza. Prima di una votazione va garantita la parità delle parti.

2 Durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale: l'orario di lavoro settimanale si articola di regola nel modo seguente:

- a) minimo 37,5 ore settimanali (= 5 x 7,5 ore) e
- b) massimo 45 ore settimanali (= 5 x 9 ore).

3 Scostamenti: in caso di penuria di lavoro, condizioni meteorologiche sfavorevoli o guasti tecnici, l'impresa può modificare a posteriori il calendario di lavoro per l'intera impresa o per singole parti (cantieri), purché rispetti il cpv. 2 e il numero massimo di ore annuali. Nell'ambito di tali adeguamenti, l'impresa può scendere sotto il limite minimo e superare il limite massimo delle ore settimanali fino ad un tetto di 48 ore. L'aumento delle ore di lavoro settimanali deve presentare obbligatoriamente un nesso con l'evento che in precedenza ha condotto a una riduzione delle ore di lavoro. È possibile adeguare ripetutamente il calendario di lavoro.

3^{bis} Modalità: la modifica a posteriori del calendario di lavoro a tenore del cpv. 3 può sortire effetti solo in un'ottica futura. Ai lavoratori deve essere garantito il diritto di essere consultati in conformità all'art. 48 della legge sul lavoro nonché il diritto di partecipare e di essere informati secondo l'art. 69 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro. Il calendario di lavoro e le sue eventuali modifiche devono poter essere consultati da tutti i lavoratori interessati.

3^{ter} Gestione delle ore perse non lavorate: se il lavoro supplementare da compiere a posteriori risulta di entità minore rispetto alla riduzione precedente del tempo di lavoro, la differenza va a carico del datore di lavoro, vale a dire che quest'ultimo non è autorizzato a ridurre proporzionalmente il salario del lavoratore alla fine dell'anno, anche se questi nel complesso ha lavorato meno del dovuto. Non è possibile un riporto sotto forma di ore di riserva.

4 Se il calendario di lavoro viola disposizioni stabilite dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, la Commissione professionale paritetica competente può opporsi con motivazione e respingerlo.

5 Lavoro a sciolte – concetto: il lavoro a sciolte rappresenta un sistema di orario di lavoro in base al quale due o più gruppi di lavoratori (squadre) vengono impiegati a tempi alternati nello stesso posto di lavoro.

6 Lavoro a sciolte – premesse: il lavoro a sciolte viene autorizzato⁹ quando:

- a) l'impresa (o consorzio) ha presentato di regola almeno due settimane prima dell'inizio dei lavori una domanda scritta e motivata,
- b) sussiste una necessità specifica,
- c) è stato elaborato un piano delle sciolte e
- d) sono rispettate le condizioni previste dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro.

7 Lavoro a sciolte – competenze: la domanda deve essere presentata alla Commissione professionale paritetica competente che l'approva entro una settimana dal ricevimento, purché siano adempiute le premesse citate al cpv. 6 del presente articolo.

8 Lavoro a sciolte – supplementi: ai lavoratori che lavorano a sciolte viene concesso un supplemento di 20 minuti per ogni turno. Al posto di questo supplemento di tempo può essere versato un supplemento di CHF 1.– per ogni ora di lavoro. Nella domanda di autorizzazione per il lavoro a sciolte occorre indicare come vengono regolati i supplementi.

9 Riserva per i lavori in sotterraneo: per i lavori in sotterraneo si applica la convenzione addizionale al CNM, appendice 12, «Convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo».

⁹ Per i lavori in sotterraneo si applica la «Convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo», appendice 12.

10 La CPSA ha emanato una direttiva dettagliata sul lavoro a sciolte nell'edilizia principale svizzera (appendice 16) che trova applicazione a titolo complementare.

Art. 26 Lavoro supplementare

1 Le ore prestate in più rispetto all'orario di lavoro settimanale stabilito dal calendario di lavoro sono considerate ore supplementari. Gli apprendisti possono essere chiamati a prestare lavoro supplementare solo con moderazione; va tenuto conto della loro età e dei loro obblighi scolastici.

2 Se l'orario di lavoro settimanale è superiore a 48 ore, alla fine del mese successivo le ore di lavoro in più devono essere retribuite con il salario base e con un supplemento del 25%. Per il resto, ogni mese possono essere trasferite sul nuovo conto al massimo 20 ore supplementari prestate nel mese in corso, sempre che il saldo complessivo non sia superiore a 100 ore. Il resto delle ore supplementari prestate durante il mese in corso sono da retribuire parimenti alla fine del mese successivo con il salario base.

3 Il datore di lavoro è autorizzato a chiedere ai lavoratori la compensazione totale o parziale del saldo esistente delle ore supplementari con tempo libero di pari durata. Nel limite del possibile, egli tiene conto dei desideri e delle esigenze dei lavoratori, concedendo in modo particolare giornate intere.

4 Il saldo delle ore supplementari deve essere completamente azzerato entro la fine di marzo di ogni anno. Nel caso in cui, per motivi aziendali eccezionali, ciò non dovesse essere possibile, a fine marzo il saldo rimanente dovrà essere retribuito con il salario base e un supplemento del 25%.

5 In caso di interruzione del rapporto di lavoro durante l'anno civile, occorre effettuare il calcolo pro rata dell'orario annuale di lavoro e procedere analogamente a quanto previsto dal cpv. 4.

6 Ore in difetto (ore mancanti) possono essere computate con il conguaglio alla fine del rapporto di lavoro solo se imputabili a una colpa del lavoratore e se l'ammontare è congruo.

Art. 27 Giorni non lavorativi

1 La domenica, i giorni festivi cantonali e ufficiali, come pure il sabato e il 1° agosto non si lavora.

2 In casi motivati, è ammesso il lavoro nei giorni menzionati all'art. 27 cpv. 1 CNM. L'impresa deve darne comunicazione alla Commissione professionale paritetica competente almeno 24 ore prima dell'inizio dei lavori.

3 Tutte le ore prestate di sabato danno diritto a un supplemento salariale del 25 %. Sono riservati eventuali supplementi superiori concordati contrattualmente (appendici).

Art. 28 Lavoro ridotto e sospensione delle attività aziendali causa intemperie

1 Per l'introduzione e l'indennizzo del lavoro ridotto, così come per la sospensione temporanea delle attività aziendali, fanno stato le disposizioni di legge. L'approvazione del lavoro ridotto da parte di ogni lavoratore deve essere fatta per iscritto.

2 I lavori che si svolgono all'aperto, in caso di condizioni meteorologiche che pregiudicano la salute del lavoratore e/o che ne impediscono uno svolgimento efficiente (pioggia, neve, fulmini, freddo intenso) devono essere interrotti, nella misura in cui ciò è tecnicamente possibile.

3 L'interruzione del lavoro deve essere ordinata dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Prima dell'interruzione si devono interpellare i lavoratori interessati.

4 Durante l'interruzione del lavoro per intemperie, i lavoratori devono tenersi a disposizione del datore di lavoro o del suo sostituto in modo da poter riprendere il lavoro in qualsiasi momento, a meno che il datore di lavoro non abbia consentito ai lavoratori di disporre liberamente del loro tempo. Su ordine del datore di lavoro o del suo sostituto, durante l'interruzione del lavoro, i lavoratori sono tenuti a prestare altri lavori ragionevolmente esigibili.

5 Vengono considerate attività che possono essere ragionevolmente eseguite tutte quelle commisurate alle capacità dei lavoratori e che vengono abitualmente prestate nel settore.

6 Chi, per l'interruzione del lavoro, fa richiesta di un'indennità a un'assicurazione prevista dalla legge (assicurazione contro la disoccupazione), per i giorni di attesa previsti dalla legge deve computare l'orario di lavoro medio giornaliero (art. 24 cpv. 3) all'orario di lavoro annuale. Il diritto all'indennità del lavoratore è disciplinato dalle disposizioni di legge.

Art. 29 abrogato

Art. 30 abrogato

Art. 31 abrogato

Art. 32 abrogato

Art. 33 abrogato

3. Vacanze

Art. 34 Diritto generale alle vacanze

1 Il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze:

	a salario mensile	a salario orario
dal compimento del 20° anno di età fino al 50° anno compiuto	5 settimane (= 25 giornate lavorative)	10,6 %* del salario (corrisponde a 5 settimane di vacanza)
fino al compimento del 20° anno di età e dal 50° anno compiuto	6 settimane (= 30 giornate lavorative)	13,0 %* del salario (corrisponde a 6 settimane di vacanza)

* Calcolo: $5 / (52,14 - 5) \times 100$ risp. $6 / (52,14 - 6) \times 100$

2 Il salario percentuale per le vacanze è calcolato conformemente alla tabella dell'appendice 8. Il salario percentuale per le vacanze di cui all'art. 34 cpv. 1 CNM viene corrisposto mediante accredito sul conteggio salariale. È espressamente vietato il pagamento in contanti del salario per le vacanze durante il rapporto di lavoro.

3 I giorni festivi legali che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanza e possono di conseguenza essere recuperati successivamente.

Art. 35 Diritto pro rata alle vacanze

1 Principio: nell'anno civile nel quale inizia o termina il rapporto di lavoro, le vacanze conformemente all'art. 34 CNM vengono calcolate pro rata in base alla durata del rapporto d'impiego nel rispettivo anno civile.

2 abrogato

3 abrogato

Art. 36 Periodo delle vacanze, godimento delle vacanze

1 *Periodo delle vacanze:* il periodo delle vacanze va concordato con sufficiente anticipo tra il datore di lavoro e il lavoratore tenendo conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore.

2 *Concessione di due settimane consecutive:* purché il diritto alle vacanze sia sufficiente, due settimane vanno prese possibilmente senza interruzione (art. 329c cpv. 1 CO).

3 *Vacanze collettive:* la data di eventuali vacanze collettive va discussa a tempo debito con i lavoratori o con la loro rappresentanza nell'impresa.

Art. 37 Divieto di indennizzo e di lavoro durante le vacanze

1 *Godimento delle vacanze:* le vacanze devono essere godute di regola nel corso dell'anno. Finché dura il rapporto di lavoro le vacanze non possono essere compensate con denaro o altre prestazioni (art. 329d cpv. 2 CO).

2 *Lavoro durante le vacanze:* se durante le vacanze il lavoratore presta lavoro remunerato per conto di terzi e lede così i legittimi interessi del datore di lavoro, questi gli può rifiutare il salario dovuto per le vacanze o esigerne la restituzione se il pagamento fosse già avvenuto (art. 329d cpv. 3 CO). Resta riservata una denuncia del datore di lavoro alla Commissione professionale paritetica conformemente all'art. 70 CNM («Divieto di lavoro nero»).

4. Giorni festivi, assenze, servizio militare, civile e di protezione civile

Art. 38 Giorni festivi

1 *Giorni festivi indennizzabili:* i lavoratori hanno diritto a un'indennità per perdita di salario in determinati giorni festivi che ricorrono in giorni di lavoro. I CCL locali fissano le festività (almeno otto giorni festivi all'anno), da retribuirsi a condizione che cadano in un giorno di lavoro. I giorni festivi indennizzati vanno pure bonificati quando cadono durante le vacanze.

2 *Indennità per i lavoratori a salario orario:* per il calcolo dell'indennità per i giorni festivi fa stato la media delle ore giornaliere (cfr. art. 24 cpv. 3), da retribuire con il salario base. Il versamento dell'indennità viene effettuato alla chiusura del periodo di paga in cui cade il giorno festivo.

3 Diritto all'indennità: il lavoratore matura il diritto all'indennità per i giorni festivi a condizione che abbia lavorato nell'impresa almeno una settimana prima del giorno festivo. Il diritto decade qualora il lavoratore:

- a) sia assente ingiustificato per tutta la settimana in cui cade il giorno festivo;
- b) sia assente ingiustificato il giorno prima della festività o il giorno successivo ad essa;
- c) percepisca, per il giorno festivo, prestazioni assicurative da parte di una cassa malati, dalla Suva o dall'assicurazione contro la disoccupazione.

4 Lavoratori stagionali e dimoranti temporanei: i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei che nel relativo anno civile hanno prestato la loro opera per almeno sette mesi nella stessa impresa ricevono, come premio di fedeltà, un'indennità per i giorni festivi che cadono tra Natale e Capodanno (tuttavia al massimo due giorni) a condizione che non cadano in un giorno non lavorativo.

Art. 39 Assenze di breve durata

I Ai lavoratori con rapporto di lavoro superiore a tre mesi o la cui durata del contratto sia superiore a tre mesi spetta di diritto un'indennità di perdita di salario per le assenze inevitabili di seguito elencate:

- a) **Proscioglimento dall'obbligo militare:** ½ giornata. Qualora la distanza tra il posto di lavoro e quello di ispezione¹⁰ sia tale da rendere impossibile la ripresa del lavoro nella stessa giornata, il lavoratore ha diritto a una giornata intera.
- b) **Matrimonio del lavoratore e nascita di un figlio:** 1 giorno
- c) **Decesso nella famiglia del lavoratore (coniuge o figlio):** 3 giorni
- d) **Decesso di fratelli, genitori o suoceri:** 3 giorni
- e) **Trasloco della propria economia domestica se il rapporto di lavoro non è disdetto:** 1 giorno

¹⁰ Da intendersi come proscioglimento.

2 Se il lavoratore, per altri motivi personali, è impedito senza colpa propria a prestare la sua opera, si applica l'art. 324a CO.

3 Per le assenze di breve durata menzionate all'art. 39 cpv. 1 CNM viene corrisposto il salario per le ore effettivamente perse, di cui il lavoratore avrebbe fruito se, quel giorno, avesse lavorato normalmente (conformemente al calendario di lavoro vigente).

4 L'indennità viene corrisposta alla fine del periodo retributivo durante il quale si sono avute queste assenze inevitabili.

Art. 40 Servizio obbligatorio svizzero militare, civile e di protezione civile

1 *Entità dell'indennità:* il lavoratore ha diritto, in tempo di pace, a un'indennità durante i servizi svizzeri obbligatori, militare, civile o di protezione civile. L'indennità, basata sul salario orario, settimanale o mensile, ammonta a:

	celibi	coniugati o celibi con persone a carico
per tutta la durata della scuola reclute	50 %	80 %
durante altri servizi militari, civili o di protezione civile a carattere obbligatorio:		
– nelle prime 4 settimane	100 %	100 %
– a decorrere dalla 5 ^a e fino alla 21 ^a settimana	50 %	80 %
– dalla 22 ^a settimana (militari in ferma continuata)	50 %	80 %

2 *Diritto all'indennità:* vi è diritto all'indennità quando il rapporto di lavoro:

- a) è durato oltre tre mesi prima dell'inizio del servizio militare, civile o di protezione civile o
- b) dura oltre tre mesi, servizio militare, civile e di protezione civile inclusi.

3 *Calcolo della perdita di guadagno:* per il calcolo relativo alla perdita di guadagno ci si basa sul salario orario, settimanale o mensile nonché sulle ore di lavoro considerate dalla legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG).

4 *Deduzioni:* qualora, per ragioni amministrative, vengano trattenuti al lavoratore dei contributi della Suva, del Fondo di applicazione

e del Fondo per la formazione¹¹, tali contributi non vengono più rimborsati; le indennità di cui all'art. 40 cpv. 1 CNM sono considerate ridotte per un importo pari ai contributi in questione.

5 *Coordinamento con le prestazioni IPG*: se le prestazioni previste dalla legge federale sulle indennità di perdita di guadagno superano quelle corrisposte dal datore di lavoro secondo l'art. 40 cpv. 1 CNM, l'importo eccedente spetta al lavoratore.

6 Con l'adempimento delle condizioni summenzionate viene tacitato l'obbligo da parte del datore di lavoro di versare il salario, ai sensi degli art. 324a e 324b CO.

5. Retribuzioni

Art. 41 Salari base

1 Per le classi salariali di seguito elencate valgono i salari base su scala nazionale a cui ha diritto un lavoratore come salario minimo. Restano riservati i casi particolari ai sensi dell'art. 45 CNM.

2 Il salario base per ogni classe salariale ammonta a franchi al mese o franchi all'ora (assegnazione vedi appendice 9):

a. Salario base dal 1° aprile 2012¹²

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6281/35.70	5583/31.70	5375/30.55	5066/28.80	4507/25.60
BLU	6026/34.25	5503/31.25	5300/30.10	4933/28.05	4437/25.20
VERDE	5770/32.80	5429/30.85	5226/29.70	4800/27.30	4373/24.85

b. Salario base dal 1° gennaio 2013¹³

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6312/35.90	5611/31.90	5402/30.70	5091/28.95	4530/25.75
BLU	6056/34.40	5531/31.40	5327/30.25	4958/28.20	4459/25.35
VERDE	5799/32.95	5456/31.00	5252/29.85	4824/27.45	4395/24.95

¹¹ Oggi: Parifonds Edilizia. Adeguamento all'art. 8 CNM 2008 secondo la Convenzione addizionale dell'11 settembre 2009, in vigore dal 1° gennaio 2010; DOG in vigore dal 1° gennaio 2010 (DCF del 7 dicembre 2009)

¹² Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

¹³ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013; DOG in vigore dal 1° settembre 2013 (DCF del 26 luglio 2013)

Salari base dal 2008 al 2011

a. Salario base fino al 31 dicembre 2008 [modifica secondo la Convenzione addizionale del 14 aprile 2008, in vigore dal 1° maggio 2008; DOG in vigore dal 1° ottobre 2008 (DCF del 22 settembre 2008)]

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6068/34.50	5393/30.65	5192/29.50	4894/27.80	4353/24.75
BLU	5821/33.05	5316/30.20	5120/29.10	4765/27.05	4286/24.35
VERDE	5573/31.65	5244/29.80	5048/28.70	4636/26.35	4224/24.00

b. Salario base dal 1° gennaio 2009 [modifica secondo la Convenzione addizionale del 14 aprile 2008, in vigore dal 1° maggio 2008; DOG in vigore dal 1° ottobre 2008 (DCF del 22 settembre 2008)]

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6219/35.35	5528/31.40	5322/30.25	5016/28.50	4462/25.35
BLU	5966/33.90	5449/30.95	5248/29.80	4884/27.75	4393/24.95
VERDE	5713/32.45	5375/30.55	5174/29.40	4752/27.00	4330/24.60

c. Salari base 2010 e 2011: il salario base 2009 è rimasto invariato nel 2010 e nel 2011. Adeguamento dei salari **individuali/effettivi** 2010: modifica secondo la Convenzione addizionale del 7 novembre 2009, in vigore dal 1° gennaio 2010; DOG in vigore dal 1° gennaio 2010 (DCF del 17 dicembre 2009).

Per l'adeguamento dei salari individuali/effettivi 2010, 2012 e 2013: cfr. appendice 2 CNM 2012–2015

3 Il salario orario di base viene calcolato con la seguente formula: salario mensile in base al cpv. 2 del presente articolo diviso 176 (il divisore è dato dal totale delle ore annuali diviso il numero di mesi; attualmente $2112 : 12 = 176$).

Art. 42 Classi salariali

1 Per i salari base previsti dall'art. 41 CNM valgono le seguenti classi salariali:

Classi salariali		Condizioni
a) Lavoratori edili		
C	Lavoratori edili	Lavoratori senza conoscenze professionali
B	Lavoratori edili con conoscenze professionali	Lavoratori con conoscenze professionali ma senza certificato professionale, che per le loro buone qualifiche vengono promossi dalla classe salariale C alla classe salariale B dal datore di lavoro. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe B.

b) Lavoratori edili qualificati		
A	Lavoratori qualificati	Lavoratori che hanno concluso la formazione biennale di aiuto muratore CFP/costruttore stradale pratico CFP¹⁴. Lavoratori edili qualificati senza certificato professionale, tuttavia: <ol style="list-style-type: none"> 1. con un attestato comprovante la frequenza ai corsi riconosciuti dalla CPSA oppure 2. riconosciuti esplicitamente dal datore di lavoro come lavoratori edili qualificati. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe A. 3. con un attestato estero non riconosciuto dalla CPSA per l'assegnazione alla classe Q.
Q	Lavoratori diplomati	Lavoratori diplomati quali muratori, costruttori di vie di traffico (costruttori stradali), ecc., in possesso di un certificato professionale riconosciuto dalla CPSA (attestato federale di capacità o attestato estero equipollente) e con almeno 3 anni di attività su cantieri (il periodo di apprendistato viene considerato come attività).
c) Capi		
V	Capi	Lavoratori qualificati che hanno portato a termine con successo la scuola per capi riconosciuta dalla CPSA o che sono stati nominati capi dal proprio datore di lavoro.

2 L'elenco redatto dalla CPSA stabilisce le formazioni specializzate, i corsi e i certificati che danno diritto all'assegnazione nella classe salariale A. Per il riconoscimento, i corsi devono prevedere, di regola, almeno 300 ore di lezione.

Art. 43 Assegnazione alle classi salariali

1 L'assegnazione alla relativa classe salariale viene fatta al momento dell'assunzione dal datore di lavoro, secondo l'art. 330b CO. La classe salariale deve essere indicata sul conteggio salariale individuale.

2 Il salario base per i lavoratori diplomati come muratori o costruttori stradali (classe salariale Q) che hanno assolto con successo l'apprendistato e che hanno un impiego fisso a tempo indeterminato può

¹⁴ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

essere diminuito nel primo anno al massimo del 15%, nel secondo anno al massimo del 10% e nel terzo anno al massimo del 5%¹⁵.

3 Il salario base per gli aiuti muratori o i costruttori stradali pratici (classe salariale A) che hanno assolto con successo l'apprendistato CFP e che hanno un impiego fisso a tempo indeterminato può essere diminuito nel primo anno al salario base della classe salariale C, nel secondo anno al massimo del 15%, nel terzo anno al massimo del 10% e nel quarto anno al massimo del 5%¹⁵.

Art. 44 Qualifica e adeguamenti salariali

1 Il lavoratore viene annualmente qualificato dal proprio datore di lavoro nell'ultimo quadrimestre dell'anno civile. La qualifica contempla la disponibilità lavorativa, l'idoneità professionale, il rendimento e l'affidabilità in materia di sicurezza. Contemporaneamente, se necessario, viene adeguato il salario.

2 Per la regolamentazione relativa agli adeguamenti salariali stabiliti a livello di contratto collettivo si applicano le disposizioni dell'art. 51 CNM.

Art. 45 Regolamentazioni salariali in casi particolari

1 *Casi particolari:* per i lavoratori di seguito elencati i salari devono essere concordati per iscritto individualmente con il datore di lavoro (eccezione lett. b) con riferimento al presente articolo; i salari base rivestono un carattere puramente indicativo:

- a) lavoratori che fisicamente e/o mentalmente non sono in grado di svolgere pienamente l'attività;
- b) giovani che non hanno ancora compiuto il 17° anno di età, praticanti, scolari e studenti che non vengono occupati per più di due mesi nel corso dell'anno civile;
- c) lavoratori estranei al settore che non vengono occupati nell'edilizia per più di due mesi nel corso dell'anno civile;
- d) lavoratori delle classi salariali A e B ai sensi dell'art. 42 CNM, la cui assegnazione alla classe salariale è stata modificata in via eccezionale dal nuovo datore di lavoro con contemporanea notifica alla Commissione professionale paritetica competente.

¹⁵ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

2 *Divergenze di opinione:* in caso di divergenze di opinione sull'adeguatezza del salario ci si può rivolgere alla Commissione professionale paritetica competente.

Art. 46 Lavoro a cottimo

1 *Convenzione scritta:* con un accordo scritto stipulato tra il datore di lavoro ed il lavoratore si può convenire che le pretese derivanti dal CNM siano incluse nel salario a cottimo o rispettivamente nei premi di produzione.

2 *Mancanza di convenzione scritta:* in mancanza di un tale accordo scritto, le prescrizioni del Contratto nazionale mantello concernenti la 13^a mensilità, le vacanze, l'indennità per i giorni festivi e l'assicurazione malattia valgono anche per i lavoratori con rapporto di lavoro a cottimo e per i lavoratori che oltre al salario fisso percepiscono premi di produzione.

Art. 47 Retribuzione e pagamento del salario

1 *Retribuzione mensile costante:* se la retribuzione viene corrisposta in base alle ore prestate, per rapporti di lavoro di durata superiore a sette mesi consecutivi occorre convertire le ore in un salario mensile medio in modo da garantire una retribuzione mensile costante. Il calcolo si fa moltiplicando il salario orario per il totale delle ore annuali diviso per 12 mesi.

2 *Pagamento:* la retribuzione viene corrisposta mensilmente, di regola a fine mese in contanti o per bonifico. Indipendentemente dal tipo di retribuzione, il lavoratore ha diritto a un conteggio dettagliato a scadenza mensile, che oltre al salario deve indicare le ore lavorate.

3 abrogato

Art. 48 abrogato

6. Tredicesima mensilità

Art. 49 Diritto alla tredicesima

I lavoratori hanno diritto alla tredicesima a partire dall'inizio del loro impiego presso l'impresa. Se il rapporto di lavoro non ha avuto la durata di un intero anno civile, la tredicesima viene corrisposta pro rata.

Art. 50 Modalità di pagamento

1 Pagamento per rapporto di lavoro annuale: se il rapporto di lavoro si è protratto per tutto l'anno civile, i lavoratori a salario orario percepiscono a fine anno l'8,3% in più del salario determinante riscosso nell'anno considerato (tabella di calcolo in appendice 8). Ai lavoratori con retribuzione mensile e a quelli con salario mensile ponderato viene corrisposta a fine anno una mensilità supplementare pari a un salario medio mensile (vedi tabella in appendice 8).

2 Pagamento pro rata: se il rapporto di lavoro non si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore viene corrisposta, con il conteggio finale, una quota supplementare pari all'8,3% del salario determinante accumulato durante l'anno civile considerato (vedi tabella in appendice 8).

3 Indennità di vacanza: sulla tredicesima non viene versata nessuna indennità di vacanza.

7. Adeguamenti salariali

Art. 51 Principio

1 Le parti del CNM trattano annualmente, negli ultimi tre mesi, i seguenti adeguamenti:

- a) salari base di zona in percentuale o in franchi;
- b) salari effettivi in percentuale o in franchi, a livello generale o individuale.

2 Le parti del CNM perseguono, al momento di adeguare le retribuzioni, una soluzione economicamente sostenibile per il settore. Esse tengono conto fra l'altro dell'evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo, della situazione economica e del mercato del lavoro dell'edilizia principale, della produttività del lavoro, dei nuovi costi delle prestazioni sociali, della diminuzione dell'orario di lavoro, di eventuali aumenti dei giorni di vacanza, di indennità e di altri fattori determinanti.

2^{bis} abrogato

3 Se le parti del CNM non raggiungono un accordo entro il 30 settembre, ognuna di esse può disdire il CNM per il 31 dicembre osservando un termine di 2 mesi.

4 Adeguamento salariale 2013¹⁶

1. In deroga ai cpv. 1 e 3 del presente articolo, le parti del CNM concordano per il 2013 il seguente meccanismo di adeguamento vincolante:
 - a) i salari individuali (effettivi) 2012 sono aumentati dello 0,5 % dal 1° gennaio 2013;
 - b) i salari base secondo l'art. 41 CNM e le appendici 12, 13 e 17 sono aumentati dello 0,5 % dal 1° gennaio 2013.
2. Per l'adeguamento salariale di cui al paragrafo precedente va considerato quanto segue:
 - a) se il rincaro (valore di riferimento: rincaro annuo stabilito dall'Ufficio federale di statistica a fine settembre 2012) è superiore allo 0 %, l'adeguamento salariale di cui sopra corrisponde al rincaro, ma non può superare l'1,5 %;
 - b) se l'aumento salariale è superiore allo 0,5 %, la parte generale dell'adeguamento dei salari effettivi deve corrispondere almeno allo 0,5 % e la parte individuale al massimo a 1/3 dell'aumento;
 - c) se il rincaro è superiore all'1 %, vengono condotte trattative su un ulteriore adeguamento oltre l'1,5 %.

8. Supplementi salariali

Art. 52 Generalità

1 In caso di deroghe all'orario di lavoro normale, le ore di lavoro diurno non danno diritto a supplemento, fatta eccezione per eventuali supplementi per lavoro straordinario o festivo. È considerato lavoro diurno, ai sensi della legge sul lavoro, quello prestato fra le 05.00 e le 20.00 in estate e tra le 06.00 e le 20.00 in inverno.

2 Se il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 26 CNM (lavoro supplementare), dell'art. 55 CNM (lavoro notturno temporaneo) e dell'art. 56 CNM (lavoro festivo), è tenuto a pagare dei supplementi salariali, restano riservati accordi dei CCL locali di altro tenore ma equivalenti.

3 I supplementi ai sensi dell'art. 26 CNM (lavoro supplementare), dell'art. 55 CNM (lavoro notturno temporaneo) e dell'art. 56 CNM (lavoro festivo) non sono cumulabili. Viene applicato quello più alto.

Art. 53 abrogato

¹⁶ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012

Art. 54 Tempo di viaggio

1 Il tempo impiegato per il viaggio di andata e ritorno da e verso il posto di raccolta non è computato all'orario di lavoro annuale giusta l'art. 24 CNM. Se supera i 30 minuti al giorno, deve essere indennizzato con il salario base.

2 In caso di impiego di personale a prestito l'impresa deve far sì che per questi lavoratori venga concordato lo stesso posto di raccolta che per i lavoratori dipendenti.

Art. 55 Lavoro notturno temporaneo

1 **In caso di deroghe all'orario normale di lavoro, cioè in caso di lavoro notturno temporaneo, compreso il lavoro notturno a sciolte, per le ore di lavoro effettuate nell'arco di tempo dalle 20.00 alle 05.00 del mattino in estate e dalle 20.00 alle 06.00 in inverno viene corrisposto un supplemento salariale pari a:**

- a) quando il lavoro dura fino a una settimana 50 %**
- b) quando il lavoro si protrae oltre una settimana 25 %**

2 Restano riservate convenzioni contrattuali diverse, in particolare per i lavori ferroviari o per i lavori sotterranei, come anche l'art. 58 CNM.

3 **abrogato**

Art. 56 Lavoro festivo

Per il lavoro festivo il supplemento salariale è pari al 50%. Viene considerato lavoro festivo il lavoro prestato dalle 17.00 di sabato fino alle 05.00 del lunedì successivo in estate e fino alle 06.00 in inverno, e quello nei giorni festivi ufficiali (00.00–24.00).

Art. 57 Lavori nell'acqua o nel fango

È considerato lavoro nell'acqua o nel fango quello che non può essere eseguito con calzature di lavoro normali o stivali di gomma bassi, senza andare soggetti ad influenze nocive. Per un lavoro di questo tipo viene corrisposto un supplemento salariale tra il 20 % e il 50 %.

Art. 58 Lavori sotterranei

1 **I lavoratori hanno diritto a un supplemento per le ore effettivamente prestate nei lavori sotterranei.**

2 Per lavori sotterranei si intendono gallerie, cunicoli, caverne e pozzi la cui esecuzione, ampliamento o ricostruzione avviene sotto terra con il procedimento da minatore¹⁷. In base a questa regolamentazione, i pozzi verticali che devono essere prolungati e la cui profondità misura più di 20 metri (misurati dal piano di lavoro da cui ha inizio lo scavo) sono considerati alla stessa stregua dei lavori sotterranei; il supplemento per lavori sotterranei viene pagato a partire dalla profondità di 20 metri.

3 I supplementi per i lavori in sotterraneo e i risanamenti di opere sotterranee sono regolamentati nella Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo (appendice 12)¹⁸.

9. Indennità e rimborso spese

Art. 59 Indennità per lavoro notturno a sciolte

1 *Regole generali:* per il lavoro notturno continuo tra le 20.00 e le 05.00 in estate e le 06.00 in inverno, come d'uso sui cantieri idroelettrici e nella costruzione di gallerie o sui cantieri dove alle maestranze è offerta la possibilità di vitto e alloggio, il lavoratore ha diritto a un'indennità di CHF 2.– all'ora.

2 *Regole equivalenti e generali:* può essere convenuta anche un'altra indennità equivalente meglio rispondente alle particolarità del lavoro o del cantiere.

3 Tale indennità non è dovuta cumulativamente a quella di cui all'art. 55 CNM.

4 abrogato

Art. 60 Rimborso spese, indennità per il pranzo e chilometraggio

1 I lavoratori occupati fuori dal luogo di lavoro hanno diritto al rimborso delle spese sostenute (art. 327a e 327b CO).

2 L'impresa, secondo possibilità, mette a disposizione un pasto sufficiente al posto di corrispondere un'indennità in denaro. In mancanza di questa possibilità da parte dell'azienda, o se il lavoratore non può rientrare a casa per il pranzo, viene versata un'indennità di

¹⁷ Per «procedimento da minatore» si intendono i lavori in sotterraneo indipendentemente dal fatto che siano eseguiti con l'avanzamento tradizionale, con frese, con frese puntuali, con lo scudo, ecc.

¹⁸ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 25 maggio 2010, in vigore dal 1° gennaio 2011; DOG in vigore dal 1° gennaio 2011 (DCF del 2 dicembre 2010)

almeno CHF 14.–¹⁹. Le parti del CCL locale possono concordare un importo superiore ed emanare disposizioni supplementari che disciplinino fra l'altro i dettagli del diritto alla prestazione.

3 Se il lavoratore, su esplicita indicazione dell'impresa, fa uso della propria autovettura, ha diritto a un'indennità di almeno CHF 0.60 per ogni chilometro di servizio.

10. Indennità per intemperie (abrogato)

Art. 61 abrogato

Art. 62 abrogato

Art. 63 abrogato

11. Malattia, infortunio

Art. 64 Assicurazione indennità giornaliera di malattia

1 Pagamento continuato del salario da parte dell'assicurazione collettiva: l'impresa deve stipulare un'assicurazione collettiva per i lavoratori assoggettati al CNM che garantisca un'indennità giornaliera del 90 %²⁰ dell'ultimo salario versato secondo l'orario di lavoro normale contrattuale²¹. Con il versamento dell'indennità giornaliera dell'assicurazione collettiva viene interamente tacitato l'obbligo di pagamento del salario da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 324a e 324b CO.

2 Premi

a) Versamento dei premi: i premi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera sono sostenuti per metà dall'impresa e per metà dal lavoratore.

¹⁹ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 7 novembre 2009, in vigore dal 1° gennaio 2010; DOG in vigore dal 1° gennaio 2010 (DCF del 17 dicembre 2009)

Nota: nel 2009 l'indennità per il pranzo doveva essere di almeno CHF 13.–, DOG in vigore dal 1° gennaio 2009 (DCF dell'11 dicembre 2008). Le appendici 12, 13, 17 e 18 CNM 2012–2015 prevedono altri importi per l'indennità pranzo.

²⁰ Aumento dall'80 al 90%: modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° febbraio 2013; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

²¹ In virtù della legge federale sull'assicurazione malattie (LAMal) e della pertinente ordinanza (OAMal)

b) Pagamento differito delle indennità giornaliera: qualora un'impresa stipuli un'assicurazione collettiva per indennità giornaliera di malattia che preveda una prestazione differita di 30 giorni al massimo e un giorno di attesa per ogni caso di malattia, essa dovrà sopportare il 90 %²¹ del salario perso durante il periodo di differimento. In tal caso, il lavoratore deve comunque pagare la metà del premio che sarebbe necessario a coprire il 90 %²² dell'ultimo salario corrisposto a partire dal 2° giorno. L'impresa deve comprovare l'ammontare del premio sulla base della struttura tariffaria ufficiale (tabella delle tariffe) dell'assicuratore.

3 Condizioni minime di assicurazione: le condizioni assicurative devono corrispondere alle seguenti

- 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 al 90 %²¹ dopo al massimo un giorno di attesa, a carico del lavoratore. Se vi è una prestazione differita di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia, la perdita di guadagno durante questo periodo viene corrisposta dal datore di lavoro. In questo caso le prestazioni possono essere ridotte se eccedono la perdita di guadagno (reddito netto) a seguito dell'evento assicurato;
- c) il pagamento dell'indennità giornaliera (perdita di guadagno) per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi;
- d) il versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità a condizione che questa sia almeno del 50 %;
- e) l'esclusione del diritto alle prestazioni in caso di un soggiorno all'estero di oltre tre mesi, salvo nei casi di impegni per lavoro all'estero, di altre disposizioni giuridiche o di soggiorno in una clinica per convalescenza durante il quale non sia possibile il rientro in Svizzera per motivi di salute;
- f) l'esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia;
- g) le prestazioni ai sensi dell'art. 324a CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornaliera di malattia o quando lo siano solo con riserva;
- h) la possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di passare all'assicurazione individuale entro 90 giorni ai sensi dell'art. 71 cpv. 2 LAMal, fermo restando che il premio per l'assicurazione individuale è stabilito in base all'età del lavoratore al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva. Se

²² Aumento dall'80 al 90 %: modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° febbraio 2013

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 premi differiti; in altre parole il termine di attesa è di un giorno al massimo.

4 Regolamentazioni nei CCL locali: regolamentazioni vigenti a livello locale possono essere mantenute a condizione che le condizioni previste dal presente contratto siano nel complesso rispettate.

5 Modello managed-care: tali modelli vengono ammessi²³, purché complessivamente:

- a) **vengano rispettate le prestazioni minime ai sensi del cpv. 3 del presente articolo (che la Commissione paritetica svizzera d'applicazione dovrà confermare);**
- b) **ne risulti un risparmio di premi di almeno il 10 % rispetto a una consueta assicurazione collettiva di indennità giornaliera dello stesso assicuratore ai sensi del cpv. 3 del presente articolo e**
- c) **tutti i lavoratori interessati all'interno dell'impresa accettino un tale modello.**

6 Linee direttive: valgono inoltre le disposizioni degli enti assicuratori, elaborate di concerto con le parti contraenti, concernenti l'assicurazione di indennità giornaliera per il settore dell'edilizia principale (vedi appendice 10).

Art. 65 Assicurazione contro gli infortuni

1 Prestazioni in caso d'infortunio: in caso d'infortunio di un lavoratore sottoposto al CNM 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 attesa della Suva devono essere pagati dal datore di lavoro nella misura dell'80 % del guadagno assicurato. Viene così tacitato l'obbligo da parte dell'impresa di versare il salario ai sensi dell'art. 324a e 324b CO.

2 Riduzione delle prestazioni da parte della Suva: se la Suva esclude o riduce, in caso di colpevolezza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi degli art. 37–39 LAINF, le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo del pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa proporzione per i salari superiori al massimo della Suva, come pure per i giorni di attesa.

²³ Solo per le assicurazioni ai sensi della LCA

3 *Premi*: i premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assunti dal datore di lavoro; quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.

12. Pagamento del salario in caso di morte del lavoratore, indennità di partenza e previdenza professionale (abrogato)

Art. 66 abrogato

Art. 67 abrogato

Art. 68 abrogato

13. Diritti e obblighi generali, sanzioni

Art. 69 abrogato

Art. 70 Divieto di lavoro nero

1 Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro remunerato per conto di un terzo nella misura in cui leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.

2 Per accertare il lavoro nero, le competenti Commissioni professionali paritetiche svolgono regolarmente dei controlli, di regola una volta al mese.

3 In caso di violazione di questo divieto del lavoro nero, la Commissione professionale paritetica competente può, a seconda della gravità del singolo caso, intimare un ammonimento o una multa convenzionale fino all'importo massimo di CHF 3000.–. Questa multa convenzionale è trattenuta dal salario e l'importo messo a disposizione della Commissione professionale paritetica, che deve usarlo per l'applicazione e l'esecuzione dei CCL. In caso di recidiva, il datore di lavoro può inoltre rescindere il contratto di lavoro con effetto immediato per motivi gravi. Restano riservate le pretese del datore di lavoro per risarcimento danni.

4 Nei confronti di datori di lavoro che deliberatamente lasciano eseguire o favoriscono il lavoro nero remunerato può essere intimato un ammonimento o comminata una multa convenzionale ai sensi dell'art. 70 cpv. 3 CNM.

Art. 71 Inosservanza del contratto da parte del datore di lavoro

Se il datore di lavoro garantisce a un lavoratore un rapporto di lavoro per un determinato termine contrattuale o per una durata determinata, e se per sua colpa non rispetta l'accordo relativo, egli deve pagare il salario.

Art. 72 Inosservanza del contratto da parte del lavoratore

1 Qualora il lavoratore non adempia a una o più fattispecie elencate al cpv. 2 di questo articolo, egli deve versare quale indennizzo un importo pari a un quarto della retribuzione media mensile di base per ognuno dei casi citati (tali indennizzi sono cumulabili). Il datore di lavoro ha inoltre diritto ad essere risarcito per danni supplementari.

2 L'obbligo di indennizzare da parte del lavoratore matura quando:

a) non rispetta, per sua colpa, la data concordata sul contratto per l'inizio del lavoro. I termini di tolleranza sono i seguenti:

1. 10 giorni per i lavoratori stranieri che entrano per la prima volta in Svizzera;

2. 5 giorni per tutti gli altri lavoratori che entrano in Svizzera;

b) non rispetta, per sua colpa, la data contrattuale di risoluzione del rapporto di lavoro o non rispetta i termini di disdetta; termine di tolleranza 2 giorni;

c) non rispetta, per sua colpa, le convenzioni stipulate in merito alla durata e al periodo di godimento delle vacanze; termine di tolleranza 2 giorni.

3 Se le premesse per l'obbligo di risarcimento sono adempite, il datore di lavoro deve informarne per iscritto il lavoratore interessato entro la fine del periodo di paga seguente.

4 Se il lavoratore non inizia il rapporto di lavoro senza motivi importanti o lo lascia senza preavviso, il datore di lavoro ha diritto a un risarcimento ai sensi dell'art. 337d CO. Inoltre ha diritto al risarcimento di ulteriori danni. Se il datore di lavoro fa valere questo diritto legale, scade quello secondo i cpv. 2 e 3 del presente articolo.

14. Disposizioni particolari

Art. 73 Legge sulla partecipazione

1 Le parti del CNM regolano l'applicazione della legge sulla partecipazione nella convenzione addizionale «Partecipazione nel settore

dell'edilizia principale» (appendice 5) che costituisce parte integrante del presente contratto.

2 La convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» contiene fra l'altro le norme sull'informazione nell'azienda, la sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie nell'impresa, su particolari situazioni aziendali come pure sulla rappresentanza dei lavoratori nell'impresa.

Art. 74 Alloggi per i lavoratori, igiene e ordine sui cantieri

Le parti del CNM fissano in una convenzione addizionale le norme relative all'igiene e alla costruzione di alloggi per i lavoratori nonché le misure atte a mantenere l'ordine e l'igiene sui cantieri (vedi appendice 6). Tale convenzione addizionale è parte integrante del CNM.

TERZA PARTE – Disposizioni per l'applicazione e disposizioni finali

1. Esecuzione delle disposizioni normative

Art. 75 Competenze

1 Competenze: per l'esecuzione e il rispetto del CNM in applicazione dell'art. 12 cpv. 2 CNM e dell'art. 357a e 357b CO sulla conciliazione di divergenze di opinione o controversie nel territorio contrattuale delle parti contraenti locali, sono competenti le parti contraenti il CCL locale.

2 Norme: conformemente all'art. 10 cpv. 3 lett. b CNM, il CCL locale deve contenere le norme indicate nei seguenti articoli. Queste disposizioni possono essere anche oggetto di un regolamento, che è parte integrante del CCL locale.

Art. 76 Commissione professionale paritetica locale²⁴: nomina, competenze e compiti

1 Nomina: le parti contraenti il CCL locale designano una Commissione professionale paritetica locale (CPP) che ha la forma giuridica di un'associazione. Lo statuto deve essere approvato dalle parti del CNM. **Le Commissioni professionali paritetiche locali così costituite sono espressamente incaricate dell'esecuzione del CNM durante la sua validità.**

2 Competenze: le parti contraenti il CNM sono tenute a conferire alle Commissioni professionali paritetiche locali i necessari mandati per la rappresentanza del diritto in comune ai sensi dell'art. 357b CO.

3 Compiti: **la Commissione professionale paritetica locale²⁵ ha i seguenti compiti:**

a) su incarico e in nome delle parti contraenti il CNM vegliare sull'applicazione delle disposizioni contrattuali del CNM, sulle relative appendici e convenzioni addizionali, a meno che non venga trovata altra soluzione in seno al CNM o ad altra convenzione; far applicare il CCL locale e conciliare eventuali divergenze di opinione o controversie sull'applicazione del CCL locale;

²⁴ Per gli indirizzi delle Commissioni paritetiche edilizia e genio civile: cfr. quinta parte

²⁵ La CP-LS (appendice 12) è equivalente alle Commissioni professionali paritetiche locali.

b) e in particolare:

- 1. eseguire controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nell'impresa su richiesta individuale o sistematicamente;**
- 2. verificare i calendari di lavoro (art. 25 cpv. 4 CNM), purché a tale proposito il CNM non abbia stabilito altre competenze, come nella convenzione addizionale «Lavori in sotterraneo» o nella convenzione addizionale «Genio civile speciale»;**
- 3. conciliare le divergenze di opinione tra imprese e lavoratori sull'assegnazione alle classi salariali (art. 42, 43 e 45 CNM);**
- 4. vegliare sull'applicazione della «Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'ordine e l'igiene sui cantieri» (appendice 6);**
- 5. conciliare le divergenze di opinione fra impresa e lavoratore sulla sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie;**
- 6. conciliare le divergenze di opinione ai sensi dell'art. 33 della convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» (appendice 5);**
7. comunicare alle autorità, come uffici cantonali del lavoro e committenti pubblici svizzeri, eventuali violazioni validamente giudicate contro il CNM (inclusi i CCL locali).

4 Procedura: la Commissione professionale paritetica locale conduce le sue procedure secondo i principi di diritto pubblico (i particolari vengono stabiliti dalla Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA, in un regolamento vincolante per tutte le Commissioni professionali paritetiche locali²⁶).

La Commissione professionale paritetica locale:

- a) decide di controllare o far controllare il rispetto del CNM presso un'azienda, purché quest'ultima abbia la sede nel suo territorio oppure il cantiere si trovi nel suo territorio; negli altri casi informa la Commissione professionale paritetica competente in quel luogo;**
- b) esegue controlli con membri autorizzati della Commissione, di solito con preavviso scritto, per verificare il rispetto del CNM e controlla i cantieri, a condizione che la sede dell'impresa o i cantieri si trovino nel territorio di sua competenza; può richiedere l'assistenza legale di altre Commissioni professionali paritetiche locali;**

²⁶ Regolamento di procedura della Commissione paritetica svizzera di applicazione CPSA edilizia e genio civile (Regolamento di procedura CPSA) del 1° dicembre 2010; in vigore dal 1° gennaio 2011

- c) **elabora un rapporto sulle sue ispezioni, che viene inviato all'azienda interessata per una presa di posizione entro un termine adeguato, di regola due settimane;**
- d) **può affidare i compiti di cui alle lett. b e c anche a terzi specializzati;**
- e) **al termine delle sue indagini elabora una decisione scritta, che oltre al giudizio vero e proprio contiene una breve motivazione e l'indicazione delle possibilità di ricorso. La decisione deve inoltre indicare:**
 - 1. **se la procedura viene chiusa senza conseguenze o**
 - 2. **se oltre alla constatazione della violazione del CNM o del CCL locale viene inflitta un'ammonizione o una sanzione,**
 - 3. **se seguirà una notifica alle autorità e**
 - 4. **chi deve sostenere i costi del controllo e della procedura.**

5 *Competenze:* la decisione è emanata dalla Commissione professionale paritetica locale competente per il luogo ove ha sede l'azienda interessata; lo stesso vale nel caso in cui un'altra Commissione professionale paritetica le comunica un'eventuale violazione delle disposizioni del CNM. Per aziende con sede all'estero è competente la Commissione professionale paritetica locale del luogo in cui si trova il cantiere. Rimangono riservate eventuali disposizioni particolari, come per i lavori in sotterraneo o per il genio civile speciale.

6 *Assistenza legale:* se una Commissione professionale paritetica rifiuta di prestare un'assistenza legale richiesta ai sensi del cpv. 4 del presente articolo (lett. a e b), la Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA designa la Commissione professionale paritetica competente per il controllo e le eventuali sanzioni da adottare.

Art. 77 Collegio arbitrale locale: nomina e compiti

1 *Nomina del Collegio arbitrale locale:* le parti contraenti il CCL locale che, al momento dell'entrata in vigore della Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA, dispongono di un Collegio arbitrale designato e operativo possono, nei primi tre mesi dall'entrata in vigore della CPSA, confermare un Collegio arbitrale locale competente per la loro zona contrattuale. Esso si compone di un presidente, giurista e specialista in materia di diritto del lavoro nominato di comune accordo dalle parti contraenti, e da due assessori periti, anch'essi nominati dalle stesse parti. Qualora entro i termini prestabiliti non vi sia intesa sulla nomina del presidente, sarà la Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA a decidere in materia entro due mesi dalla richiesta di una delle parti contraenti.

2 *Competenze concrete*: il Collegio arbitrale locale è concretamente competente per:

- a) giudicare controversie o vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la Commissione professionale paritetica non raggiunga un accordo (art. 78 CNM);
- b) giudicare le decisioni della Commissione professionale paritetica contro datori di lavoro e lavoratori. I datori di lavoro o i lavoratori interessati che non sono membri delle parti del CNM devono riconoscere per iscritto il Collegio arbitrale;
- c) sporgere querela da parte della Commissione professionale paritetica contro datori di lavoro e lavoratori interessati.

3 *Procedura arbitrale*: la procedura davanti al Collegio arbitrale locale si basa sul codice di procedura civile del cantone in cui ha sede il Collegio arbitrale; quale sede è considerata la sede svizzera dell'impresa. Il Collegio arbitrale decide per la sede e la procedura allorquando la zona di validità del CCL supera i confini di un cantone.

Art. 78 Procedure arbitrali e di conciliazione locali tra le parti contraenti locali

1 Le vertenze o le controversie devono essere trattate immediatamente dalla Commissione professionale paritetica locale dietro riserva dell'art. 10 cpv. 5 CNM.

2 Se la Commissione professionale paritetica locale non è in grado di raggiungere un'intesa, le parti possono adire congiuntamente o separatamente il Collegio arbitrale locale tramite un'azione. La competenza in materia è disciplinata dall'art. 77 cpv. 2 CNM.

3 Le decisioni del Collegio arbitrale sono definitive, riservati il ricorso o l'azione per nullità secondo il diritto cantonale.

4 Per tutta la durata della procedura davanti alla Commissione professionale paritetica locale, rispettivamente al Collegio arbitrale, si dovrà evitare ogni polemica pubblica sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. È permessa un'informazione oggettiva dei membri.

5 La Commissione professionale paritetica locale e il Collegio arbitrale sono competenti solo per le questioni e le vertenze relative all'interpretazione e all'applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti. Non compete loro emanare un nuovo diritto che rientra nella competenza esclusiva delle parti del CNM rispettivamente delle parti del CCL locale.

Art. 79 Sanzioni

1 Se le Commissioni professionali paritetiche constatano una violazione delle disposizioni contrattuali, invitano la parte colpevole ad onorare immediatamente i propri impegni.

2 La Commissione professionale paritetica ha facoltà di:

- a) intimare un ammonimento;
- b) infliggere una multa convenzionale fino a CHF 50 000.-; se la pretesa è di ordine finanziario la multa può ammontare fino al valore della pretesa dovuta;
- c) condannare la parte colpevole al pagamento delle spese procedurali ed accessorie;
- d) applicare le sanzioni previste all'art. 70 CNM («Divieto di lavoro nero»).

2^{bis} Le spese di controllo e di procedura sono a carico dei datori di lavoro e/o dei lavoratori che hanno violato le disposizioni del CNM o che – nei casi in cui non è riscontrata nessuna infrazione al CNM – si sono comportati in modo da dar adito al controllo o all'avvio della procedura.

3 La multa convenzionale deve essere fissata in modo da dissuadere il lavoratore o il datore di lavoro in colpa dal contravvenire in futuro al CNM. L'importo della multa convenzionale viene stabilito cumulativamente in considerazione dei fattori seguenti:

- a) importo della prestazione pecuniaria di cui è stato privato il lavoratore dal datore di lavoro (vedi art. 79 cpv. 2 lett. b CNM);
- b) violazione di disposizioni contrattuali di natura non finanziaria;
- c) violazione singola o multipla (comprese le recidive) delle disposizioni contrattuali collettive, e gravità delle stesse;
- d) dimensioni dell'impresa;
- e) constatazione se il lavoratore o il datore di lavoro colpevole e messo in mora abbia già soddisfatto in parte o in toto i propri obblighi;
- f) constatazione se il lavoratore fa valere autonomamente i propri diritti contro un datore di lavoro in fallo o se ha intenzione comunque di farlo nell'immediato futuro.

4 Nei CCL locali l'esecuzione in comune, limitata a quella delle multe da parte della Commissione professionale paritetica (art. 357b cpv. 1 lett. c CO), può avvenire a condizione che le parti contraenti vogliano avvalersi di questa opportunità e che ne siano espressamente autorizzate, in virtù dell'art. 357b cpv. 2 CO.

5 La multa convenzionale è versata alla Commissione professionale paritetica entro 30 giorni. Questa impiega l'importo per l'applicazione e l'esecuzione del CCL.

2. Disposizioni finali

Art. 80 Disposizioni del CO

Restano riservate le disposizioni del CO per i casi non menzionati nel presente CNM.

Art. 81 Domicilio legale e foro competente

Le parti contraenti riconoscono Zurigo quale domicilio legale e foro competente.

Art. 82 Durata del CNM

1 Il CNM 2012-2015 entra in vigore il 1° aprile 2012 ed è valido fino al 31 dicembre 2015; sono escluse le modifiche all'art. 64 CNM che entrano in vigore il 1° gennaio 2013, ma al più presto con il conferimento del carattere obbligatorio generale. Entro il 31 dicembre 2012, le parti conducono trattative su ulteriori adeguamenti del CNM, in particolare sui punti sollevati nel corso del 2011. Osservando un preavviso di due mesi, ciascuna parte può disdire il CNM soltanto per il 31 marzo 2013 con effetto per tutte le parti.

I^{bis} In deroga all'art. 82 cpv. 1 CNM, per la durata e lo scioglimento del Parifonds Edilizia si applicano le disposizioni dell'art. 8 cpv. 6 CNM.

2 Riguardo alla possibilità di una disdetta anticipata del presente contratto, fanno stato le disposizioni dell'art. 51 CNM.

QUARTA PARTE – Appendici

Le presenti appendici sono parte integrante del CNM. Le disposizioni di obbligatorietà generale sono stampate in grassetto.

- Appendice 1** Accordo protocollare in complemento al CNM concernente le «condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti» e il «diritto di stipulare contratti di adesione»
- Appendice 2** Convenzioni sull'adeguamento dei salari individuali/effettivi in conformità all'art. 51 CNM:
- **Salari 2013: DOG** in vigore dal **1° settembre 2013** conformemente al DCF del 26 luglio 2013; modifica secondo la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013
 - **Salari 2012: DOG** in vigore dal **1° febbraio 2013** conformemente al DCF del 15 gennaio 2013; modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012
 - **Salari 2010: DOG** in vigore dal **1° gennaio 2010** conformemente al DCF del 17 dicembre 2009; modifica secondo la Convenzione addizionale del 7 novembre 2009, in vigore dal 1° gennaio 2010
- Appendice 3** **abrogata**
- Appendice 4** **abrogata**
- Appendice 5** Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale» «Convenzione sulla partecipazione»
- Appendice 6** Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri «Convenzione sugli alloggi»
- Appendice 7** Convenzione protocollare in complemento al campo di applicazione aziendale ai sensi dell'art. 2 CNM 2012–2015
- Appendice 8** Tabella per la determinazione del salario durante le vacanze e per la 13^a mensilità
- Appendice 9** **Salari base 2013: DOG** in vigore dal **1° settembre 2013** conformemente al DCF del 26 luglio 2013; modifica secondo la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013
- Salari base 2012 (tra parentesi): DOG** in vigore dal **1° febbraio 2013** conformemente al DCF del 15 gennaio 2013; modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012
- Appendice 10** Linee direttive «Assicurazione di indennità giornaliera di malattia» per il settore dell'edilizia principale
- Appendice 11** **abrogata**
- Appendice 12** Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo»
- Appendice 13** Convenzione addizionale «Genio civile speciale»
- Appendice 14** **abrogata**
- Appendice 15** Elenco dei criteri di classificazione relativo alle classi salariali A e Q e promemoria della CPSA relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri
- Appendice 16** Direttiva sul lavoro a sciolte nell'edilizia principale svizzera
- Appendice 17** Convenzione addizionale per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo
- Appendice 18** Convenzione addizionale «Ginevra»

Appendice 1	Accordo protocollare: condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti, contratti di adesione	1
Appendice 2	Convenzioni salariali sull'adeguamento dei salari individuali/effettivi: salari 2013, salari 2012, salari 2010	2
Appendice 3	abrogata	3
Appendice 4	abrogata	4
Appendice 5	«Convenzione sulla partecipazione»	5
Appendice 6	«Convenzione sugli alloggi»	6
Appendice 7	«Convenzione protocollare sul campo di applicazione aziendale»	7
Appendice 8	Tabella salario vacanze e 13ª mensilità	8
Appendice 9	Salari base	9
Appendice 10	Linee direttive «Assicurazione di indennità giornaliera di malattia»	10
Appendice 11	abrogata	11
Appendice 12	«Convenzione per i lavori in sotterraneo»	12
Appendice 13	Convenzione addizionale «Genio civile speciale»	13
Appendice 14	abrogata	14
Appendice 15	Elenco dei criteri per le classi salariali A e Q	15
Appendice 16	Direttiva sul lavoro a sciolte nell'edilizia principale	16
Appendice 17	Convenzione addizionale per il settore perforazione e taglio di calcestruzzo	17
Appendice 18	Convenzione addizionale «Ginevra»	18

Appendice 1

**Accordo protocollare
in complemento al CNM
concernente le «condizioni
di formazione e di lavoro
per gli apprendisti»
e il «diritto di stipulare
contratti di adesione»**

Accordo protocollare in complemento al CNM concernente le «condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti» e il «diritto di stipulare contratti di adesione»

Valido con il CNM 2012–2015

Le parti del CNM stipulano il seguente accordo protocollare che costituisce parte integrante del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera, di seguito CNM:

Capitolo 1 Condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti

Art. 1 Principio

Ai sensi dell'art. 3 CNM, **per gli apprendisti occupati nelle imprese (esclusi gli apprendisti di commercio o del settore tecnico) valgono, per le condizioni di lavoro e di formazione, le seguenti disposizioni.**

Art. 2 Diritto alle vacanze

Le vacanze annuali ammontano a sei settimane.

Art. 3 Raccomandazioni per la retribuzione degli apprendisti

Le sezioni e i gruppi professionali della SSIC pubblicano annualmente delle raccomandazioni inerenti alla retribuzione degli apprendisti.

Art. 4 Tredicesima

Gli apprendisti hanno diritto alla tredicesima mensilità conformemente alle disposizioni degli art. 49 e 50 CNM. Le sezioni e i gruppi professionali della SSIC tengono conto di tale diritto nelle raccomandazioni inerenti alla retribuzione degli apprendisti.

Art. 5 Prestazioni supplementari

Gli apprendisti hanno diritto alle seguenti prestazioni:

- a) indennità per giorni festivi, ai sensi dell'art. 38 CNM;**
- b) indennità per le assenze inevitabili, secondo l'art. 39 CNM;**
- c) indennità per servizio militare, civile e di protezione civile, ai sensi dell'art. 40 CNM;**
- d) indennità per trasferimento, ai sensi dell'art. 60 CNM;**
- e) supplemento salariale per i lavori nell'acqua o nel fango, ai sensi dell'art. 57 CNM;**
- f) supplemento per lavori sotterranei, di cui all'art. 58 CNM, pari al 50 % durante tutto il periodo di apprendistato;**
- g) indennità giornaliera di malattia, in virtù dell'art. 64 CNM (con riserva delle disposizioni legali vincolanti).**

Art. 6 Contributi per il Fondo di applicazione e per la formazione¹

Gli apprendisti sono tenuti a versare un contributo al Fondo di applicazione e per la formazione¹ ai sensi dell'art. 8 CNM.

Art. 7 Lavoro a cottimo

Gli apprendisti non possono eseguire lavori a cottimo.

Art. 8 Continuazione del rapporto di lavoro

I maestri di tirocinio sono tenuti, a seconda delle possibilità dell'impresa, a occupare ulteriormente i loro apprendisti o a fornire loro opportunità di aggiornamento professionale.

Capitolo 2 Diritto di stipulare contratti di adesione**Art. 9 Stipulazione di contratti di adesione da parte della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e delle sue sezioni**

1 La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori ha il diritto di stipulare con i Quadri dell'Edilizia Svizzera e l'Associazione Svizzera dei Quadri (ASQ), nella forma di un contratto di adesione, un CNM dello stesso tenore per i settori dell'edilizia, del genio civile, della carpenteria, dell'estrazione e lavorazione della pietra nonché dell'estrazione di sabbia e di ghiaia.

2 Le sezioni della SSIC hanno il diritto di stipulare dei CCL locali con le sezioni locali dei Quadri dell'Edilizia Svizzera e dell'Associazione Svizzera dei Quadri (ASQ) a titolo di contratto di adesione di cui al cpv. 1.

Art. 10 Stipulazione di contratti di adesione da parte delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CNM

Le organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CNM hanno il diritto di concludere con la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, in forma di contratti di adesione, un CCL dello stesso tenore per capi muratori e capi fabbrica (CCL per capi muratori).

Art. 11 Disposizioni comuni

Per quanto concerne i contratti di adesione, si conviene che per tutta la durata dei relativi CCL, le trattative sulle modifiche e sulle aggiunte al CNM si tengono tra la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e le organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CNM; le trattative riguardanti le modifiche e le aggiunte al CCL per capi muratori si svolgono tra la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e i Quadri dell'Edilizia Svizzera e l'Associazione Svizzera dei Quadri.

¹ Oggi: Parifonds Edilizia. Adeguamento all'art. 8 CNM 2008: modifica secondo la Convenzione addizionale dell'11 settembre 2009, in vigore dal 1° gennaio 2010; DOG in vigore dal 1° gennaio 2010 (DCF del 7 dicembre 2009)

Appendice 2

Convenzioni sull'adeguamento dei salari individuali/effettivi in conformità all'art. 51 CNM

**(le disposizioni di obbligatorietà generale
sono stampate in grassetto)**

- **Salari 2013:**
DOG in vigore dal 1° settembre 2013
conformemente al DCF del 26 luglio 2013;
modifica secondo la Convenzione addizionale
del 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013
- **Salari 2012:**
DOG in vigore dal 1° febbraio 2013
conformemente al DCF del 15 gennaio 2013;
modifica secondo la Convenzione addizionale
del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012
- **Salari 2008:**
DOG in vigore dal 1° gennaio 2010
conformemente al DCF del 17 dicembre 2009;
modifica secondo la Convenzione addizionale
del 7 novembre 2009, in vigore dal 1° gennaio 2010

Salari 2013¹: DOG in vigore dal 1° settembre 2013 conformemente al DCF del 26 luglio 2013; modifica secondo la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013

Le parti stipulano, in conformità all'art. 51 cpv. 4 CNM, la presente convenzione sull'adeguamento del Contratto nazionale mantello (di seguito CNM) in materia di salari effettivi e salari base.

Art. 1 Basi

Le parti del CNM constatano che il rincaro determinante stabilito dall'Ufficio federale di statistica da fine settembre 2011 a fine settembre 2012 ammontava al -0,4%. Di conseguenza si applica la regola definita all'art. 51 cpv. 4.1 (cap. 6.6 della Convenzione sul Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera 2012-2015 del 28 marzo 2012).

Art. 2 In generale

1 In linea di principio hanno diritto a un adeguamento salariale secondo l'art. 3 qui appresso tutti i lavoratori sottoposti al CNM il cui rapporto di lavoro sia durato almeno sei mesi nel 2012 in un'impresa sottoposta al CNM (compresi i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei). In tutti gli altri casi gli adeguamenti salariali sono concordati individualmente tra impresa e lavoratore.

2 Il diritto a un adeguamento salariale secondo l'art. 3 della presente convenzione presuppone, oltre a quanto previsto al cpv. 1 del presente articolo, la piena capacità lavorativa (cfr. cpv. 3 del presente articolo).

3 Per i lavoratori che non sono in grado di svolgere pienamente l'attività lavorativa ai sensi dell'art. 45 cpv. 1 lett. a CNM occorre stipulare un accordo scritto individuale sull'aumento salariale, che può essere inferiore ai valori indicati qui di seguito. In caso di divergenze si applica l'art. 45 cpv. 2 CNM.

Art. 3 Adeguamento dei salari effettivi 2013

1 In linea di principio tutti i lavoratori sottoposti al CNM 2012-2015 che soddisfano le condizioni di cui all'art. 2 della presente convenzione hanno diritto a un adeguamento del salario individuale (effettivo). L'adeguamento del salario individuale (effettivo) deve essere comunicato per iscritto al lavoratore.

2 L'impresa è tenuta a concedere un adeguamento generale a ogni lavoratore sottoposto al CNM 2012-2015 sulla base del salario individuale al 31 dicembre 2012. L'adeguamento corrisponde allo 0,5% per tutte le classi salariali secondo l'art. 42 CNM.

¹ Le disposizioni di obbligatorietà generale sono stampate in grassetto.

Art. 4 Adeguamento dei salari base²

Art. 5 Modifica dell'appendice 18 CNM³

Art. 6 Entrata in vigore e conferimento del carattere obbligatorio generale

La presente convenzione addizionale entra in vigore il 1° gennaio 2013⁴.

Zurigo/Berna, 24 ottobre 2012

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Per il Sindacato Unia

H. U. Scheidegger, A. Rieger, A. Kaufmann

Per il Syna, Sindacato interprofessionale

E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

² I salari base messi in vigore dalle parti con effetto dal 1° gennaio 2013 con la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012 e dichiarati di obbligatorietà generale dal 1° settembre 2013 con DCF del 26 luglio 2013 sono riportati all'art. 41 cpv. 2 CNM.

³ La modifica della Convenzione addizionale «Ginevra», messa in vigore dalle parti con effetto dal 1° gennaio 2013 con la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012 e dichiarata di obbligatorietà generale dal 1° settembre 2013 con DCF del 26 luglio 2013 figura nell'appendice 18 al CNM.

⁴ La DOG è entrata in vigore il 1° settembre 2013 conformemente al DCF del 26 luglio 2013 con effetto fino al 31 dicembre 2015.

Salari 2012¹:
DOG in vigore dal 1° febbraio 2013
conformemente al DCF del 15 gennaio 2013;
modifica secondo la Convenzione addizionale del
28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012

Le parti concordano i seguenti adeguamenti salariali che costituiscono la nuova appendice 2 al CNM.

Art. 1 (...)

Art. 2 (...)

Art. 3 (...)

Art. 4 **Condizioni generali**

Si applicano le seguenti condizioni generali:

4.1 In linea di principio hanno diritto a un adeguamento salariale 2012 secondo l'art. 5 della presente convenzione tutti i lavoratori sottoposti al CNM 2012–2015 il cui rapporto di lavoro sia durato almeno sei mesi nel 2011 in un'impresa sottoposta al CNM (compresi i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei). In tutti gli altri casi gli adeguamenti salariali sono concordati individualmente tra impresa e lavoratore.

4.2 Il diritto a un adeguamento salariale secondo l'art. 5 della presente convenzione presuppone, oltre a quanto previsto al n. 4.1 del presente articolo, la piena capacità lavorativa (cfr. n. 4.3 del presente articolo).

4.3 Per i lavoratori che non sono in grado di svolgere pienamente l'attività lavorativa ai sensi dell'art. 45 cpv. 1 lett. a CNM 2012–2015 occorre stipulare un accordo scritto individuale sull'aumento salariale, che può essere inferiore ai valori indicati qui di seguito. In caso di divergenze si applica l'art. 45 cpv. 2 CNM 2012–2015.

Art. 5 **Adeguamento salariale 2012**

5.1 In generale: Occorre tenere conto di quanto segue:

- a) In linea di principio tutti i lavoratori sottoposti al CNM 2012–2015 hanno diritto, all'entrata in vigore di questo decreto del Consiglio federale², a un adeguamento del salario individuale (effettivo) 2011.**
- b) Gli adeguamenti dei salari individuali (effettivi) devono essere comunicati per iscritto ai lavoratori e si compongono:**

¹ Le disposizioni di obbligatorietà generale sono stampate in grassetto.

² Il DCF del 15 gennaio 2013 è entrato in vigore il 1° febbraio 2013. In virtù della Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, i lavoratori delle imprese affiliate alla SSIC hanno avuto diritto a un adeguamento dei salari individuali (effettivi) 2011 dall'entrata in vigore della presente Convenzione addizionale il 1° aprile 2012.

1. di un aumento generale (aumento base, art. 5.2 lett. a) e
 2. di un eventuale adeguamento individuale (aumento commisurato alle prestazioni, art. 5.2 lett. b).
- c) Gli aumenti salariali già concessi nel 2012 possono essere computati per l'adeguamento salariale di cui al presente articolo.

5.2 Calcolo: Le modalità degli adeguamenti salariali di cui all'art. 5.1 sono le seguenti:

a) *Aumento base*

L'impresa è tenuta a concedere un adeguamento salariale generale (aumento base) dello 0,5% a ogni lavoratore sottoposto al CNM 2012–2015 sulla base del salario individuale al 31 dicembre 2011.

b) *Aumento commisurato alle prestazioni*

1. Per la parte commisurata alle prestazioni, l'impresa deve aumentare complessivamente dello 0,5% la massa salariale dei lavoratori sottoposti al CNM.

2. Modalità per il calcolo dell'aumento della massa salariale

2.1 La data di riferimento per la determinazione della massa salariale è il 30 novembre 2011.

2.2 I salari di tutti i lavoratori sottoposti al CNM 2012–2015 (lavoratori a salario orario, a salario mensile costante, a salario mensile, compresi i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei) sono convertiti in ali-quote salariali orarie. La conversione viene effettuata in conformità all'art. 41 cpv. 3 CNM 2012–2015.

2.3 Il totale dei salari orari secondo il n. 2.2 viene aumentato dello 0,5% e l'importo risultante distribuito ai lavoratori in base alle prestazioni fornite. Per i lavoratori retribuiti mensilmente, l'importo è riconvertito in salario mensile secondo la lett. b n. 2 del presente capoverso.

5.3 Salari base³

Art. 6 Entrata in vigore e conferimento del carattere obbligatorio generale

La presente convenzione addizionale entra in vigore il 1° aprile 2012⁴.

Zurigo/Olten/Berna, 4 giugno 2012

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Per il Sindacato Unia

H. U. Scheidegger, A. Rieger, A. Kaufmann

Syna, Sindacato interprofessionale

E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

³ I salari base messi in vigore dalle parti con effetto dal 1° aprile 2012 con la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012 e dichiarati di obbligatorietà generale dal 1° febbraio 2013 con DCF del 15 gennaio 2013 sono riportati all'art. 41 cpv. 2 CNM.

⁴ Secondo il DCF del 15 gennaio 2013, il CNM 2012–2015 DOG è entrato in vigore il 1° febbraio 2013 con effetto fino al 31 dicembre 2015.

Salari 2010¹:
DOG in vigore dal 1° gennaio 2010
conformemente al DCF del 17 dicembre 2009;
modifica secondo la Convenzione addizionale del
7 novembre 2009, in vigore dal 1° gennaio 2010

Le parti stipulano, in conformità all'art. 51 cpv. 4 CNM, la presente convenzione sull'adeguamento del Contratto nazionale mantello in materia di salari e indennità per il pranzo.

Art. 1 In generale

1 In linea di principio hanno diritto a un adeguamento salariale secondo l'art. 2 tutti i lavoratori assoggettati al CNM, il cui rapporto di lavoro è durato almeno sei mesi nel 2009 in un'impresa di costruzione sottoposta al CNM (compresi i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei). In tutti gli altri casi gli adeguamenti salariali devono essere concordati individualmente tra impresa e lavoratore.

2 Il diritto a un adeguamento salariale secondo l'art. 2 presuppone, oltre a quanto previsto nel cpv. 1 del presente articolo, la piena capacità lavorativa (cfr. cpv. 3 del presente articolo).

3 Per i lavoratori che non sono in grado di svolgere pienamente l'attività lavorativa ai sensi dell'art. 45 cpv. 1 lett. a CNM occorre stipulare un accordo scritto individuale sull'aumento salariale, che può essere inferiore ai valori indicati qui di seguito. In caso di divergenze trova applicazione l'art. 45 cpv. 2 CNM.

Art. 2 Adeguamento salariale 2010²

1 In linea di principio tutti i lavoratori assoggettati al CNM hanno diritto a un adeguamento del salario individuale (effettivo). L'adeguamento del salario individuale (effettivo) deve essere comunicato per iscritto al lavoratore.

2 L'impresa è tenuta a concedere un adeguamento salariale generale ad ogni lavoratore assoggettato al CNM sulla base del salario individuale del 31 dicembre 2009. L'aumento è dell'1% per tutte le classi salariali secondo l'art. 42 CNM.

Art. 3 Adeguamento dell'indennità per il pranzo

L'indennità per il pranzo secondo l'art. 60 cpv. 2 CNM è aumentata da CHF 13.– a CHF 14.– per il 2010.

¹ Le disposizioni di obbligatorietà generale sono stampate in grassetto.

² I salari base secondo l'art. 41 CNM restano invariati nel 2010.

Art. 4 Entrata in vigore e conferimento del carattere obbligatorio generale

La presente convenzione addizionale entra in vigore il 1° gennaio 2010. Le parti contraenti s'impegnano affinché essa sia dichiarata di obbligatorietà generale entro il 1° gennaio 2010.

Zurigo/Berna, 7 novembre 2009

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Per il Sindacato Unia

H. U. Scheidegger, A. Rieger, J. Robert

Per il Syna, Sindacato interprofessionale

E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

Appendice 3

abrogata

Appendice 4

abrogata

Appendice 5

5

Convenzione addizionale sulla partecipazione nell'edilizia principale «Convenzione sulla partecipazione»

Convenzione addizionale sulla partecipazione nell'edilizia principale «Convenzione sulla partecipazione»

Valida con il CNM 2012–2015

Le parti del CNM stipulano la presente convenzione addizionale, in applicazione della legge federale del 17 dicembre 1993 sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (chiamata «legge sulla partecipazione»), entrata in vigore il 1° maggio 1994, in applicazione delle prescrizioni della legge sull'assicurazione contro gli infortuni, della legge sul lavoro, del codice delle obbligazioni modificato il 17 dicembre 1993, come pure ai sensi dell'art. 73 del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM):

Capitolo 1 Scopo, campo d'applicazione, concetti

Art. 1 Scopo

Lo scopo di questa convenzione è:

- a) introdurre gradatamente la legge sulla partecipazione nel settore dell'edilizia principale in Svizzera,
- b) trovare soluzioni che soddisfino le parti contraenti in materia di:
 1. sicurezza sul lavoro e tutela della salute,
 2. trasferimento ad altra impresa e licenziamenti collettivi e
 3. elezione e funzioni della rappresentanza dei lavoratori.

Art. 2 Campo di applicazione

La presente convenzione vale per tutte le imprese e i collaboratori e le collaboratrici di un'impresa sottoposti al Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera. Convenzioni analoghe vengono stipulate con altre organizzazioni dei lavoratori che difendono gli interessi dei restanti lavoratori delle imprese dell'edilizia principale svizzera.

Art. 3 Concetti del diritto di partecipazione

1 Informazione: significa che la direzione aziendale informa e discute sulle questioni aziendali con la rappresentanza dei lavoratori o, in sua assenza, direttamente con i lavoratori.

2 Diritto alla consultazione: significa che determinate questioni aziendali devono essere affrontate e discusse con la rappresentanza dei lavoratori o, in sua assenza, con i lavoratori, prima che i datori di lavoro prendano le relative decisioni. Della decisione presa dal datore di lavoro deve essere informato l'organo di rappresentanza dei lavoratori o, in sua mancanza, i lavoratori stessi; la decisione deve essere motivata in caso di deroga alla loro presa di posizione.

3 *Decisione comune*: significa che, su determinate questioni aziendali, le decisioni possono essere prese solo con il consenso del datore di lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori o, in loro assenza, dei lavoratori stessi.

4 *Gestione autonoma*: significa che singoli compiti della rappresentanza dei lavoratori o, in sua assenza, dei lavoratori stessi devono essere liquidati autonomamente.

Capitolo 2 Informazione

Art. 4 Oggetto dell'informazione ed attuazione

1 L'impresa, in ottemperanza all'art. 9 della legge sulla partecipazione, è tenuta a informare, almeno una volta all'anno, i lavoratori sugli effetti della gestione degli affari:

- a) sull'occupazione e
- b) sugli occupati.

2 In caso di eventi eccezionali l'informazione viene fornita tempestivamente e nella maniera più opportuna, fatte salve le particolari disposizioni concernenti il trasferimento ad altra ditta e i licenziamenti collettivi (art. 24 e segg. di questa convenzione). Vengono altresì informate le parti contraenti il CCL in caso di trasferimento ad altra ditta o di licenziamenti collettivi (art. 25 cpv. 5 e art. 27 della presente convenzione).

3 L'informazione può essere data:

- a) per iscritto ai lavoratori o verbalmente a un'assemblea aziendale;
- b) oppure verbalmente a una riunione dei rappresentanti dei lavoratori, a condizione che ne esista una.

Capitolo 3 Sicurezza sul lavoro e tutela della salute

Art. 5 Principio

1 L'impresa e i lavoratori collaborano al fine di garantire e migliorare la sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie.

2 Le parti contraenti si impegnano di comune accordo per il mantenimento e il miglioramento della sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie. I principi fondamentali sono in particolare i seguenti:

- a) le prescrizioni di legge e le direttive;
- b) la soluzione settoriale, sostenuta congiuntamente dalle parti sociali e dalla CFSL, «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore principale della costruzione»¹;
- c) le raccomandazioni e i programmi del «Forum per la sicurezza sul lavoro»;
- d) i servizi dell'Ufficio di consulenza per la sicurezza sul lavoro (UCSL).

¹ Approvata l'8 luglio 1997 dalla Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL). In vigore dal 15 luglio 1997. Oggi chiamata «sicuro».

Art. 6 Diritti e obblighi del datore di lavoro

1 Diritti e obblighi del datore di lavoro si basano sulle disposizioni di legge.

2 Il datore di lavoro deve fare in modo che:

- a) tutti i lavoratori impiegati nella sua impresa o cantiere, compresi i lavoratori di altre imprese che ivi prestino la loro opera e che lavorino per suo mandato, siano informati tempestivamente e in maniera esauriente sui pericoli legati alla loro attività, ma anche su temi quali la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute; durante il periodo di prova, i dipendenti che lavorano per la prima volta nel settore dell'edilizia principale devono essere informati nell'ambito di un'istruzione di mezza giornata²;**
- b) venga designato un «preposto alla sicurezza sul lavoro» in conformità al «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore principale della costruzione» che vanti la dovuta preparazione e che sia in grado di svolgere i compiti assegnatigli.**

3 Con una tempestiva e completa informazione e formazione il lavoratore deve, nell'ambito della sua responsabilità, poter operare in qualsiasi momento in modo autonomo e competente.

Art. 7 Diritti e obblighi del lavoratore

1 Diritti e obblighi del lavoratore si basano sulle disposizioni di legge.

2 I lavoratori hanno facoltà di presentare all'impresa proposte e misure atte a migliorare la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute.

3 Ogni lavoratore è tenuto ad attenersi scrupolosamente ai seguenti obblighi relativi all'igiene e alla sicurezza sul lavoro³:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro;**
- b) usare l'equipaggiamento personale di protezione e portare calzature adeguate;**
- c) in caso di constatazione di anomalie che pregiudicano la sicurezza sul lavoro, rimuoverle nella misura del possibile o informarne il proprio capo;**
- d) evitare situazioni che potrebbero mettere in pericolo la sicurezza della sua persona o quella di altre persone o che potrebbero danneggiare l'attrezzatura in dotazione.**

Art. 8 Visite aziendali

***1* I lavoratori di un'impresa devono essere informati per tempo dalla stessa in caso di visite aziendali da parte dell'organo di esecuzione della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute. L'impresa comunica ai lavoratori l'esito di tale visita e tutti i provvedimenti adottati in materia di sicurezza⁴.**

² Art. 2 e 5 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (di seguito OLL 3) e art. 3 e 6 dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (di seguito OPI)

³ Art. 11 OPI e art. 10 OLL 3

⁴ Art. 6 OLL 3

2 I lavoratori possono richiedere il sopralluogo da parte dell'organo di esecuzione competente previo accordo con l'impresa.

Art. 9 Raccolta di informazioni

I lavoratori possono, previo accordo con l'impresa, raccogliere le informazioni necessarie relative alla sicurezza e alla prevenzione⁵, presso autorità, esperti esterni della sicurezza sul lavoro e fornitori. Qualora vengano interpellati esperti esterni in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute, è necessario regolare preventivamente con l'azienda la questione dei costi.

Art. 10 Responsabile per le questioni di sicurezza sul lavoro e tutela della salute nella rappresentanza dei lavoratori

1 Se vi è una rappresentanza dei lavoratori, questa può nominare un responsabile per le questioni di sicurezza sul lavoro e tutela della salute, scegliendola al proprio interno.

2 Il responsabile per le questioni di sicurezza deve essere formato e costantemente aggiornato sulla natura del suo mandato. Qualora formazione e aggiornamento siano disposti dal datore di lavoro, il tempo dedicato vale come tempo di lavoro.

3 Ogni lavoratore ha diritto di rivolgersi, per questioni inerenti alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute, al relativo responsabile oppure al preposto alla sicurezza sul lavoro.

4 La CPP competente può essere interpellata dai lavoratori rispettivamente dall'impresa, quando:

- a) l'impresa viola le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute nell'ambito del «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore principale della costruzione» e i lavoratori non vengono ascoltati né dal preposto alla sicurezza sul lavoro né dal datore di lavoro;
- b) il «responsabile per le questioni di sicurezza sul lavoro e tutela della salute», nonostante sollecitazioni da parte dell'impresa, non adempie i propri obblighi nell'ambito del «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore principale della costruzione».

⁵ Art. 6 OLL 3 e art. 6a OPI

Capitolo 4 Situazioni aziendali particolari

1. Misure atte ad evitare il lavoro ridotto e la chiusura aziendale

Art. 11 Lavoro straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario nelle imprese deve essere ridotto al minimo e concesso solo in casi debitamente motivati o per questioni di urgenza, considerando le relative disposizioni del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera nonché tutte le disposizioni previste nei CCL locali o sezionali. Il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero.

Art. 12 Lavoro a cottimo

In periodi di ridotta occupazione e di scarse opportunità lavorative, il lavoro a cottimo deve essere assegnato solo in casi eccezionali, e a cottimisti estranei all'impresa solo qualora tale prestazione non possa essere eseguita in modo tecnicamente ed economicamente ineccepibile dal personale della ditta stessa.

Art. 13 Beneficiari di rendite AVS, pensionati e personale ausiliario

In periodi di scarsa occupazione o di ridotte opportunità lavorative, i beneficiari di rendite AVS, i pensionati e il personale ausiliario sono invitati per primi a sospendere la loro attività, tenendo tuttavia conto dei relativi aspetti sociali.

2. Durata e modalità del lavoro ridotto o dell'interruzione temporanea dell'attività dell'azienda

Art. 14 Principio

Il lavoro ridotto deve essere applicato in modo tale che si possa far valere il diritto legale all'indennità per lavoro ridotto.

Art. 15 Introduzione del lavoro ridotto

I L'impresa può introdurre il lavoro ridotto se:

- a) il lavoro ridotto è dovuto a ragioni economiche e risulta inevitabile e inoltre le ore lavorative non prestate per ogni periodo di conteggio corrispondano almeno al 10% delle ore complessive normalmente prestate dai lavoratori (art. 32 LADI⁶),
- b) l'annuncio è stato inoltrato per tempo all'Ufficio cantonale competente (art. 36 LADI),
- c) i lavoratori interessati ne hanno ricevuto comunicazione entro i termini previsti e
- d) ogni lavoratore interessato ha comunicato il proprio assenso in forma scritta, per eventuali accertamenti.

⁶ Legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, LADI)

2 Se non vengono interamente adempiute le premesse ai sensi del cpv. 1 di questo articolo, l'impresa è tenuta a corrispondere il salario per le ore non prestate, in virtù dell'art. 324 cpv. 1 CO.

3 La ditta comunica immediatamente l'introduzione di lavoro ridotto alla Commissione professionale paritetica competente.

Art. 16 Indennità e esercizio del diritto

1 La ditta è tenuta, in conformità all'art. 37 LADI, a:

- a) anticipare l'indennità e a corrisponderla ai lavoratori alla data usuale di paga;
- b) accollarsi l'indennità di lavoro ridotto per il periodo di attesa e
- c) versare, durante il periodo di lavoro ridotto, tutti i contributi sociali previsti dalla legge e dal contratto, basati sul normale orario di lavoro.

2 Per l'esercizio del diritto all'indennità per lavoro ridotto, si raccomanda di rivolgersi agli uffici di pagamento delle indennità di disoccupazione delle parti del Contratto nazionale mantello.

Art. 17 Limitazione del lavoro ridotto o dell'interruzione dell'attività dell'azienda

La durata prevista per il lavoro ridotto o per la chiusura temporanea della ditta è fissata dall'impresa prima della sua introduzione e dopo aver sentito i lavoratori. Durata e obbligo di notifica sono sanciti nella LADI.

Art. 18 Parità di trattamento dei dipendenti

In caso di lavoro ridotto o di chiusura temporanea dell'impresa devono, nel limite del possibile, essere applicate condizioni uniformi per tutti i dipendenti. Qualora siano interessati da questo provvedimento solo singoli cantieri o reparti aziendali, bisognerà provvedere ad un'adeguata rotazione.

Art. 19 Diritto al salario

Lavoratori a salario orario, mensile o mensile ponderato hanno diritto di regola allo stesso trattamento. Per le ore non prestate a causa del lavoro ridotto viene applicata una riduzione salariale che, per i lavoratori a salario mensile, è proporzionale alle ore non prestate rispetto all'orario di lavoro normale previsto dal calendario aziendale.

Art. 20 Giorni festivi durante il lavoro ridotto o l'interruzione temporanea dell'attività dell'azienda

I giorni festivi che vengono a cadere in periodo di lavoro ridotto o di chiusura temporanea della ditta (se non computati con le vacanze) devono essere retribuiti in base alle ore ridotte previste in tale periodo, a meno che non siano retribuiti in percento del salario. Restano riservate eventuali disposizioni diverse dei contratti collettivi di lavoro locali o di sezione.

Art. 21 Prestazioni dell'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia

In caso di lavoro ridotto, di chiusura temporanea dell'impresa o di disoccupazione totale, il versamento dei premi deve essere concordato tempestivamente con le compagnie assicuratrici. Per principio l'indennità giornaliera di malattia di un lavoratore che si ammala durante il periodo di lavoro ridotto o di chiusura temporanea della ditta non subisce riduzioni. Le prestazioni dell'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia non sono superiori a quelle che il lavoratore avrebbe maturato complessivamente nei confronti del datore di lavoro e dell'assicurazione contro la disoccupazione se non si fosse ammalato.

Art. 22 Contributi AVS, AI, IPG e AD, previdenza professionale, assicurazione infortuni, assegni per i figli

1 Ai sensi dell'art. 37 lett. c LADI, l'impresa è tenuta, durante il lavoro ridotto, a versare tutti i contributi alle assicurazioni sociali previsti dalla legge e dal contratto. L'impresa è autorizzata a detrarre dal salario l'intera quota parte dei lavoratori.

2 L'obbligo di versare i contributi alle casse di compensazione per assegni familiari e il pagamento degli assegni per i figli, in caso di lavoro ridotto o di chiusura temporanea della ditta, sono regolati dalla legislazione cantonale in materia.

Art. 23 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile e di protezione civile e indennità di vacanze

1 **Le indennità previste contrattualmente vengono corrisposte per intero anche in caso di lavoro ridotto o di chiusura temporanea dell'impresa.**

2 **Se si beneficia di vacanze durante il periodo di lavoro ridotto o durante la chiusura temporanea dell'impresa, l'indennità viene corrisposta sulla base dell'orario di lavoro normale.**

3. Trasferimento ad altra impresa e licenziamenti collettivi

Art. 24. Concetti⁷

1 In caso di trasferimento ad altra ditta, l'impresa passa in parte o nel suo insieme nelle mani di terzi. Questo comporta contemporaneamente anche il trasferimento del rapporto di lavoro, con i relativi diritti e obblighi, all'acquirente. Il lavoratore singolo può opporsi a tale trasferimento. Se è applicabile un contratto collettivo di lavoro, l'acquirente ha l'obbligo di osservare questo CCL per un anno, a meno che lo stesso non scada anzitempo o venga disdetto.

⁷ Art. 333 cpv. 1 CO e art. 335d CO

2 Per licenziamento collettivo si intende la disdetta del rapporto di lavoro, comunicata dalla ditta entro 30 giorni, quando:

- a) il motivo non è in relazione con la persona del lavoratore e
- b) ne sono colpiti i seguenti lavoratori:
 1. almeno 10 lavoratori per le imprese che ne occupano di regola fra 20 e 100;
 2. almeno il 10 % dei lavoratori per le imprese che ne occupano di regola fra 100 e 300;
 3. almeno 30 lavoratori per le imprese che ne occupano di regola oltre 300.

Art. 25 Consultazione dei lavoratori e obbligo di notifica

1 Se l'azienda o una parte di essa viene trasferita a terzi, l'ex datore di lavoro, in ottemperanza all'art. 333a CO, deve dare tempestiva comunicazione scritta o verbale in merito a:

- a) motivo del trasferimento e
- b) relative conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori.

2 Se il trasferimento prevede delle misure che interessano i lavoratori, bisogna dare per tempo a questi ultimi la possibilità di avvalersi del diritto di consultazione⁸.

3 Se sono previsti licenziamenti collettivi nei termini di legge (art. 335d CO) l'azienda deve informare e consultare i lavoratori invitandoli a formulare proposte atte a evitare o ridurre i licenziamenti.

4 Il datore di lavoro comunica per iscritto al lavoratore, con copia all'Ufficio cantonale del lavoro⁹:

- a) i motivi del licenziamento collettivo,
- b) il numero di lavoratori dei quali è previsto il licenziamento,
- c) il numero dei lavoratori occupati di regola e
- d) il periodo in cui verranno comunicati i licenziamenti.

5 L'impresa informa tempestivamente la Commissione professionale paritetica competente e le parti del CCL del trasferimento dell'azienda o del licenziamento collettivo.

Art. 26 Criteri di licenziamento

Qualora siano previsti licenziamenti collettivi occorre rispettare i seguenti criteri:

- a) **condizioni personali,**
- b) **situazione familiare, numero dei figli e obblighi di mantenimento,**
- c) **anzianità di servizio e qualifica professionale,**
- d) **mobilità professionale.**

⁸ Art. 333a cpv. 2 CO

⁹ Art. 335f cpv. 3 e cpv. 4 CO

Art. 27 Collaborazione con l'Ufficio cantonale del lavoro e le parti del CCL

1 L'impresa comunica per iscritto all'Ufficio cantonale del lavoro il previsto licenziamento collettivo¹⁰; una copia della lettera viene inviata anche ai lavoratori colpiti da tale provvedimento.

2 L'Ufficio cantonale del lavoro fa il possibile per trovare delle soluzioni di concerto con l'impresa e le parti del CCL¹¹. I lavoratori colpiti dal provvedimento possono presentare le proprie osservazioni all'Ufficio cantonale del lavoro.

3 Se il datore di lavoro non rispetta l'obbligo di consultazione ai sensi dell'art. 335f CO, le disdette nell'ambito del licenziamento collettivo sono abusive¹².

Art. 28 Piano sociale

1 L'azienda deve elaborare per iscritto un piano sociale atto a attenuare le conseguenze sociali ed economiche per i lavoratori licenziati.

2 Le trattative sul piano sociale devono essere condotte insieme ai lavoratori interessati. Su richiesta sia dell'impresa sia dei lavoratori possono parteciparvi anche i rappresentanti delle parti contraenti il CNM.

5. Rappresentanza dei lavoratori

Art. 29 Costituzione della rappresentanza dei lavoratori

1 In aziende o parti di aziende con oltre 50 occupati un quinto dei lavoratori con diritto di voto (in imprese con oltre 500 occupati almeno 100 lavoratori) può esigere la votazione generale sull'opportunità di eleggere una rappresentanza dei lavoratori¹³. Il datore di lavoro e i lavoratori organizzano in comune la votazione e l'elezione, se la votazione generale ha avuto un esito favorevole a questa.

2 Sia la votazione che l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori si tengono con un voto generale e libero.

Art. 30 Diritto di voto, eleggibilità e circoscrizioni

1 Hanno diritto di voto tutti i lavoratori e le lavoratrici (compresi gli apprendisti):

- a) che lavorano da più di sette mesi nell'impresa con impiego fisso,
- b) il cui rapporto di lavoro non è stato disdetto e
- c) che hanno compiuto il 18° anno di età.

2 Le modalità dell'elezione vengono fissate congiuntamente dall'impresa e dai lavoratori in un regolamento.

¹⁰ Art. 335g CO

¹¹ Art. 335g cpv. 2 e cpv. 3 CO

¹² Art. 336 cpv. 2 lett. c e cpv. 3 CO. Conseguenze della disdetta abusiva secondo l'art. 336a cpv. 3 CO: indennità non superiore a due mensilità ai lavoratori licenziati abusivamente.

¹³ Art. 5 della legge sulla partecipazione

3 Si possono creare delle circoscrizioni composte per esempio dal personale del cantiere, da quello amministrativo e dai quadri. L'eleggibilità può essere limitata in base all'età anagrafica e agli anni di servizio come pure al tipo di impiego.

Art. 31 Diritti e obblighi della rappresentanza dei lavoratori

1 I membri della rappresentanza dei lavoratori godono nell'impresa di un rapporto di fiducia. Essi collaborano col datore di lavoro nel rispetto del principio della buona fede. Sono tenuti al segreto professionale per informazioni confidenziali fornite loro. Sono inoltre tenuti al segreto professionale riguardo a questioni personali all'interno e all'esterno dell'azienda. Prima di fornire eventuali comunicazioni all'opinione pubblica, la rappresentanza dei lavoratori concorda con l'impresa i contenuti dei comunicati.

2 Assieme alla rappresentanza dei lavoratori, l'impresa definisce in un regolamento:

- a) i compiti della rappresentanza dei lavoratori, a condizione che non siano già fissati dalla legge o dalla presente convenzione,
- b) i livelli di partecipazione (informazione, consultazione, codecisione) nell'esercizio delle diverse mansioni.

3 L'impresa stabilisce, congiuntamente ai rappresentanti dei lavoratori, le attività che possono essere svolte durante l'orario di lavoro.

4 L'impresa deve concedere ai membri della rappresentanza dei lavoratori il tempo sufficiente per l'acquisizione delle conoscenze necessarie all'espletamento del loro mandato. Essi devono informare in tempo utile l'impresa qualora intendano partecipare a una manifestazione o frequentare dei corsi durante l'orario di lavoro. La ditta decide se retribuire o meno le ore non prestate.

Art. 32 Collaborazione

1 La rappresentanza dei lavoratori collabora con la direzione dell'impresa in base al principio della buona fede. L'impresa sostiene la rappresentanza dei lavoratori nell'esercizio delle sue competenze e dei suoi obblighi.

2 La direzione dell'impresa deve informare tempestivamente la rappresentanza dei lavoratori in merito a decisioni importanti che la riguardano, quali la situazione economica e quella del personale nell'impresa.

3 L'opinione della rappresentanza dei lavoratori deve basarsi su sufficienti contatti con i lavoratori rappresentati. Quest'ultimi devono essere regolarmente orientati dalla loro rappresentanza sulla propria attività e su informazioni, purché non confidenziali, ricevute dalla direzione dell'azienda.

4 La rappresentanza dei lavoratori può rivolgersi in qualsiasi momento alle parti contraenti il CNM per avere dei consigli.

6. Disposizioni finali

Art. 33 Controversie¹⁴

1 Le divergenze d'opinione devono essere sottoposte alla Commissione professionale paritetica che cerca di conciliare le parti. In caso di mancata intesa si può far ricorso ai tribunali ordinari.

2 Le associazioni interessate sono legittimate a ricorrere; il loro diritto è limitato all'accertamento.

Art. 34 Entrata in vigore e durata

La presente convenzione addizionale al CNM, non modificata nei suoi contenuti, entra in vigore con il CNM. Per principio ha pari durata del CNM. Se non viene disdetta tre mesi prima della scadenza si rinnova per un ulteriore anno.

¹⁴ Art. 15 della legge sulla partecipazione

Appendice 6

6

**Convenzione addizionale
concernente gli alloggi
dei lavoratori, l'igiene
e l'ordine sui cantieri
«Convenzione sugli alloggi»**

Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri «Convenzione sugli alloggi»

Valida con il CNM 2012–2015

Le parti del CNM sottoscrivono, giusta l'art. 74 CNM, la seguente convenzione addizionale per il miglioramento degli alloggi dei lavoratori e il mantenimento dell'igiene e dell'ordine sui cantieri.

Capitolo 1 Scopo e campo di applicazione

Art. 1 Scopo

- 1* La presente convenzione viene stipulata, giusta l'art. 9 CNM, con lo scopo di:
- a) mettere a disposizione dei lavoratori, in particolare dei lavoratori stagionali e dei dimoranti temporanei, alloggi adeguati,
 - b) regolare il soggiorno e l'ordine sui cantieri.
- 2* Con questo regolamento si intende tener conto delle giustificate esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori e migliorare l'immagine dell'edilizia di fronte all'opinione pubblica.

Art. 2 Campo di applicazione

1 Il campo di applicazione di questa convenzione si estende a tutti i datori di lavoro ed i lavoratori del settore edile su tutto il territorio della Confederazione elvetica giusta gli articoli da 1 a 3 del CNM, purché non in contrasto con norme di diritto pubblico.

2 Il campo di applicazione materiale si estende a:

- a) **tutti gli alloggi che le imprese di costruzione mettono a disposizione dei propri dipendenti a scopo abitativo; queste norme valgono per analogia anche per camere, monolocali e appartamenti;**
 - b) **tutti gli alloggi che le imprese di costruzione mettono temporaneamente a disposizione dei propri dipendenti, in particolare in grandi cantieri;**
 - c) **locali di soggiorno e attrezzature sanitarie sui cantieri.**
- 3* Restano riservate le norme di diritto pubblico che fossero migliori¹.

¹ Stato 1° gennaio 1995: cantoni Vaud, Ginevra e Vallese

Art. 3 Requisiti generali

1 Devono essere garantite, a chi vi alloggia e alle persone in visita, condizioni di abitabilità e di sicurezza adeguate alle norme vigenti in materia di abitazione, quali le norme di diritto pubblico, le disposizioni sulla protezione antincendio, ecc.

2 La protezione dai rumori e l'isolamento acustico verso l'interno e l'esterno devono corrispondere ai requisiti per fini abitativi.

3 I locali degli alloggi (ivi compresi i servizi igienici) devono poter essere riscaldati.

4 Per gli inquilini deve essere disponibile una cabina telefonica nelle vicinanze (distanza indicativa: 150 m). L'installazione di una cabina telefonica deve essere prevista in alloggi con oltre 10 inquilini (valore indicativo: una cabina telefonica ogni 10–15 inquilini).

Art. 4 Attrezzature per la ristorazione (mense, cucine individuali e cucine comuni)

1 Ai lavoratori alloggiati dev'essere garantita la possibilità di avere un vitto caldo. Le possibilità sono le seguenti:

- a) la mensa;
- b) la cucina individuale o comune dove i lavoratori possono preparare essi stessi i pasti;
- c) la possibilità organizzata di prendere i pasti nelle vicinanze.

2 Mensa: per quanto concerne la mensa vale quanto segue:

- a) se i lavoratori prendono i pasti alla mensa o fuori, si deve offrire loro la possibilità di preparare acqua calda negli alloggi;
- b) per l'installazione e l'esercizio si devono rispettare le prescrizioni di diritto pubblico.

3 Cucine individuali e cucine comuni: per le cucine individuali e le cucine comuni vale quanto segue:

- a) La cucina in comune deve disporre di:
 1. fornelli (es. piastre elettriche) in misura sufficiente (valore indicativo: un fornello a persona per un numero di inquilini compreso tra uno ed otto; un fornello supplementare ogni due altre persone). In caso di lavoro a sciolte questi valori possono venir ridotti;
 2. lavabi con acqua calda e fredda;
 3. frigoriferi o altre possibilità di refrigerazione, dotati di sufficiente capacità (possibilmente con chiusura a chiave);
 4. adeguati armadietti personali per la custodia di generi alimentari in alloggi comuni, con chiusura a chiave (minimo 100 litri).
- b) Se non c'è un locale di soggiorno e un refettorio separato, nelle cucine comuni sono ammesse 12 persone al massimo, purché il loro spazio di movimento non venga limitato. Ogni persona deve avere un posto a sedere e corrispondente spazio a tavola nonché un piano di lavoro sufficiente.
- c) Le cucine comuni con locale separato di soggiorno e refettorio devono avere un numero sufficiente di grandi tavoli da lavoro e sufficiente spazio di movimento.

Art. 5 Refettori e locali di soggiorno

I locali nei quali i lavoratori soggiornano e consumano i pasti devono risultare confortevoli ed idoneamente arredati. Per quanto concerne il mobilio, ogni persona deve disporre di un posto a sedere (con schienale) e di relativo tavolo. Nel caso di lavoro a sciolte, si possono adottare valori inferiori rispetto a quelli previsti da questa norma.

Art. 6 Dormitori

1 Le camere da letto in nuovi alloggi permanenti devono avere una superficie non inferiore a quelle qui di seguito indicate:

- a) camere ad 1 letto (8 mq)
- b) camere a 2 letti (12 mq).

2 Letti a castello e camere a 3 o 4 letti in alloggi esistenti (16 mq o 20 mq) sono ammessi solo in singoli casi e tenendo conto di quanto dispone l'art. 20 della presente convenzione.

3 Ogni persona ha diritto ad un letto impeccabile e alla necessaria biancheria da letto, come pure (oltre ad altre possibilità di riporre i propri effetti personali) ad un armadio a una porta, chiudibile a chiave (ca. 1,00–1,20 x 0,60 x 1,80 m), a una sedia (con schienale) con tavolo e con presa di corrente.

Art. 7 Servizi igienici

1 In tutti gli alloggi devono essere previsti:

- a) WC e orinatoi, lavabi e docce, attenendosi ai valori indicativi seguenti:

- 1. WC con sedile 1 ogni 5 persone,
- 2. Orinatoio 1 ogni 7 persone,
- 3. Lavabi 1 ogni 2 persone,
- 4. Docce 1 ogni 5 persone.

- b) Prese elettriche per rasoio.

- c) I valori indicativi si riferiscono agli alloggi e possono essere adottati per analogia anche per camere, monolocali e appartamenti.

2 Per il lavaggio e l'asciugatura di capi di abbigliamento vanno messe a disposizione, esternamente alle camere da letto, attrezzature adeguate (ad es. lavatrici, locali ove stendere ad asciugare i capi lavati o apparecchi asciugabiancheria) o deve venir organizzato un servizio di lavaggio della biancheria.

3 I passaggi tra zona notte e zona servizi igienici devono essere coperti ed illuminati.

Art. 8 Alloggi temporanei

Nel caso di alloggi temporanei (ad es. per la durata di attività di un cantiere), i valori indicati negli articoli da 3 a 7 della presente convenzione possono essere ragionevolmente ridotti, previa comunicazione alla competente Commissione professionale paritetica.

Art. 9 Prescrizioni di esercizio

1 Le prescrizioni di esercizio per gli alloggi devono essere elencate in un regolamento interno nella lingua degli inquilini. Tale ordinamento disciplina in particolare:

- a) la regolare pulizia e aerazione dei locali per un loro uso in buone condizioni igieniche,
- b) l'utilizzo degli spazi comuni,
- c) il divieto di preparare pasti caldi nelle camere da letto,
- d) le istruzioni per il lavaggio e l'asciugatura dei capi di abbigliamento,
- e) il divieto di fumare in determinati ambienti,
- f) il risparmio energetico,
- g) il diritto a ricevere visite e ospiti,
- h) la quiete notturna,
- i) le regole di parcheggio,
- k) il mantenimento dell'ordine nelle vicinanze degli alloggi,
- l) il comportamento in casi di emergenza e di pronto soccorso,
- m) la procedura da seguire per la stipulazione di una polizza assicurativa contro il furto.

2 Il locatore organizza:

- a) il ricambio della biancheria da letto ogni due settimane,
- b) la disinfezione ed il lavaggio delle coperte di lana e dei materassi prima della consegna,
- c) la pulizia e l'aerazione dei locali,
- d) l'eliminazione dei rifiuti secondo criteri rispettosi dell'ambiente,
- e) il servizio di lavanderia,
- f) il servizio posta, assicurando un recapito personale e discreto,
- g) il servizio emergenza e la cassetta di pronto soccorso (almeno una in ogni stabile). La persona ammalata o infortunata va sistemata in camera singola a seconda della malattia o dell'infortunio subito,
- h) l'uso degli estintori e le istruzioni in caso di incendio.

Art. 10 Costi di alloggio

1 I costi di alloggio vanno stabiliti tenendo conto delle spese di impianto e dei costi di esercizio, oltre che del comfort, e devono fondamentalmente servire a coprire i costi. È data facoltà di concludere accordi individuali.

2 Le parti firmatarie del contratto elaborano le basi per il calcolo dei costi di alloggio che sono a disposizione delle parti locali e delle Commissioni paritetiche locali (vedi allegato a questa convenzione «Elementi di costo per il calcolo dei costi degli alloggi»).

Capitolo 3 Locali di soggiorno e servizi igienici sui cantieri

Art. 11 Requisiti generali

Su tutti i cantieri edili devono essere installati e messi gratuitamente a disposizione locali di soggiorno e installazioni sanitarie. Resta riservato l'art. 14. Si tratta di baracche, container o baracche mobili, muniti di pavimento chiuso. Queste installazioni devono avere dimensioni sufficientemente ampie e poter essere chiuse a chiave.

Art. 12 Locali di soggiorno sui cantieri

1 I locali di soggiorno devono:

- a) essere conformi alle norme stabilite dai vigili del fuoco,
- b) poter essere ben aerati e riscaldati,
- c) disporre di tavolo e posto a sedere per ogni persona che utilizza il locale,
- d) disporre di un guardaroba ordinato,
- e) prevedere la possibilità di preparare delle bevande calde e, per quanto possibile, dei pasti caldi semplici tenendo comunque conto di eventuali disposizioni legali.

2 Per asciugare gli abiti da lavoro bagnati, il datore di lavoro deve prendere misure adeguate al fine di consentire che il lavoro possa esser ripreso il giorno successivo con abiti asciutti.

Art. 13 Servizi igienici sui cantieri

1 Ogni cantiere deve disporre di un servizio igienico con acqua potabile, sufficienti possibilità di lavarsi e un numero sufficiente di toilette; queste vanno tenute separate per uomini e donne, qualora se ne ravvisi la necessità (in relazione al settore edilizia).

2 Le toilette devono venir collegate ad una fognatura, conformemente alle norme sullo scarico delle acque; in caso contrario sarà necessario installare WC chimici. Deve esser prevista una toilette ogni 20 lavoratori. Le toilette devono poter essere sufficientemente aerate e devono disporre di impianto di illuminazione. Nei cantieri si consiglia l'adozione di servizi igienici su appositi automezzi o in apposite baracche. Se in edifici in costruzione o in ristrutturazione è già presente un numero sufficiente di toilette che possono essere a disposizione dei lavoratori, l'installazione di altri servizi igienici risulta superflua.

Art. 14 Eccezioni

Nel caso di cantieri di breve durata che non giustificano, per motivi economici o tecnici, l'installazione degli impianti di cui agli art. 12 e 13, il datore di lavoro adotta delle soluzioni alternative (per es. impianti mobili).

Art. 15 Prescrizioni sulla manutenzione dei locali di soggiorno e dei servizi igienici sui cantieri

1 I locali di soggiorno devono essere tenuti sgombri da attrezzature e materiale di lavoro. Essi vanno sottoposti a pulizia periodica.

2 I servizi igienici devono esser mantenuti in condizioni ineccepibili. Essi devono essere puliti quotidianamente e disinfettati secondo necessità.

3 Il datore di lavoro provvede a mettere a disposizione adeguati prodotti per la pulizia della pelle. Se possibile deve essere disponibile acqua calda in quantità sufficiente.

Capitolo 4 Applicazione e controllo

Art. 16 Obblighi del datore di lavoro

- 1** Il datore di lavoro provvede alla manutenzione degli alloggi e delle attrezzature di cantiere.
- 2** Il datore di lavoro designa la persona responsabile della sorveglianza.
- 3** Il datore di lavoro assicura contro gli incendi e contro i danni dell'acqua gli alloggi e gli impianti del cantiere, come pure gli effetti dei lavoratori ivi depositati.

Art. 17 Obblighi del lavoratore

- 1** In tutti i casi in cui il datore di lavoro è obbligato da un contratto di lavoro scritto a mettere a disposizione del lavoratore dipendente un alloggio, questi ha l'obbligo di andare ad abitare per tutta la durata del contratto nell'alloggio a lui assegnato. Eventuali eccezioni devono essere concordate.
- 2** Il lavoratore deve attenersi al regolamento interno. Ha cura in particolare di osservare le norme di pulizia, silenzio, ordine e sicurezza (evitando l'uso di fornelli nelle camere, di energia elettrica per lavori di bricolage, ecc.) negli alloggi assegnatigli e deve seguire le disposizioni del datore di lavoro o del responsabile della sorveglianza.
- 3** I consumi di corrente elettrica, gas ed acqua devono essere limitati allo stretto necessario; l'eliminazione dei rifiuti deve esser fatta in modo corretto.
- 4** I costi di alloggio vengono trattenuti dal datore di lavoro sul salario.
- 5** Il lavoratore risponde di tutti i danni da lui provocati intenzionalmente o per negligenza. Qualora il lavoratore trasgredisca ripetutamente le disposizioni del datore di lavoro o del responsabile della sorveglianza, il datore di lavoro ha facoltà, previo preavviso, di sfrattare detto lavoratore dall'alloggio o dai locali comuni.

Art. 18 Compiti e competenze della Commissione professionale paritetica

- 1** Il controllo dell'osservanza di queste norme spetta alla competente Commissione professionale paritetica locale. La Commissione professionale paritetica locale è autorizzata, previo preavviso, ad effettuare delle ispezioni presso l'affittuario. Per i lavori in sotterraneo si applica la convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo (appendice 12).
- 2** I reclami sulla mancata applicazione della presente convenzione sono esaminati immediatamente dalla competente Commissione professionale paritetica locale.
- 3** Se la Commissione professionale paritetica locale constata delle irregolarità, fissa un termine adeguato per la loro eliminazione. Se entro il termine fissato la situazione non fosse regolarizzata, la Commissione adotta altre misure quali per es. informare le autorità preposte al mercato del lavoro e agli appalti, l'ufficio dell'igiene, ecc., oppure ridurre il canone di affitto nel caso di gravi irregolarità, ecc.

Capitolo 5 Disposizioni finali

Art. 19 **Informazione dell'opinione pubblica su procedimenti in corso**

Le parti contraenti si impegnano a evitare misure suscettibili di nuocere alla reputazione del settore dell'edilizia. Esse prescindono in particolare da ogni polemica pubblica nel caso di procedure in corso o non ancora inoltrate alla Commissione professionale paritetica.

Art. 20 **Disposizioni transitorie**

Le disposizioni fissate in questa convenzione devono essere osservate, a decorrere dall'entrata in vigore (1° maggio 1995) della stessa, per alloggi, locali di soggiorno e servizi igienici di nuova costruzione giusta l'art. 2 della presente convenzione.

Art. 21 **Entrata in vigore**

1 La presente convenzione addizionale è rinnovata automaticamente di anno in anno, salvo che non venga disdetta per fine anno, con un preavviso di tre mesi.

2 Qualora si pervenga alla risoluzione del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM), la presente convenzione decade, in deroga a quanto indicato al capoverso 1 di questo articolo, al momento della risoluzione del CNM, salvo che le parti contraenti il CNM non convengano espressamente una proroga.

Allegato

alla Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri.

Elementi di costo per il calcolo dei costi degli alloggi

In base all'art. 10 cpv. 2 di questa convenzione, si prendono in considerazione per il calcolo dei costi degli alloggi in particolare questi elementi di costo:

- a) **Costi di impianto:**
- 1. ammortamenti sull'immobile,**
 - 2. ammortamenti sulle attrezzature,**
 - 3. interessi.**

Va tenuto opportunamente conto delle locali consuetudini in materia di diritto di locazione.

- b) **Costi di esercizio:**
- 1. manutenzione,**
 - 2. energia elettrica, acqua, pulizie, TV, lavaggio biancheria, ecc.,**
 - 3. riscaldamento,**
 - 4. imposte e assicurazioni.**

Appendice 7

**Convenzione protocollare
in complemento al campo
di applicazione aziendale
ai sensi dell'art. 2 CNM
2012-2015**

7

Convenzione protocollare in complemento al campo di applicazione aziendale ai sensi dell'art. 2 CNM 2012–2015 «Convenzione sul campo di applicazione aziendale»

In complemento all'art. 2 CNM le parti del CNM stabiliscono il seguente campo di applicazione aziendale:

Art. 1 Campo di applicazione aziendale (art. 2 cpv. 1 CNM)

Rientrano nel campo di applicazione aziendale in particolare:

- a) le imprese che eseguono lavori di costruzione di ogni tipo a titolo professionale
- b) le imprese che forniscono a titolo professionale prestazioni edili, le quali con o senza fornitura di materiali e componenti edili servono alla produzione, messa in funzione, manutenzione, modifica o demolizione di opere edili, o che forniscono altre prestazioni edili.

Art. 2 Attività aziendali (art. 2 cpv. 1 CNM)

Imprese che svolgono in particolare le seguenti attività:

1. posa di ponteggi e montacarichi,
2. lavori di protezione di edifici e di elementi in ferro,
3. lavori di isolamento di ogni tipo,
4. lavori di miglioria e drenaggio, come prosciugamento di terreni edili e terreni da bonificare, inclusi lavori di spurgo di cimiteri e lavori di fascinatoria, costruzione di pozzi nonché consolidamento chimico del suolo,
5. lavori di risanamento di ogni tipo a opere edili o loro componenti,
6. lavori di prosciugamento di edifici,
7. lavori in calcestruzzo e cemento armato, inclusi i lavori di protezione e di risanamento del calcestruzzo, indipendentemente dai mezzi e dai materiali utilizzati, quali materiali sintetici e chimici,
8. lavori di perforazione,
9. lavori di isolamento, per esempio termico e acustico, costruzione di muri insonorizzanti,
10. lavori di movimento di terra, come costruzione di sentieri, lavori di bonifica, arginature di torrenti, costruzioni antivalangarie, costruzione di impianti sportivi,
11. costruzione di facciate,
12. lavori con costruzioni prefabbricate, come montaggio o assemblaggio di componenti prefabbricate per la produzione, messa in funzione, manutenzione o modifica di opere edili,
13. lavori di fugatura di giunti su opere edili, come fugatura di muri di rivestimento, ecc.,
14. lavori in vetrocemento armato, nonché muratura e posa di elementi edili in vetrocemento,
15. produzione e trasporto di materiali edili deperibili, come miscele di calcestruzzo e malta (calcestruzzo da centrale e malta pronta), quando con la maggior parte dei materiali edili prodotti vengono serviti i cantieri dell'impresa produttrice o trasportatrice, una ditta della stessa impresa o dello stesso gruppo,

16. lavori edili di ogni tipo,
17. lavori di protezione del legno su componenti edili,
18. costruzione di canali,
19. lavori in muratura di ogni tipo,
20. lavori in pietra naturale,
21. lavori di infissione,
22. tubazioni per l'edilizia e il genio civile, posa di cavi per il genio civile e di spingitubo,
23. costruzione di pozzi e gallerie,
24. lavori di demolizione con esplosivi, demolizione e rimozione delle macerie,
25. lavori di preparazione e piegatura dell'acciaio, purché vengano eseguiti nel contesto di altre prestazioni edili dell'impresa,
26. costruzione di strade di ogni tipo (in asfalto, calcestruzzo, lavori in pietra, produzione e preparazione di miscele, lastricati di ogni tipo),
27. lavori di compattazione stradale,
28. lavori di genio civile di ogni tipo,
29. lavori di montaggio di pareti e soffitti, rispettivamente rivestimenti, inclusa l'applicazione di fondi e supporti per intonaci,
30. posa di pavimenti in collegamento con altre prestazioni edili, posa di betoncini,
31. noleggio di macchine edili di ogni tipo, con personale di conduzione, quando le macchine edili con relativo personale vengono impiegate per svolgere prestazioni edili,
32. lavori con sistemi compositi di isolamento termico,
33. costruzione di opere idriche, lavori di esaurimento delle acque, lavori idraulici.
34. abrogato

Art. 3 Interpretazione

Sull'interpretazione del campo di applicazione aziendale decide la Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA.

Appendice 8

Tabella per la determinazione del salario durante le vacanze (art. 34 cpv. 2 CNM) e per la 13^a mensilità (art. 50 CNM)

8

Tabella per la determinazione del salario durante le vacanze (art. 34 cpv. 2 CNM) e per la 13^a mensilità (art. 50 CNM)

(Il testo di obbligatorietà generale è stampato in grassetto.)

Generi di salario e altre prestazioni versate ai lavoratori		Diritto del lavoratore a:	
		<i>Salario durante le vacanze</i>	<i>13^a mensilità</i>
1.	Salari base		
101	Salario orario, settimanale, mensile	sì	sì
2.	Altre prestazioni di carattere salariale		
201	13^a mensilità	no	no
202	Partecipazioni, gratifiche, provvigioni	no	no
203	Onorari a membri di consigli d'amministrazione	no	no
204	Tantièmes	no	no
3.	Salari in caso di assenze		
301	Salario vacanze (pagato o accreditato)	no	sì
302	Salario nei giorni festivi	sì	sì
303	Salario assenze inevitabili (CCL)	sì	sì
304	Indennità intemperie (CCL)	sì	sì
305	Indennità di perdita di guadagno (orario ridotto)	sì	sì
306	Indennità del Parifonds per corsi di formazione e perfezionamento	no ¹⁾	no ¹⁾
307	Salario durante la formazione professionale che superano l'indennità Parifonds	sì	sì
308	Indennità giornaliera malattia, indennità Suva	no ²⁾	no ²⁾
309	Salario durante malattia o infortunio: parte che supera la cifra 308 (compresi giorni attesa Suva)	sì	sì
310	Indennità perdita guadagno (IPG) per SM, SC o SPC	sì ³⁾	sì ³⁾
311	Premi fedeltà secondo art. 38 cpv. 4 CNM	sì	sì
4.	Salari in natura		
401	Salario in natura	sì	sì
402	Indennità per alloggio	sì	sì
403	Appartamento di servizio	no	sì
5.	Supplementi e premi		
501	Lavoro straordinario	sì ⁴⁾	sì ⁴⁾
502	Lavoro notturno e domenicale	sì	sì
503	Tempo di viaggio	sì ⁴⁾	sì ⁴⁾
504	Lavori in acqua, fango o condizioni difficili	sì ⁴⁾	sì ⁴⁾

505	Lavori sotterranei	sì	sì
506	Premi d'avanzamento, successo o durata	sì	sì
6.	Indennità e spese		
601	Indennità vitto	no	no
602	Indennità di trasferta, se rimborso spese	no	no
603	Indennità di trasporto dal domicilio al posto di lavoro, se rimborso spese	no	no
604	Carte di trasporto gratuite o a prezzo ridotto	no	no
605	Rimborso spese di trasferta	no	no
606	Rimborso spese di ogni genere	no	no
607	Indennità per lavoro notturno a sciolte, se rimborso spese	no	no
608	Indennità di altitudine, se rimborso spese	no	no
609	Indennità vestiario per forte usura	no	no
7.	Regali e prestazioni varie		
701	Regali per anzianità di servizio	no	no
702	Regali in natura	no	no
703	Indennità di partenza	no	no
704	Salario pagato in caso di decesso	no	sì
705	Prestazioni del datore di lavoro per corsi di formazione	no	no
706	Donazioni per anniversari della ditta (solo ogni 25 anni)	no	no
707	Contributi AVS/AI/IPG/AD o imposte presi a carico dal datore di lavoro	no	no
708	Premi di riconoscimento per proposte	no	no
709	Indennità per famiglia, figli, nascita e matrimonio	no	no
710	Altri premi di fedeltà oltre a quelli della cifra 311	no	no
8.	Salari per lavoro a cottimo	5)	5)

- ¹⁾ Il diritto alle vacanze e la quota parte della 13^a mensilità sono compresi nelle prestazioni del Parifonds.
- ²⁾ Il diritto alle vacanze e la quota parte della 13^a mensilità sono compresi nelle prestazioni della Suva e devono essere co-assicurati nell'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia.
- ³⁾ Il diritto alle vacanze e la quota parte della 13^a mensilità sono compresi nelle prestazioni dell'IPG e della CCM e vengono accreditati al datore di lavoro.
- ⁴⁾ Il diritto al salario per le vacanze e alla 13^a mensilità sussiste soltanto se il lavoro straordinario (pos. 501), il tempo di viaggio (pos. 503), rispettivamente il supplemento per lavoro nell'acqua e nel fango, altri supplementi per lavori faticosi (pos. 504) sono calcolati in base alle ore, non quando però il conteggio avviene in base a importi forfettari in franchi. Per queste posizioni non hanno parimenti diritto al salario per le vacanze e alla 13^a mensilità i lavoratori che percepiscono il salario mensile.
- ⁵⁾ In caso d'impiego di cottimisti si deve applicare una regolamentazione conformemente all'art. 46 CNM (lavoro a cottimo) e art. 50 CNM (modalità di pagamento), specialmente per quanto concerne il diritto alle vacanze e la 13^a mensilità.

Appendice 9

Salari base 2013: DOG in vigore dal 1° settembre 2013

conformemente al DCF del 26 luglio 2013;
modifica secondo la Convenzione addizionale del
24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013

9

Salari base 2012 (tra parentesi): DOG in vigore dal 1° febbraio 2013

conformemente al DCF del 15 gennaio 2013;
modifica secondo la Convenzione addizionale del
28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012

Salari base 2013:
DOG in vigore dal 1° settembre 2013
 conformemente al DCF del 26 luglio 2013;
 modifica secondo la Convenzione addizionale del
 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013

Salari base 2012 (tra parentesi):
DOG in vigore dal 1° febbraio 2013
 conformemente al DCF del 15 gennaio 2013;
 modifica secondo la Convenzione addizionale del
 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012

Il testo di obbligatorietà generale è stampato in grassetto.

In applicazione dell'art. 41 CNM le parti stabiliscono qui di seguito la ripartizione geografica dei salari base.

**Si applicano i seguenti salari base 2013 (salari base 2012 tra parentesi)
 in franchi svizzeri:**

Salario orario		Classe salariale
V (capi)		
ROSSA	35.90 (35.70)	Regione di Basilea¹
BLU	34.40 (34.25)	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Ginevra, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto², Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo³, Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	32.95 (32.80)	Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Ticino.

¹ Regione di Basilea = Basilea-Campagna, Basilea-Città, Soletta (distretti Dorneck e Thierstein)

² Svitto (esclusi i distretti March e Höfe)

³ San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe)

Q (lavoratori diplomati)		
ROSSA	31.90 (31.70)	Argovia, Regione di Basilea, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Vaud, Zurigo.
BLU	31.40 (31.25)	Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	31.00 (30.85)	Appenzello Interno ed Esterno, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
A (lavoratori qualificati)		
ROSSA	30.70 (30.55)	Ginevra, Argovia, Regione di Basilea, Vaud, Zurigo.
BLU	30.25 (30.10)	Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	29.85 (29.70)	Appenzello Interno ed Esterno, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
B (lavoratori edili con conoscenze professionali)		
ROSSA	28.95 (28.80)	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud, Zurigo.
BLU	28.20 (28.05)	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Ticino, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	27.45 (27.30)	
C (lavoratori edili)		
ROSSA	25.75 (25.60)	Regione di Basilea, Friburgo, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Turgovia, Vaud, Vallese, Zurigo.
BLU	25.35 (25.20)	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Ticino, Uri, Zugo.
VERDE	24.95 (24.85)	Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja).

Salario mensile		Classe salariale
V (capi)		
ROSSA	6312 (6281)	Regione di Basilea.
BLU	6056 (6026)	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Ginevra, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	5799 (5770)	Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
Q (lavoratori diplomati)		
ROSSA	5611 (5583)	Argovia, Berna (distretti amministrativi di Courtelary, La Neuveville, Moutier), Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	5531 (5503)	Berna – esclusi i distretti amministrativi di Courtelary, La Neuveville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.
VERDE	5456 (5429)	Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, ma senza la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.
A (lavoratori qualificati)		
ROSSA	5402 (5375)	Argovia, Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.

BLU	5327 (5300)	Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.
VERDE	5252 (5226)	Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, ma senza la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.
B (lavoratori edili con conoscenze professionali)		
ROSSA	5091 (5066)	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	4958 (4933)	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	4824 (4800)	Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
C (lavoratori edili)		
ROSSA	4530 (4507)	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	4459 (4437)	Argovia, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Svitto (esclusi i distretti March e Höfe), Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	4395 (4373)	Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni, Sciaffusa, Svitto (distretti March e Höfe), San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, esclusi la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino.

Quadro generale della ripartizione geografica dei salari base

Salari base									
Luogo	Classi salariali								
	V		Q		A		B		C
	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora mese
Argovia	B	B	R	R	R	R	B	B	B B
Appenzello Interno ed Esterno	B	B	V	V	V	V	B	B	B V
Regione di Basilea ¹	R	R	R	R	R	R	R	R	R R
Berna									
• Distretti amministrativi Courtelary, La Neuveville, Moutier	B	B	B	R	B	B	B	B	B B
• Distretti amministrativi Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (esclusi i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A.	V	V	B	V	B	V	B	B	B V
• Berna (resto del territorio cantonale)	B	B	B	B	B	B	B	B	B B
Friburgo	B	B	B	B	B	B	B	B	R B
Ginevra	B	B	R	R	R	R	R	R	R R
Glarona	B	V	B	V	B	V	B	B	B V
Grigioni	B	B ²	B ²	V	B ²	V	B	B ²	B ² V
	B	V ³	V ³	V	V ³	V	B	V ³	V ³ V
Giura	B	B	R	B	B	B	B	B	R B
Lucerna	B	B	B	V	B	V	B	B	B B
Neuchâtel	B	B	R	B	B	B	B	B	R B

¹ BL/BS/SO (distretti Dorneck e Thierstein)

² Esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, con il Comune di Maloja

³ Distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, senza il Comune di Maloja

Salari base										
Luogo	Classi salariali									
	V		Q		A		B		C	
	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora mese	
Nidvaldo, Obvaldo	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Sciaffusa	B	B	B	V	B	V	B	B	B	V
Svitto ⁴	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Soletta ⁵	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
San Gallo • Città • Cantone ⁷	B	B	B	B ⁶	B	B ⁶	B	B	B	B ⁶
	B	B	B	V ⁸	B	V ⁸	B	B	B	V ⁸
Ticino	V	V	V	V	V	V	B	V	B	V
Turgovia	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Uri	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Vaud	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R
Vallese	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Zugo	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Zurigo	B	B	R	B	R	B	R	B	R	B

⁴ Esclusi i distretti March e Höfe

⁵ Esclusi i distretti Dorneck e Thierstein

⁶ Inclusi i distretti March e Höfe

⁷ Inclusi il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach

⁸ Esclusi il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach

Appendice 10

Linee direttive «Assicurazione di indennità giornaliera di malattia» per il settore dell'edilizia principale

10

Linee direttive «Assicurazione di indennità giornaliera di malattia» per il settore dell'edilizia principale

Capitolo 1 Principio

Art. 1 Principi

- 1** Queste linee direttive elencano le condizioni che ogni contratto d'assicurazione deve soddisfare per essere conforme all'art. 64 del Contratto nazionale mantello (CNM). Queste condizioni garantiscono a tutti i lavoratori assicurati, in caso di malattia, gli stessi diritti.
- 2** Se questi diritti non sono garantiti da un contratto d'assicurazione, ne risponde il datore di lavoro.
- 3** Contratti di assicurazione che prevedono soluzioni che oltrepassano questo quadro sono ammissibili.

Capitolo 2 Condizioni che ogni contratto d'assicurazione deve soddisfare

Art. 2 Entità dell'indennità giornaliera

- 1** L'indennità giornaliera è pari al 90 %¹ del salario a partire dal secondo giorno di inabilità al lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di assumersi il rischio per i primi 30 giorni, rispettivamente di assicurare l'indennità giornaliera entro il termine massimo di 30 giorni (per quanto attiene al passaggio all'assicurazione individuale, si rinvia all'art. 9 di queste linee direttive).
- 2** Il salario è considerato al lordo, comprese le indennità di vacanze e di giorni festivi e la tredicesima mensilità. Se contrattualmente non è stata stabilita alcuna disposizione che oltrepassi questo quadro, la base per calcolare il guadagno giornaliero è data dall'orario di lavoro fissato nel contratto collettivo.
- 3** Per gli assicurati retribuiti mensilmente, il guadagno giornaliero corrisponde a $\frac{1}{365}$ del salario annuale.
- 4** Perdite di salario dovute a una riduzione dell'orario di lavoro e a disoccupazione devono essere discusse con l'assicurazione prima dell'introduzione dell'orario ridotto o dell'inizio del periodo di disoccupazione. In genere vale il principio che il lavoratore malato non deve beneficiare di un'indennità giornaliera più alta del lavoratore in disoccupazione o di quello che lavora a orario ridotto.
- 5** Adeguamenti del salario sanciti dal contratto collettivo vengono presi in considerazione in caso di malattia.

¹ Aumento dall'80 al 90%: modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° febbraio 2013; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

6 In caso di perdita di salario per malattia non può essere detratto dall'indennità giornaliera il premio relativo all'assicurazione per questa prestazione.

Art. 3 Inizio delle prestazioni assicurative

L'indennità giornaliera viene versata dal secondo giorno per un'inabilità al lavoro di almeno il 50 %, certificata dal medico o dal chiropratico, ma al più presto con tre giorni di anticipo rispetto alla prima visita medica (nel caso di pagamento differito dell'indennità giornaliera, alla scadenza del periodo di attesa di 30 giorni al massimo).

Art. 4 Giorno di attesa

È considerato giorno di attesa il primo giorno di malattia per il quale sussiste il diritto a retribuzione. Il giorno di attesa cade se entro 90 giorni dopo la ripresa del lavoro subentra nuovamente l'inabilità a seguito della stessa malattia (ricaduta).

Art. 5 Durata delle prestazioni assicurative

1 Le prestazioni vengono versate al massimo durante 720 giorni nel corso di 900 giorni consecutivi. Per quanto concerne l'obbligo di proroga del pagamento del salario da parte del datore di lavoro o la protezione contro il licenziamento, valgono gli art. 64 e 21 CNM.

2 Le prestazioni in caso di maternità vanno estese per legge ad almeno 16 settimane, di cui almeno otto devono cadere nel periodo dopo il parto. La durata di indennizzo in caso di maternità non viene fatta rientrare nella durata ordinaria di indennizzo di 720 giorni. Per quanto concerne il diritto all'indennizzo nel caso di gravidanze decorrenti da una data anteriore a quella dell'inizio dell'assicurazione, valgono in linea di principio le norme giusta l'art. 7 di queste linee direttive.

3 I giorni di inabilità parziale al lavoro vengono calcolati proporzionalmente nella durata del diritto alle prestazioni.

4 Eventuali prestazioni della Suva, AI, LPP e AM, così come di terzi responsabili vengono conteggiate nelle prestazioni di indennità giornaliera, in modo tale che l'assicurato benefici al massimo della totalità del salario perduto. In caso di riduzione dell'indennità giornaliera a seguito di sovrassicurazione i giorni di prestazione vengono conteggiati dividendo l'importo complessivo dell'indennità giornaliera versata per l'ammontare dell'indennità giornaliera assicurata. I giorni così conteggiati vengono imputati sulla durata delle prestazioni.

5 Gli assicurati che beneficiano di una rendita di vecchiaia (AVS) ricevono l'indennità giornaliera al massimo ancora durante i seguenti periodi:

<i>Anni di servizio nell'azienda</i>	<i>Durata delle prestazioni</i>
fino a 10 anni	90 giorni
oltre 10 anni	120 giorni
oltre 15 anni	150 giorni
oltre 20 anni	180 giorni

Art. 6 Ammissione

1 L'assicurazione inizia il giorno in cui il lavoratore comincia o avrebbe dovuto cominciare a lavorare, in virtù dell'assunzione.

2 Il limite massimo di età per l'ammissione nell'assicurazione è l'età pensionabile di vecchiaia secondo l'AVS.

Art. 7 Riserve assicurative

1 Nell'assicurazione sociale gli assicurati devono essere informati dalla cassa malati per iscritto su eventuali riserve assicurative con l'indicazione delle possibilità di ricorso.

2 Nell'assicurazione malattia privata l'assicurato va informato per iscritto dalla compagnia di assicurazione all'inizio del rapporto di lavoro che le malattie già curate in precedenza vengono indennizzate in base a una scala conforme all'obbligo di retribuzione del datore di lavoro.

3 **Inabilità al lavoro dovute a recidive di malattie gravi, per le quali l'assicurato è stato curato prima di entrare nell'assicurazione, vengono indennizzate come segue:**

Recidiva della malattia durante il rapporto di lavoro ininterrotto in una azienda assoggettata al CNM

fino a 6 mesi

fino a 9 mesi

fino a 12 mesi

fino a 5 anni

Durata massima delle prestazioni per ogni caso di malattia

4 settimane

6 settimane

2 mesi

4 mesi

4 Sono garantite le piene prestazioni (conformemente all'art. 5 delle presenti linee direttive) se l'assicurato ha lavorato ininterrottamente per 5 anni nel ramo dell'edilizia principale svizzera. Non sono prese in considerazione interruzioni inferiori a 90 giorni (rispettivamente 120 giorni per i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei).

Art. 8 Estinzione dell'assicurazione

Il diritto alle prestazioni si estingue:

a) con l'uscita dalla cerchia degli assicurati collettivi;

b) se il contratto viene annullato o sospeso;

c) se è stato esaurito il massimo delle prestazioni.

Art. 9 Passaggio ad altri tipi di assicurazione

1 L'assicurato deve essere informato sui propri diritti di passaggio ad un'altra assicurazione individuale:

a) nell'assicurazione sociale, da parte della cassa malati, per iscritto e con menzione delle norme di legge dell'assicurazione contro le malattie;

b) nell'assicurazione privata, da parte della compagnia assicuratrice, per iscritto e con menzione delle condizioni generali di assicurazione.

Sono ammesse altre forme di informazione sui diritti di passaggio durante il rapporto di lavoro (la responsabilità di questa informazione è del datore di lavoro).

2 Nel caso di cui all'art. 8 lett. a e b di queste linee direttive, l'assicurato può passare all'assicurazione individuale dell'organismo che gestisce l'assicurazione

collettiva, senza un nuovo esame del suo stato di salute. Il premio dell'assicurazione individuale viene calcolato tenendo conto dell'età dell'assicurato al momento della stipulazione del contratto dell'assicurazione collettiva.

I giorni di malattia indennizzati nell'ambito del contratto collettivo vengono conteggiati nella durata del diritto alle prestazioni dell'assicurazione individuale. L'indennità giornaliera assicurabile con l'assicurazione individuale può corrispondere al massimo all'ultimo salario prima del passaggio.

3 Se l'assicurato passa ad altra assicurazione collettiva di indennità giornaliera ai sensi di questo contratto collettivo di lavoro, si applica l'art. 9 cpv. 2 di queste linee direttive. Un'eventuale continuazione del pagamento delle indennità giornaliere è di competenza del nuovo assicuratore. La stessa regolamentazione vale anche per il trasferimento di un intero gruppo di assicurati. In questo caso l'assicurato non beneficia del diritto di passaggio di cui all'art. 9 cpv. 2.

4 Il tempo di attesa può essere al massimo di un giorno. Eccezione: nel caso di disoccupazione, l'indennità giornaliera deve essere assicurata a partire dal 31° giorno, per un tasso pari a quello dell'assicurazione contro la disoccupazione.

Art. 10 Area geografica di validità

1 L'assicurazione è valida in tutto il mondo. Essa decade qualora l'assicurato soggiorni per oltre tre mesi all'estero (il Principato del Liechtenstein non è considerato estero). Nel caso di una permanenza all'estero superiore a tre mesi, l'assicurato ha diritto all'indennità giornaliera di malattia qualora risulti ricoverato in un istituto di cura ed i medici sconsiglino il viaggio di rientro in Svizzera.

2 Un assicurato ammalato che si reca all'estero senza il consenso dell'assicuratore ha diritto alle prestazioni soltanto a partire dal momento del suo rientro in Svizzera.

3 Per quanto riguarda il lavoratore straniero che non è in possesso né del suo permesso di residenza, né del permesso di domicilio, si estingue l'obbligo di prestazione dell'assicuratore con la scadenza del permesso di lavoro o quando l'assicurato lascia la Svizzera e il Principato del Liechtenstein, eccezione fatta per i casi di soggiorno in case di cura, certificati dal punto di vista medico ed a condizione che vi sia l'autorizzazione della polizza degli stranieri.

4 Il lavoratore frontaliere va trattato, per quel che concerne i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione, come qualsiasi altro assicurato che si trovi nella medesima situazione dal punto di vista della salute e del diritto assicurativo. Questo vale sino a quando egli risulti domiciliato in una zona di confine limitrofa e rimanga a disposizione per i controlli medici ed amministrativi ritenuti necessari dalla compagnia di assicurazione. All'assicurazione è comunque consentito sospendere le proprie prestazioni dal momento in cui l'assicurato sposta definitivamente il proprio domicilio dalla zona di confine limitrofa ad altra regione estera.

5 Sono fatti salvi i diritti derivanti dagli accordi bilaterali tra la Svizzera e gli Stati dell'Unione europea/AELS.

Art. 11 Disposizioni finali

Per il resto sono applicabili le condizioni generali di assicurazione, rispettivamente gli statuti e i regolamenti dell'assicuratore.

Appendice 11

abrogata

Appendice 12

**Convenzione addizionale
al CNM per i lavori
in sotterraneo
«Convenzione per i lavori
in sotterraneo»**

12

Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo»

25 maggio 2010¹

In base all'art. 4 e all'art. 58 CNM, le parti del CNM sottoscrivono la seguente convenzione addizionale con validità estesa a tutti i lavori in sotterraneo:

Capitolo 1 Generalità

Art. 1 Posizione rispetto al CNM

1 La presente convenzione addizionale è da intendersi come un contratto collettivo di lavoro che completa il CNM e costituisce parte integrante dello stesso.

2 Per quanto qui non regolamentato trova applicazione il CNM, per quanto non regolamentato in quest'ultimo si applica il Codice delle obbligazioni.

3 In caso di divergenze fra la presente convenzione addizionale e il CNM ha la precedenza questa convenzione addizionale.

Art. 2 Campo di applicazione

La presente convenzione addizionale vale per tutte le imprese (datori di lavoro) che eseguono lavori in sotterraneo² nel campo di applicazione del CNM. Le parti del CNM possono estendere questa convenzione addizionale ad altri cantieri del settore dei lavori in sotterraneo (in particolare a costruzioni annesse).

Art. 3 Dichiarazione di obbligatorietà generale

Le parti contraenti si adoperano affinché la presente convenzione addizionale sia dichiarata di obbligatorietà generale dal Consiglio federale, nella sua totalità o nelle parti principali, nel più breve termine possibile.

Art. 4 Osservanza delle disposizioni

Le parti contraenti la convenzione intendono far sì che le disposizioni del CNM e di questa convenzione addizionale vengano sottoscritte e osservate anche dalle imprese operanti nel settore dei lavori in sotterraneo che non sono affiliate alla Società Svizzera degli Impresari-Costruttori o che sono straniere, così come dalle imprese subappaltatrici e dalle imprese di lavoro temporaneo partecipanti a questo tipo di costruzioni.

¹ Testo secondo la Convenzione addizionale del 25 maggio 2010, in vigore dal 1° gennaio 2011; DCF in vigore dal 1° gennaio 2011 (DCF del 2 dicembre 2010)

² La definizione del termine «lavori in sotterraneo» è contenuta nell'art. 58 cpv. 2 CNM.

Capitolo 2 Applicazione, esecuzione, controllo e Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo

Art. 5 Principio

L'applicazione, l'esecuzione e il controllo di questa convenzione addizionale competono alle parti contraenti, rispettivamente alla Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS).

Art. 6 Nomina della Commissione professionale paritetica (CP-LS) e definizione dei suoi compiti

1 Ai fini dell'applicazione, esecuzione e controllo di questa convenzione addizionale, una propria Commissione professionale paritetica (CP-LS), costituita al massimo da cinque rappresentanti per ciascuna delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori contraenti la presente convenzione addizionale, è nominata.

2 La Commissione professionale paritetica (CP-LS) è autorizzata, in virtù dell'art. 357b cpv. 1 lett. c CO, a procedere all'esecuzione di pene convenzionali nei confronti di datori di lavoro e di lavoratori. La Commissione professionale paritetica (CP-LS) può delegare l'attività di controllo vera e propria alle Commissioni professionali paritetiche locali del settore dell'edilizia principale.

3 I compiti della Commissione professionale paritetica (CP-LS) sono definiti giusta gli art. 76 e segg. CNM e in conformità alla convenzione addizionale sulla partecipazione nell'edilizia principale (appendice 5 CNM) e alla convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri (appendice 6 CNM).

Art. 7 Collegio arbitrale

Qualora non si giungesse a un accordo in seno alla Commissione professionale paritetica (CP-LS), la vertenza può essere sottoposta secondo le disposizioni del CNM al Collegio arbitrale nazionale (art. 14 e segg. CNM). La decisione arbitrale è inappellabile.

Capitolo 3 Disposizioni contrattuali

Art. 8 Contratto di lavoro scritto

Tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici ricevono un contratto di lavoro scritto in cui viene indicata la classe salariale giusta l'art. 21 appendice 12 CNM.

Art. 9 Lavoro temporaneo e sicurezza sul lavoro

I lavoratori e le lavoratrici temporanei con diritto ai supplementi per i lavori in sotterraneo giusta l'art. 16 lett. a (classe 1) appendice 12 CNM possono essere impiegati sui cantieri dei lavori in galleria unicamente se sono in grado di dimostrare di avere già esercitato nell'edilizia principale un'attività di almeno 6 mesi. Inoltre, i lavoratori e le lavoratrici temporanei devono beneficiare della stessa

formazione concernente la sicurezza prevista per i lavoratori fissi e provare di avere svolto un corso di formazione sulla sicurezza di almeno un giorno. Il test medico d'idoneità deve essere effettuato prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

Art. 10 Orario di lavoro

1 L'orario di lavoro massimo annuale viene stabilito in conformità all'art. 24 CNM; l'orario di lavoro massimo settimanale viene stabilito in conformità agli art. 25 e segg. CNM, e alle norme della legge sul lavoro, fatto salvo l'art. 11 di questa convenzione addizionale (piani delle sciolte).

2 I calendari di lavoro per i singoli cantieri vengono fissati dalle imprese e devono essere notificati con sufficiente anticipo alla Commissione professionale paritetica (CP-LS) prima dell'inizio del lavoro e rinnovati di anno in anno. In mancanza di un calendario di lavoro, la Commissione professionale paritetica (CP-LS) provvede a fissare per il cantiere interessato un calendario di lavoro in base all'art. 11 di questa convenzione addizionale.

3 L'orario di lavoro per i lavori in sotterraneo comprende le ore prestate sul luogo di lavoro e un'eventuale pausa sul posto, quando non è possibile o non è previsto il ritorno al portale a metà della sciolta.

Art. 11 Lavoro a sciolte

1 Se per motivi tecnici o economici non è possibile una diversa regolamentazione, è consentito adottare il lavoro a sciolte. Devono essere rispettate le disposizioni del CNM e/o della legge sul lavoro³.

2 I piani delle sciolte fissati dalle imprese vanno notificati alla Commissione professionale paritetica (CP-LS); quest'ultima può opporsi con motivazione a piani inadeguati e respingerli.

Art. 12 Tempo di tragitto

1 Per tempo di tragitto si intende il tempo necessario al lavoratore per recarsi dal portale del tunnel al luogo di lavoro. Questo tempo, eventualmente insieme al tempo di viaggio ai sensi dell'art. 54 CNM, è soggetto a retribuzione con il salario base.

2 Il totale delle ore annuali può essere aumentato del tempo di tragitto, al massimo però fino a 2300 ore all'anno (somma del tempo di tragitto e del tempo di lavoro).

Art. 13 Posto di raccolta

Quale posto di raccolta giusta l'art. 54 CNM (tempo di viaggio) va considerato di regola il campo base o il centro alloggi del cantiere. Se il tempo di viaggio fino al portale del tunnel supera i 30 minuti al giorno, deve essere indennizzato analogamente a quanto previsto dall'art. 54 CNM.

³ Art. 23 e segg. della legge sul lavoro e relative disposizioni esecutive (ordinanze I e II concernenti la legge sul lavoro)

Art. 14 Vitto e trasferimento

1 Ogni lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera per i pasti per un importo computato secondo l'art. 60 CNM.

1.1 Sui cantieri con lavoro a sciolte con esercizio continuo giusta l'art. 17 cpv.2 appendice 12 CNM, ogni lavoratore ha diritto a un supplemento giornaliero di CHF 3.– per i pasti.

1.2 Se e nella misura in cui le appendici CNM prevedono indennità per il pranzo superiori rispetto all'appendice 12, valgono esclusivamente gli importi superiori.

1.3 Per il miglioramento della qualità del vitto nelle mense e per una più ampia offerta sui cantieri con lavoro a sciolte con esercizio continuo, il datore di lavoro impiega CHF 3.– supplementari al giorno per lavoratore. In tal modo le parti sociali promuovono un comportamento alimentare sano e contribuiscono alla qualità del vitto del cantiere.

2 Vengono inoltre rimborsate le spese nei seguenti casi:

2.1 Se il lavoratore, dal posto di lavoro, torna ogni giorno al proprio domicilio o alla sede operativa del datore di lavoro, viene indennizzato in conformità all'art. 54 CNM.

2.2 Se il lavoratore, dal posto di lavoro, non torna ogni giorno al proprio domicilio o alla sede dell'impresa del datore di lavoro:

a) Per i giorni lavorativi stabiliti in base al piano delle sciolte in vigore, il lavoratore ha diritto all'indennità per il trasferimento completo (vitto e alloggio). A ogni lavoratore sono corrisposti in natura la colazione e un pasto principale. La colazione può essere sostituita, su richiesta, con una razione di ugual valore. L'alloggio e il secondo pasto principale sono indennizzati finanziariamente tenendo conto dell'indennità per il pranzo di cui al cpv. 1 e del supplemento di cui al cpv. 1.1 del presente articolo. L'importo pagato per l'alloggio corrisponde al prezzo di una stanza singola per gli alloggi temporanei. L'uso di un alloggio temporaneo gestito dal datore di lavoro e il consumo del secondo pasto principale sono fatturati al lavoratore o detratti dal suo salario.

In caso d'interruzione del lavoro inferiore a 48 ore, il lavoratore ha diritto, anche durante l'interruzione, all'indennità per il trasferimento completo (vitto e alloggio) analogamente a quanto previsto al cpv. 2.2 lett. a par. 1.

Se l'interruzione del lavoro è pari o superiore a 48 ore, il lavoratore non ha diritto, durante l'interruzione, all'indennità per il trasferimento completo. In questo caso le spese per l'alloggio non devono essere sostenute dal lavoratore.

Se l'impresa non mette a disposizione una mensa e un alloggio temporaneo il lavoratore ha diritto al trasferimento completo.

b) Diritto all'indennità per il tempo di viaggio

– Se il lavoratore torna al proprio domicilio una volta alla settimana, ha diritto a un'indennità di CHF 90.– per ogni viaggio di andata e ritorno (pari alla compensazione forfetaria in denaro di 3 ore in media);

– In caso di lavoro a sciolte con esercizio continuo, il lavoratore ha diritto a un'indennità di CHF 120.– per ogni viaggio di andata e ritorno (pari alla compensazione forfetaria in denaro di 4 ore in media). Questa indennità viene corrisposta anche se il lavoratore non torna al proprio domicilio.

- c) **Diritto all'indennità per le spese di viaggio: in caso di interruzioni superiori a 48 ore vengono rimborsate le spese effettive del viaggio in treno in seconda classe o altre spese di trasporto necessarie per tornare al luogo di domicilio, o al massimo fino alla frontiera. Il diritto a questa indennità si estingue se viene organizzato un trasporto collettivo o se il lavoratore non torna al proprio domicilio.**

Art. 15 Supplementi, indennità in generale

I lavoratori impiegati per il lavoro a sciolte (anche quello con esercizio continuo) hanno diritto ai supplementi e alle indennità previsti dall'art. 56 CNM (lavoro festivo) nonché dall'art. 59 CNM (lavoro notturno continuo). I lavoratori impiegati secondo un orario di lavoro normale o secondo un piano di lavoro a sciolte con esercizio non continuo ricevono inoltre un supplemento per il lavoro di sabato a tenore dell'art. 27 cpv. 3 CNM, se lavorano per più di cinque giorni consecutivi.

Art. 16 Supplementi per lavori in sotterraneo

1 I supplementi per lavori in sotterraneo giusta l'art. 58 CNM cpv. 2 sono i seguenti:

- a) **Classe 1:** CHF 5.– all'ora per le seguenti categorie di lavoro: abbattimento, scavo, lavori di sicurezza compresa la posa di avanzamenti speciali (conci), isolamenti, opere di prosciugamento e iniezioni (ad eccezione dei casi previsti nella classe 2), opere in calcestruzzo per il rivestimento esterno ed interno e per costruzioni a esso collegate.
- b) **Classe 2:** CHF 3.– all'ora per i lavori di finitura, quando non è necessario un rivestimento o l'opera è già rivestita nella zona di lavoro. Per lavori di finitura si intendono in particolare: strato di fondazione, delimitazioni, pavimentazioni, posa di elementi prefabbricati e finiti, come pure i lavori di finitura interna delle caverne indipendenti dal rivestimento nonché (nelle gallerie stradali) le iniezioni effettuate dopo la realizzazione del rivestimento interno e le canalizzazioni eseguite contemporaneamente agli strati di fondazione.

2 Per il risanamento di gallerie, i supplementi per lavori in sotterraneo giusta l'art. 16 cpv. 1 lett. a e b sono dovuti nei seguenti casi e indipendentemente dal fatto che la loro esecuzione originaria sia avvenuta con procedimento in sotterraneo o a cielo aperto:

- a) Il supplemento della classe 1 è dovuto esclusivamente per lavori di abbattimento, ampliamento e ricostruzione che comportano un contatto con la roccia, secondo quanto definito nell'art. 16 cpv. 1 lett. a e in ogni caso per tutta la lunghezza della galleria.
- b) Il supplemento per la classe 2 è dovuto per i lavori definiti nell'art. 16 cpv. 1 lett. b per tutta la lunghezza della galleria, ma a condizione che la lunghezza della galleria sia pari o superiore a 300 m.

Art. 17 Supplementi per il lavoro a sciolte con esercizio continuo

1 Il supplemento per il lavoro a sciolte con esercizio continuo è di CHF 1,50 all'ora. In tal modo anche il diritto a un supplemento per tutte le ore lavorative prestate di sabato giusta l'art. 27 cpv. 3 CNM è completamente tacitato.

2 Vi è lavoro a sciolte con esercizio continuo ai sensi della presente disposizione quando su un cantiere si lavora sette giorni alla settimana, quindi anche

il sabato e la domenica, secondo un piano delle sciolte autorizzato dalla SECO. Ciò vale per turni singoli e multipli.

Art. 18 Supplemento per lavoro notturno a sciolte

Il supplemento per il lavoro notturno a sciolte è disciplinato dall'art. 59 CNM.

Art. 19 Supplemento di tempo per lavoro notturno

1 Dal 1° agosto 2003, il supplemento di tempo per il lavoro notturno è disciplinato dall'art. 17b della legge sul lavoro.

2 Il supplemento di tempo per il lavoro notturno deve essere applicato per i piani delle sciolte o nelle singole imprese nell'ambito del totale determinante delle ore annuali ai sensi del CNM.

Art. 20 Salari base⁴

Per tutti i cantieri sotterranei assoggettati a questa convenzione addizionale valgono quale minimo i salari base (salari mensili e paghe orarie) della zona rossa ai sensi dell'art. 41 CNM e delle relative convenzioni addizionali.

Art. 21 Classi salariali per i lavori in sotterraneo

1 Per i lavori in sotterraneo si applicano in linea di principio le definizioni delle classi salariali ai sensi dell'art. 42 e segg. CNM.

2 Per le classi A e Q valgono tuttavia le seguenti definizioni:

- Classe A: minatori, dipendenti specializzati in lavori puntuali (finora guniteur, macchinisti di Jumbo, macchinisti in generale) e personale di officina (aiuti meccanici, aiuti elettricisti, ecc.) senza certificato professionale, ma riconosciuti come tali dal datore di lavoro.**
- Classe Q: costruttori di gallerie (finora guniteur, macchinisti di fresatrici, macchinisti di Jumbo) e personale di officina con conoscenze professionali (ad esempio fabbri, meccanici, elettricisti, macchinisti, autisti) in possesso di un certificato professionale o riconosciuti come tali dal datore di lavoro. Hanno inoltre diritto ad un salario della classe Q i lavoratori con attestato federale di capacità per un mestiere riconosciuto nel settore edile o con un certificato estero analogo.**

Art. 22 Alloggi sui cantieri

1 In generale per gli alloggi su cantieri con lavori in sotterraneo trova applicazione l'appendice 6 del CNM.

2 Per i cantieri con alloggi temporanei i lavoratori hanno diritto a una stanza singola la cui superficie deve corrispondere a quella indicata nell'appendice 6 CNM.

⁴ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

Modifica secondo la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013; DOG in vigore dal 1° settembre 2013 (DCF del 26 luglio 2013)

Capitolo 4 Disposizioni finali

Art. 23 Durata del contratto

1 In linea di massima la presente convenzione entra in vigore il 1° gennaio 2011, ma al più presto il giorno del conferimento del carattere obbligatorio generale da parte del Consiglio federale, e resta valida fino alla scadenza del CNM.

2 Le parti del CNM possono concordare, durante il periodo di validità della presente convenzione addizionale, eventuali modifiche o adeguamenti della stessa.

3 abrogato

Art. 24 Disposizione transitoria per vitto e trasferimento

Per i cantieri già in esercizio al 1° gennaio 2011 possono essere mantenute, fino alla fine dei lavori, le regole in vigore sul cantiere.

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Per il Sindacato Unia

H. U. Scheidegger, A. Rieger, J. Robert

Per il Syna, Sindacato interprofessionale

E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

Appendice 13

Convenzione addizionale «Genio civile speciale»

Convenzione addizionale «Genio civile speciale»

Le parti del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM) sottoscrivono, in base all'art. 4 CNM, la seguente convenzione addizionale con validità estesa a tutti i lavori speciali di genio civile:

I. Disposizioni generali

Art. 1 Rapporto con il CNM

Questa convenzione addizionale vale nel senso di un contratto collettivo di lavoro come complemento e parte integrante del CNM ai sensi dell'art. 9 CNM; in caso di dubbio ha la precedenza sul CNM.

Art. 2 Campo di applicazione

1 Dal profilo locale-aziendale: la presente convenzione addizionale si applica a tutte le imprese e cantieri che, nel campo di applicazione del CNM, eseguono in prevalenza lavori speciali di genio civile, come sondaggi, drenaggi, trivellazioni, ancoraggi, palificazioni speciali, palificazioni trivellate, costruzione di targonate e di palancolate, lavori di battitura, iniezioni, jetting, abbassamento della falda freatica, costruzione di pozzi oppure dispongono di un reparto specializzato in tali lavori.

2 Dal profilo personale: la presente convenzione si applica a tutti i lavoratori impiegati nelle imprese di cui al cpv. 1 di questo articolo (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dalla sede), che lavorano nei cantieri e negli impianti sussidiari delle imprese edili. Ciò vale in particolare per:

- a) capisquadra (ex «Bohrmeister II»)
- b) sondatori, meccanici, fabbri, conducenti di grosse macchine, come p. es. scavatrici, conducenti di piccole macchine, personale ausiliario.

La presente convenzione non si applica ai capi sondatore (ex «Bohrmeister I»).

3 Dichiarazione di obbligatorietà generale: per la dichiarazione di obbligatorietà fa stato quella del CNM.

Art. 3 Rispetto generale delle disposizioni

Le parti contraenti si impegnano affinché le disposizioni del CNM e della presente convenzione addizionale vengano firmate e rispettate anche da imprese operanti nel campo del genio civile speciale non aderenti alla Società Svizzera degli Impresari-Costruttori o all'Associazione svizzera del genio civile speciale, così come da quelle estere, nonché da imprese subappaltatrici e di lavoro temporaneo da esse impiegate.

Art. 4 **Applicazione**

1 Per l'applicazione, l'esecuzione e il controllo della presente convenzione è responsabile la Commissione professionale paritetica locale operante nel luogo del cantiere (luogo di prestazione). Questa commissione può richiedere una consulenza tecnica a un esperto designato dalle parti contraenti la presente convenzione.

2 Se si tratta di opere legate a lavori in sotterraneo ai sensi dell'appendice 12 del CNM, in deroga al cpv. 1 del presente articolo è competente la Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS). Questa commissione può richiedere una consulenza tecnica a un esperto designato dalle parti contraenti la presente convenzione.

2. Disposizioni materiali

Art. 5 **Orario di lavoro**

1 Si applicano le disposizioni del CNM in materia di orari di lavoro.

2 Il calendario di lavoro per ogni singolo cantiere viene stabilito dall'impresa o eventualmente dal consorzio. Il calendario di lavoro deve essere presentato per tempo prima dell'inizio dei lavori, rispettivamente rinnovato puntualmente ogni anno presso:

- a) la Commissione paritetica professionale locale del luogo in cui si trova il cantiere o
- b) la Commissione paritetica professionale per i lavori in sotterraneo, se si tratta di opere collegate a lavori in sotterraneo ai sensi dell'appendice 12 del CNM.

Art. 6 **Classi salariali e zone**

1 In aggiunta all'art. 42 CNM il personale di perforazione viene suddiviso nelle seguenti classi salariali:

Classe salariale

V (Capisquadra)

Q (Lavoratori diplomati)

A (Lavoratori qualificati)

Definizione

Lavoratori qualificati (ex «Bohrmeister II») che hanno portato a termine con successo la scuola per capisquadra nel campo del genio civile speciale o sono stati riconosciuti capisquadra dal proprio datore di lavoro.

Sondatori, meccanici, fabbri, ecc.

Specialisti qualificati in perforazioni, conducenti di macchine che:

- 1.** dispongono di un attestato professionale o
- 2.** vengono riconosciuti dall'impresa.

In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe A.

B (Lavoratori edili con conoscenze professionali)

Lavoratori addetti alle perforazioni con conoscenze professionali, conducenti di piccole macchine, come dumper, ecc., che per le loro buone qualifiche vengono promossi dalla classe salariale C alla classe salariale B dal datore di lavoro. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe B.

C (Lavoratori edili senza conoscenze professionali)

Lavoratori addetti alle perforazioni senza conoscenze professionali (principianti, ausiliari).

2 In tutti i cantieri soggetti alla presente convenzione addizionale si applicano come minimo i salari base 2013¹ (mensili e orari) corrispondenti al salario base della zona blu secondo l'art. 41 CNM (tra parentesi: dal 1° aprile 2012):

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
BLU	6056/34.40 (6026/34.25)	5531/31.40 (5503/31.25)	5327/30.25 (5300/30.10)	4958/28.20 (4933/28.05)	4459/25.35 (4437/25.20)

Art. 7 Supplementi salariali

1 *Lavoro al sabato*: per i lavori eseguiti al sabato, se non si tratta di giorni di ricupero, viene versato il seguente supplemento:

- a) dalle ore 05.00 (estate) risp. 06.00 (inverno) fino alle 17.00 50 %,
- b) dalle 17.00 100 %.

2 *Lavoro domenicale e lavoro nei giorni festivi riconosciuti dalla legge*: per i lavori eseguiti di domenica (fino a lunedì ore 05.00 in estate risp. 06.00 in inverno) o in festività riconosciute dalla legge, escluse le festività locali, viene versato un supplemento del 100 %.

3 *Ore di manutenzione delle pompe*: con riserva del cpv. 2 del presente articolo, non viene versato alcun supplemento per le ore di manutenzione delle pompe.

Art. 8 Rimborso spese per trasferte, tempo di viaggio

1 *Principio*: si applicano le disposizioni del CNM con riserva delle seguenti disposizioni:

2 *Rimborso spese se non è possibile tornare giornalmente al luogo di impiego*: se non è possibile tornare ogni giorno al luogo di impiego contrattuale, l'indennità risp. il rimborso spese ammonta a:

- a) CHF 70.– per giorno lavorativo per alloggio in pensioni e simili;
- b) CHF 37.50 per giorno lavorativo per alloggio gratuito in baracche, roulotte, ecc. con possibilità di cucina o mensa;

¹ Salari base 2013: modifica secondo la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013; DOG in vigore dal 1° settembre 2013 (DCF del 26 luglio 2013)

Salari base 2012 (tra parentesi): modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

- c) rimborso dei costi di trasferimento con mezzi pubblici (biglietto di 2^a classe) tra il luogo di lavoro ed il luogo di impiego, ogni fine settimana dietro riserva della lett. d del presente capoverso;
- d) se non viene effettuato il viaggio di congedo, nei giorni non lavorativi vengono rimborsate le indennità come nei giorni lavorativi. In caso di ritorno settimanale al luogo di impiego il tempo necessario per il viaggio di andata e ritorno secondo l'orario ufficiale che supera complessivamente tre ore viene indennizzato come orario di lavoro (senza supplementi).

3 Rimborso spese in caso di ritorno giornaliero al luogo di impiego: se è possibile tornare ogni giorno al luogo di impiego, il supplemento (indennità forfetaria per il pranzo) ammonta a CHF 12.50 per ogni giorno di lavoro.

4 Rimborso delle spese effettive: se un lavoratore fa valere che nella media di un mese il supplemento versatogli in virtù dei cpv. 2 e 3 del presente articolo non copre le spese di vitto e alloggio ed è in grado di dimostrarlo con pezze giustificative, gli vengono rimborsati i costi aggiuntivi a condizione che non vi fossero possibilità di vitto e alloggio accettabili a un prezzo più basso.

Art. 9 Giorni festivi

1 Giorni festivi indennizzabili: i giorni festivi indennizzabili corrispondono alle norme vigenti nel luogo del cantiere in conformità con l'art. 38 CNM.

2 Indennità forfetaria: invece di pagare i giorni festivi come previsto al cpv. 1 del presente articolo, le imprese hanno la possibilità di versare un'indennità forfetaria pari al tre per cento del salario (3%). Questa remunerazione copre interamente il diritto all'indennità per perdita di guadagno nei giorni festivi previsti dalla legge.

3. Disposizioni finali

Art. 10 Durata del contratto

1 Entrata in vigore: la presente convenzione addizionale entra in vigore contemporaneamente al CNM. Fatto salvo il cpv. 3 del presente articolo, essa ha la stessa durata del CNM.

2 Modifiche: durante il periodo di validità, le parti del CNM e l'Associazione svizzera del genio civile speciale possono apportare modifiche o adeguamenti alla presente convenzione.

3 Scioglimento: la presente convenzione addizionale può essere disdetta con un preavviso di tre mesi alla fine di un anno civile da parte della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori con l'Associazione svizzera del genio civile speciale e/o dalle organizzazioni dei lavoratori aderenti alla convenzione addizionale.

Appendice 14

abrogata

Appendice 15

**Elenco
dei criteri di classificazione
relativo alle classi salariali
A e Q
e promemoria della CPSA
relativo al riconoscimento
di certificati professionali
esteri**

Elenco dei criteri di classificazione relativo alle classi salariali A e Q

In applicazione dell'art. 3 cpv. 1 e dell'art. 42 cpv. 2 del Contratto nazionale mantello (CNM), la Commissione paritetica svizzera d'applicazione (CPSA, sostituisce la CPPS dal 1° luglio 2006) ha preso le seguenti decisioni in merito alla classificazione nell'ambito della classe salariale A e Q:

1. Classe salariale A (lavoratori qualificati)

Quale elenco ai sensi dell'art. 42 cpv. 2 CNM valgono, per i lavoratori che li hanno superati con successo, i seguenti corsi di formazione:

1.1 Lavoratori in possesso di un certificato di formazione empirica nel settore della costruzione ai sensi dell'art. 49 della legge federale sulla formazione professionale.

1.2 Macchinisti con certificato finale, in base al regolamento d'esame per conducenti di macchine di cantiere del 15 agosto 1988, **compresi i conducenti di macchine di cantiere in possesso del certificato finale di formazione rilasciato nei Cantoni di Neuchâtel, Vallese, Vaud e Ginevra.**

1.3 Partecipanti ai moduli stabiliti dalle parti sociali nell'ambito del «Progetto Spagna/Portogallo», a condizione che abbiano seguito almeno 300 ore di lezione.

- Per i «corsi d'integrazione» sono conteggiate 100 ore. Il tempo rimanente deve essere dedicato a corsi di aggiornamento nell'ambito dei progetti e/o a corsi di artigianato della costruzione.
- Deve essere fornita la prova della frequentazione dei corsi.
- Altri corsi di artigianato della costruzione frequentati all'estero possono essere considerati se ne è riconosciuta l'equivalenza.
- Il datore di lavoro deve dare la sua approvazione per la frequentazione di moduli e corsi, e scegliere insieme al dipendente l'offerta di formazione che meglio risponde alle attitudini di quest'ultimo e alle esigenze dell'impresa. Dopo aver dato la sua approvazione, il datore di lavoro non può ostacolare o vietare la frequentazione dei corsi, impedendo così al dipendente di raggiungere le ore di lezione necessarie per la classe salariale A.

1.4 Lavoratori che hanno frequentato i corsi di base per lavori di armatura, lavori in calcestruzzo, lavori di canalizzazione, puntellatura e pozzi, muratura in mattoni (corsi n. 2311, 2313, 2331 del programma del Centro di formazione), in possesso dell'attestato rilasciato dalla direzione del Centro di formazione della SSIC.

1.5 Lavoratori che hanno superato con successo gli esami dopo aver seguito la formazione per gruisti al Centro di formazione della SSIC.

Gruisti in possesso della patente in virtù dell'ordinanza sulle gru, se la loro attività come gruisti è più che occasionale.

- Se un dipendente è impiegato solo occasionalmente come gruista, cioè meno del 20 % dei giorni lavorativi, ha diritto alla classe salariale B.
- All'inizio dell'anno, datore di lavoro e dipendente devono stabilire per iscritto se l'attività di gruista è occasionale o meno.

1.6 Lavoratori che hanno frequentato i cinque corsi per costruttori stradali presso il Centro di formazione della SSIC (corsi n. 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 del programma del Centro di formazione), in possesso dell'attestato rilasciato dalla direzione del Centro di formazione della SSIC.

1.7 Lavoratori che hanno seguito i corsi di base 1 + 2 dell'Associazione svizzera delle imprese di perforazione e taglio del calcestruzzo (ASPT) secondo il corso professionale vecchio. Lavoratori del corso 1 a 3 professionale nuovo dal luglio 1997.

1.8 Lavoratori che hanno seguito i corsi¹ per «Muratori frontalieri SEI-ECAP» del Progetto frontalieri dell'edilizia che si sono tenuti dopo l'8 settembre 1994, con l'attestazione della Sezione per la formazione professionale del Cantone Ticino.

2. Classe salariale Q (lavoratori diplomati)

2.1 Formazione professionale dei mestieri della costruzione in base alle disposizioni dell'UFFT.

Lavoratori in possesso del Certificato federale di capacità (CFC) e che hanno un'attività di tre anni su cantieri svizzeri² (l'apprendistato viene considerato quale attività lavorativa) per i seguenti mestieri:

- muratore
- costruttore stradale
- selciatore
- scandagliatore
- scalpellino/marmista

2.2 Formazione professionale in base alle disposizioni dell'UFFT riguardanti imprese affini del settore principale della costruzione che sottostanno al CNM. Lavoratori in possesso del Certificato federale di capacità (CFC) e che hanno un'attività di tre anni sui cantieri svizzeri nel loro mestiere³ (l'apprendistato viene considerato quale attività lavorativa) nel caso in cui il mestiere imparato venga svolto nell'impresa di costruzione.

Esempio:

- elettromeccanico
- meccanico
- fabbro-tubista
- conducente di autocarri
- falegname
- carpentiere

2.3 Lavoratori in possesso del Certificato federale di capacità (CFC) per apprendistato complementare secondo i n. 2.1 e 2.2 del presente elenco e che hanno un'attività di tre anni su cantieri svizzeri².

¹ Secondo la prassi della CPSA relativa all'assegnazione alla classe salariale A, il datore di lavoro deve dare il proprio consenso per la frequentazione del corso.

² L'art. 42 cpv. 1 CNM è stato adeguato e il requisito «cantieri svizzeri» soppresso: modifica secondo la Convenzione addizionale del 14 aprile 2008, in vigore dal 1° maggio 2008; DOG in vigore dal 1° ottobre 2008 (DCF del 22 settembre 2008)

³ Errore di traduzione dal testo tedesco del decreto di base del 10 novembre 1998. Traduzione corretta: «... e che hanno un'attività di tre anni nel loro mestiere»

2.4 Lavoratori in possesso di un attestato professionale straniero: vedi promemoria della CPSA relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri (vedi elenco allegato).

2.5 Lavoratori in possesso di un attestato professionale di «Specialista in taglio del calcestruzzo» ai sensi del Regolamento d'esame dell'11 maggio 1992.

2.6 Lavoratori in possesso di un attestato professionale di «Capo montatore di ponteggi» ai sensi del Regolamento d'esame del 10 agosto 1992.

Promemoria della CPSA relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri

1. Criteri di riconoscimento per l'assegnazione alla classe Q

- durata della formazione tre anni,
- sia per la parte pratica sia per quella teorica, la frequenza deve essere confermata,
- la formazione deve essere completata con il superamento di un esame finale riconosciuto dal diritto pubblico.

2. Qualifiche esistenti, di valore equivalente

2.1 Germania/Austria

- La formazione in un mestiere del settore dell'edilizia principale è considerata equivalente.

2.2 Italia

- Certificati della «Scuola tecnica» nonché un anno di pratica accertata sui cantieri svizzeri sono considerati equivalenti.

2.3 Danimarca

- Il certificato professionale di muratore (Murerfagets Faellesudvalg) rilasciato dal Ministero dell'educazione è considerato equivalente.

3. Procedimento in caso di dubbio

Qualora formazione ed esperienza pratica facessero sorgere dei dubbi, risp. in caso di presentazione di certificati professionali di altri paesi, vi consigliamo di osservare il seguente procedimento:

- richiedere copia del certificato con traduzione vidimata (deve essere procurata dal lavoratore)
- richiedere, nella misura del possibile, regolamenti inerenti alla formazione/all'esame nonché programmi/orari relativi alla frequentazione dei corsi corrispondenti (devono essere procurati dal lavoratore)
- sottoporre i documenti all'UFFT, Formazione professionale, Effingerstrasse 27, 3003 Berna, e richiedere un giudizio di equivalenza.

Appendice 16

**Direttiva sul lavoro a
sciolte nell'edilizia
principale svizzera
«Direttiva sul lavoro a sciolte»**

Direttiva sul lavoro a sciolte nell'edilizia principale svizzera

Direttiva riguardante le premesse per l'autorizzazione del lavoro a sciolte ai sensi dell'art. 25 cpv. 10 CNM.

1. Lavoro a sciolte

1.1 Concetto di «lavoro a sciolte»

Il lavoro a sciolte rappresenta un sistema di orario di lavoro in base al quale due o più gruppi di lavoratori (squadre) vengono impiegati a tempi alternati sullo stesso posto di lavoro.

1.2 Campo di applicazione

Questa direttiva è valida per tutte le imprese e i lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del CNM (vedi art. 2 CNM).

1.3 Durata minima esente da autorizzazione

Il lavoro a sciolte che dura fino a una settimana non rientra in questa direttiva ed è esente da autorizzazione; deve essere tuttavia comunicato prima dell'inizio del lavoro alla Commissione professionale paritetica competente.

1.4 Riserva lavori in sotterraneo

Questa direttiva non si applica ai lavori in sotterraneo (art.58 CNM). Per le costruzioni in sotterraneo è determinante esclusivamente l'appendice 12 CNM, la cui esecuzione è di competenza della Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS).

1.5 Disposizioni CNM

Si devono osservare le disposizioni del CNM relative al calendario di lavoro (art. 29 segg. CNM).

2. Domanda di lavoro a sciolte

2.1 Forma scritta

2.1.1 *In generale:* la domanda scritta di autorizzazione del lavoro a sciolte deve essere inoltrata per tempo – corredata della documentazione necessaria – alla Commissione professionale paritetica.

2.1.2 *Moduli:* a tale scopo si possono utilizzare gli appositi moduli della CPSA.

2.1.3 *Presentazione corretta della domanda:* le conseguenze di un eventuale ritardo nel disbrigo della domanda a causa di un'insufficiente motivazione e/o di una documentazione incompleta sono a carico dell'impresa. I moduli e le direttive vengono messi a disposizione dalla CPSA.

2.2 Scadenza per la presentazione della domanda

2.2.1 *In generale:* la domanda deve pervenire alla Commissione professionale paritetica competente almeno due settimane prima dell'inizio dei lavori. La commissione decide entro una settimana.

2.2.2 *Eccezioni*: quando la domanda viene presentata in ritardo – ma sempre prima dell’inizio dei lavori – il richiedente deve motivare in modo plausibile le cause – non imputabili a lui stesso – che gli hanno impedito di inoltrare la domanda per tempo.

2.3 Motivazione della domanda

2.3.1 *In generale*: la domanda deve essere motivata. Occorre dimostrare che i criteri fissati alla cifra 3 della presente direttiva sono soddisfatti.

3. Premesse per il lavoro a sciolte

3.1 Necessità specifica (1° criterio)

3.1.1 *Necessità specifica*: il richiedente deve dimostrare alla Commissione professionale paritetica che per un progetto edile chiaramente definito è necessario il lavoro a sciolte.

3.1.2 *Interesse pubblico*: si presuppone una necessità specifica nel caso in cui il richiedente dimostri la presenza di un interesse principalmente pubblico o di altri validi motivi di natura climatica, geologica o tecnica, tali da rendere indispensabile il lavoro a sciolte.

3.1.3 *Tempi di costruzione*: le scadenze fissate da un committente, che rendono indispensabile il lavoro a sciolte ma che non si basano su una necessità specifica, non vengono fondamentalmente prese in considerazione come motivo per l’autorizzazione del lavoro a sciolte.

3.2 Piano di turni (2° criterio)

3.2.1 *Piano di turni – in generale*: il piano di turni suddivide l’orario di lavoro in cinque turni alla settimana per ogni squadra, nel rispetto dell’art. 27 CNM. In casi eccezionali la CPP può autorizzare domande con una media di cinque turni alla settimana con un ritmo di turni massimo di 20 giorni di lavoro in quattro settimane.

3.2.2 *Domanda con piano di turni*: il richiedente deve mostrare dettagliatamente in che modo intende organizzare il lavoro a sciolte. A questo scopo inoltra il relativo piano di turni, in cui indica il numero dei turni, la loro durata e l’orario di lavoro settimanale che ne deriva per i singoli turni.

3.2.3 *Piano di lavoro*: nell’ambito del piano dei turni, il richiedente deve indicare il numero dei dipendenti assegnati ai turni. Inoltre indica a quale ritmo intende organizzare il passaggio di una squadra da un turno all’altro, purché il passaggio di turno avvenga almeno dopo sei settimane. La CPP può richiedere una lista di nomi.

3.2.4 *Durata massima del lavoro a sciolte*: nella domanda si deve indicare la durata che è prevista per il lavoro a sciolte. Il lavoro a sciolte può essere approvato dalla Commissione professionale paritetica per un progetto specifico e per la durata massima di un anno. Se il lavoro a sciolte dura più a lungo, il richiedente può presentare per tempo una nuova domanda.

3.3 Autorizzazioni in base alla legge sul lavoro (LL) (3° criterio)

3.3.1 *Legge sul lavoro*: se, in virtù delle norme della legge sul lavoro, per il previsto lavoro a sciolte è necessaria l'autorizzazione delle autorità competenti (p. es. per il lavoro notturno), questa autorizzazione è una premessa per la concessione dell'autorizzazione da parte della Commissione professionale paritetica competente; in tal caso l'autorizzazione delle autorità deve essere allegata alla domanda di autorizzazione del lavoro a sciolte.

4. Commissione professionale paritetica

4.1 Competenze

Per l'esecuzione della presente direttiva, in particolare per l'autorizzazione del lavoro a sciolte, è competente la Commissione professionale paritetica del luogo del cantiere (luogo di prestazione). Se la sede dell'impresa è al di fuori del suo raggio di competenza, essa informa la Commissione professionale paritetica del luogo in cui ha sede l'impresa.

4.2 Progetti edili transfrontalieri

Se un progetto edile oltrepassa i confini di un cantone o di una sezione e richiede quindi l'autorizzazione di due o più Commissioni professionali paritetiche, queste sono tenute a coordinare le loro procedure. A questo scopo esse concordano la loro autorizzazione salvo che motivi oggettivi impongano un disbrigo diverso. Le Commissioni professionali paritetiche interessate nominano una Commissione professionale paritetica responsabile della procedura e dell'autorizzazione.

4.3 Violazione della direttiva

Se viene svolto lavoro a sciolte senza l'autorizzazione della Commissione professionale paritetica, o se il piano di turni approvato non viene rispettato, la Commissione professionale paritetica può ricorrere alle sanzioni previste all'art. 79 CNM.

5. Entrata in vigore della direttiva

La presente direttiva entra in vigore con il CNM.

Appendice 17

Convenzione aggiuntiva per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo

Convenzione addizionale per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo

20 aprile 2004¹

L'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo (ASPT) stipula, dietro approvazione della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, con le organizzazioni dei lavoratori che prendono parte al Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM), la seguente Convenzione addizionale al CNM per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo.

Capitolo 1 In generale

Art. 1 Posizione rispetto al CNM

La presente convenzione addizionale vale come contratto collettivo di lavoro a completamento e integrazione del CNM, ai sensi dell'art. 9 CNM. Laddove questa convenzione addizionale non prevede nessuna particolare regolamentazione, vale il CNM risp. il relativo contratto collettivo di lavoro locale.

Art. 2 Campo di applicazione

1 Dal profilo geografico-aziendale: la presente convenzione addizionale vale dal punto di vista geografico per tutte le imprese nel territorio della Confederazione Svizzera. Dal punto di vista aziendale, la presente convenzione addizionale vale per tutte le imprese che eseguono prevalentemente lavori di perforazione e di taglio del calcestruzzo (riguardo alle singole attività vedi accordo protocollare all'art. 2 CNM, appendice 7). La convenzione addizionale vale anche per le imprese straniere della perforazione e del taglio del calcestruzzo che eseguono lavori in Svizzera così come per le ditte di lavoro temporaneo e le imprese subappaltatrici che occupano lavoratori in questo settore.

2 Dal profilo personale: questa convenzione addizionale vale per tutti i lavoratori occupati nelle imprese di cui al cpv. 1 del presente articolo (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione).

3 Dichiarazione di obbligatorietà generale: la dichiarazione di obbligatorietà generale si conforma al CNM.

Art. 3 Applicazione

Per l'applicazione, l'osservanza e il controllo della presente convenzione addizionale così come per il fondo di applicazione e per la formazione² valgono le disposizioni del CNM.

¹ Nota: prima Convenzione addizionale del 20 aprile 2004, in vigore dal 1° gennaio 2005; DOG in vigore dal 1° aprile 2005 (DCF del 3 marzo 2005)

² Oggi: Parifonds Edilizia: adeguamento all'art. 8 CNM 2008 secondo la Convenzione addizionale dell'11 settembre 2009, in vigore dal 1° gennaio 2010; DOG in vigore dal 1° gennaio 2010 (DCF del 7 dicembre 2009)

Capitolo 2 Aspetti materiali

Art. 4 Orari di lavoro e tempo di viaggio

1 A causa delle condizioni particolari nel settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo i rispettivi articoli del CNM sull'orario di lavoro (art. 23, 24 e 54) vengono sostituiti e integrati dalle seguenti disposizioni:

2 L'orario di lavoro annuale dovuto è per il personale dei cantieri di 2030 ore. Per gli altri lavoratori vale la regolamentazione dell'orario di lavoro prevista dal CNM.

3 Per i lavoratori che dal deposito o da casa si recano sul posto di lavoro (cantiere) e/o dallo stesso luogo di lavoro tornano al deposito o a casa, l'attività svolta sul luogo di lavoro vale come orario di lavoro dovuto ai sensi del cpv. 2.

4 Il tempo del percorso viene indennizzato in modo forfettario a seconda della distanza dal luogo di lavoro (cantiere) al deposito:

	Distanza tra l'impresa e il luogo di lavoro (in linea d'aria)	Andata CHF	Andata e ritorno CHF
A	Sotto i 10 km	6.-	12.-
B	10-15 km	12.-	24.-
C	15-25 km	18.-	36.-
D	25-50 km	24.-	48.-
E	Oltre 50 km	Vale come orario di lavoro ai sensi del cpv. 2	Vale come orario di lavoro ai sensi del cpv. 2

5 Sono parimenti considerati orario di lavoro ai sensi del cpv. 2:

- eventuali lavori di preparazione e di conclusione nel deposito
- il tempo di viaggio tra due o più luoghi di lavoro nello stesso giorno.

6 L'orario annuo massimo compreso il tempo di viaggio è di 2300 ore (per il calcolo delle ore totali valgono CHF 24.- di indennità per 1 ora di viaggio, CHF 12.- per ½ ora, ecc.).

7 Nelle zone montane e periferiche può essere considerata l'effettiva distanza invece della distanza in linea d'aria.

Art. 5 Classi salariali e zone salariali

1 A integrazione dell'art. 42 CNM il personale viene suddiviso nelle seguenti classi salariali:

Classe salariale

V (capo operaio)

Q (specialista di taglio del calcestruzzo/operatore/trice al taglio edile qualificato/a

Definizione

Requisiti in base alla classe salariale Q, inoltre direzione di due e più gruppi e collaborazione nella preparazione del lavoro.

Specialista di taglio del calcestruzzo con attestato professionale federale secondo il regolamento d'esame dell'11.5.92 o operatore/trice al taglio edile qualificato/a con certificato federale di capacità o formazione equivalente.

A (tagliatore di calcestruzzo) Lavoratore edile qualificato con adeguata esperienza professionale e partecipazione ad almeno due corsi base ASPT secondo il vecchio concetto di formazione risp. almeno tre corsi base ASPT secondo il concetto di formazione del 97.

B (tagliatore di calcestruzzo senza attestato professionale) Lavoratore edile con conoscenze professionali nella perforazione e nel taglio del calcestruzzo senza attestato professionale per le professioni edili, il quale è stato promosso dal datore di lavoro dalla classe salariale C alla classe salariale B (in caso di cambiamento del posto di lavoro in un'altra impresa il lavoratore mantiene l'attribuzione alla classe salariale B).

C (lavoratore edile) Lavoratore edile senza conoscenze professionali nel settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo.

2 *Salario base*³: per tutte le imprese e tutti i cantieri che sottostanno alla presente convenzione addizionale valgono, in deroga all'art. 41 CNM, al minimo i seguenti salari base:

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6312/37.30 (6281/37.15)	5611/33.15 (5583/33.00)	5402/31.95 (5375/31.80)	5091/30.10 (5066/29.95)	4530/26.80 (4507/26.65)
BLU	6056/35.80 (6026/35.60)	5531/32.70 (5503/32.55)	5327/31.50 (5300/31.35)	4958/29.30 (4933/29.15)	4459/26.35 (4437/26.25)

3 *Zone salariali*: alla zona salariale rossa appartengono la città di Berna nonché i Cantoni Ginevra, Basilea-Città, Basilea-Campagna, Vaud e Zurigo. Le altre regioni appartengono alla zona salariale blu.

4 I salari del rimanente personale (deposito, ufficio, ecc.) sono stabiliti a livello individuale nel contratto di lavoro personale.

Art. 6 Supplementi salariali

A integrazione dell'art. 56 CNM, per il sabato va corrisposto un supplemento salariale del 30 %.

Art. 7 Rimborso spese

1 *Indennità di pasto*: in deroga all'art. 60 CNM, a tutti i lavoratori operanti sui cantieri viene corrisposta per ogni pasto principale un'indennità di CHF 15.-.

Restano riservate eventuali maggiori indennità negli accordi locali/regionali.

³ Salari base 2013: modifica secondo la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013; DOG in vigore dal 1° settembre 2013 (DCF del 26 luglio 2013)

Salari base 2012 (tra parentesi): modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

Il salario base 2009 è rimasto invariato nel 2010 e nel 2011.

2 Spese di pernottamento: in caso di lavori eseguiti fuori, il datore di lavoro può disporre il pernottamento presso il luogo di lavoro. I pernottamenti fuori, compresa la colazione, vengono rimborsati dal datore di lavoro separatamente sulla base dei costi effettivi.

Capitolo 3 Disposizioni finali

Art. 8 Durata

1 Entrata in vigore: la presente convenzione addizionale entra in vigore il 1° gennaio 2005. Ha sostanzialmente la stessa durata di validità del CNM con riserva del cpv. 3 del presente articolo.

2 Modifiche: eventuali modifiche o adattamenti della presente convenzione addizionale possono essere concordati, durante la durata della stessa, dall'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo (ASPT) con le organizzazioni dei lavoratori del CNM, dietro approvazione della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori.

3 Scioglimento: questa convenzione addizionale può essere disdetta osservando un preavviso di tre mesi, sempre per la fine dell'anno, da una parte dall'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo (ASPT) e/o dall'altra dalle organizzazioni dei lavoratori che prendono parte alla stessa.

**Per l'Associazione Svizzera
delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo**
W. Autenried, D. Andreoli, M. Dätwyler

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Per il Sindacato Unia
H. U. Scheidegger, V. Pedrina, J. Robert

Per il Syna, Sindacato interprofessionale
P. Scola, M. Haas, E. Favre

Appendice 18

Convenzione addizionale «Ginevra»

Convenzione addizionale «Ginevra» al Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM 2012–2015)

11 giugno 2009¹

In deroga agli art. 8, 23 cpv. 2 lett. b, 24 cpv. 2 e 60 cpv. 2 del CNM, nel Cantone di Ginevra sono applicabili le seguenti disposizioni:

Art. 1 Disposizioni materiali

- 1. Pausa:** per tutto l'anno, durante la mattina, è concessa una pausa obbligatoria di 15 minuti dal lavoro.
 - a) La pausa non viene calcolata nel tempo di lavoro effettivo.
 - b) È retribuita nella percentuale del 2,9 % del salario lordo mensile, in base al conteggio AVS (13^a mensilità e ferie non incluse) ed è soggetta ai contributi sociali.
 - c) Il suo ammontare deve essere specificato separatamente nella busta paga.
 - d) Il lavoratore non è autorizzato a lasciare il cantiere durante questo lasso di tempo.
- 2. Sul territorio del Cantone di Ginevra, l'indennità forfetaria giornaliera per le spese di viaggio e il pranzo ammonta a CHF 23.00².**
- 3. Categorie salariali**
 - a) I macchinisti I (conducenti di piccoli macchinari, conducenti di macchine per movimento terra fino a 6 tonnellate, gruisti di gru leggere) rientrano nella retribuzione salariale minima B, aumentata del 5 % (classe B1: CHF 5346/30.40), indipendentemente dall'attività svolta².
 - b) I macchinisti II (conducenti di macchine per movimento terra a partire da 6 tonnellate, autisti) rientrano nella retribuzione salariale minima della classe A.
 - c) I gruisti in possesso di certificato di formazione di gruista o attestato equivalente rientrano nella classe Q.
- 4. Giorni festivi e chiusura generale dei cantieri**
 - a) Ai sensi dell'art. 38 cpv. 2 del CNM, i lavoratori hanno diritto a un'indennità per perdita di guadagno per i 9 giorni festivi seguenti:
1° gennaio, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Digiuno ginevrino, Natale e 31 dicembre.
 - b) Il 1° maggio e i venerdì dell'Ascensione e del Digiuno ginevrino sono giorni non lavorativi che vanno compensati nell'ambito del calendario di lavoro.
 - c) Quando un giorno festivo coincide con un sabato o una domenica, viene sostituito con un altro giorno di congedo indennizzato. I giorni festivi sono pagati alla fine del mese in cui ricorrono.
 - d) **Chiusura generale dei cantieri**
Salvo casi eccezionali, i cantieri sono chiusi il sabato e la domenica, nel

¹ Nota: prima Convenzione addizionale dell'11 giugno 2009, in vigore dall'11 giugno 2009; DOG in vigore dal 1° ottobre 2009 (DCF del 7 settembre 2009)

² Modifica secondo la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013; DOG in vigore dal 1° settembre 2013 (DCF del 26 luglio 2013)

ponete di fine anno, nei giorni festivi, il 1° maggio e i venerdì dell'Ascensione e del Digiuno ginevrino.

Art. 2 Contributo alle spese di applicazione del CCL locale e a quelle di perfezionamento professionale

1. I lavoratori e gli apprendisti sono tenuti a versare i seguenti contributi alle spese di applicazione e di perfezionamento professionale, rispettivamente:
 - a) 0,7% del salario lordo, secondo il conteggio AVS, trattenuto su ogni paga da parte del datore di lavoro (13^a mensilità non inclusa),
 - b) 0,3% del salario lordo, secondo il conteggio AVS, trattenuto su ogni paga da parte del datore di lavoro (13^a mensilità non inclusa).
2. Il contributo del datore di lavoro è fissato allo 0,3% del salario lordo AVS (13^a mensilità non inclusa).
3. L'utilizzo dei fondi paritetici è di competenza della Commissione professionale paritetica del Cantone di Ginevra (CPGO) e serve in particolare:
 - a) al controllo e all'applicazione del CNM,
 - b) al controllo dell'applicazione delle misure di accompagnamento,
 - c) alle prestazioni sociali e all'aiuto sociale,
 - d) alla formazione e al perfezionamento professionale,
 - e) alle spese di traduzione, redazione e stampa,
 - f) al reclutamento e al promovimento di nuove leve,
 - g) alla salute e alla sicurezza sul lavoro.
4. In virtù dell'art. 357b cpv. 1 del CO, le parti contraenti locali hanno il diritto comune di esigere il rispetto del contratto.

Art. 3 Competenze della Commissione professionale paritetica del Cantone di Ginevra

La Commissione professionale paritetica del Cantone di Ginevra (CPGO) ha facoltà di controllare il rispetto delle disposizioni della presente convenzione, garantire l'applicazione e sanzionare eventuali contravvenzioni.

Art. 4 Adeguamento al CNM 2012–2015

Le parti contraenti si impegnano ad avviare trattative allo scopo di eliminare gradualmente le divergenze rispetto al CNM 2012–2015, garantendo il mantenimento delle conquiste sociali.

Testo: La convenzione addizionale «Ginevra» al Contratto nazionale mantello dell'edilizia principale in Svizzera (CNM 2012–2015) è pubblicata in tedesco, francese e italiano. In caso di divergenze fa stato il testo francese.

Zurigo/Berna/Ginevra, 11 giugno 2009

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Per il Sindacato Unia
H. U. Scheidegger, A. Rieger, A. Pelizzari (Ginevra)

Per il Syna, Sindacato interprofessionale
E. Zülle, K. Regotz, P. Reale (Ginevra)

QUINTA PARTE

Indirizzi delle Commissioni paritetiche dell'edilizia e del genio civile

Commissioni professionali paritetiche locali (CPP) nei Cantoni

Per ulteriori indicazioni si veda la sezione «Contatti» del sito www.cpsa-edilizia.ch

Ct.	Commissione	Via, NPA, Località	Tel./Fax
AG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton Aargau	Graben 10 Postfach 5001 Aarau	062 834 82 82 062 834 82 85
AI AR	Paritätische Berufskommission des Bauhauptgewerbes beider Appenzell	Kornhausstrasse 3 Postfach 1946 9001 St. Gallen	071 227 68 48 071 227 68 49
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Bern	Florastrasse 13 Postfach 19 3000 Bern 6	031 350 51 80 031 351 80 61
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel-Seeland	Florastrasse 13 Postfach 19 3000 Bern 6	031 350 51 80 031 351 80 61
BE	Commission paritaire professionnelle du bâtiment et du génie civil du Jura bernois	Route de Sorvilier 21 2735 Bévillard	032 492 70 07 032 492 70 34
BL BS	Regio-PBK Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Region Basel	Bahnhofstrasse 16 Postfach 1124 4133 Pratteln 1	061 826 98 24 061 826 98 28
FR	Commission paritaire professionnelle de la construction et du génie civil dans le canton de Fribourg	29, rte A. Piller Case postale 1762 Givisiez	026 460 80 23 026 460 80 25
GE	Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (CPGO)	14, rue Malatrex 1201 Genève	022 949 18 18 022 949 18 19
GL	Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe des Kantons Glarus	Lämmlibrunnenstr. 41 Postfach 647 9004 St. Gallen	071 446 98 41 071 446 98 44

GR	Kantonale Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe Graubünden	Comercialstrasse 20 Postfach 110 7002 Chur	081 257 08 00 081 257 08 09
JU	Commission paritaire jurassienne du bâtiment et du génie civil	Chemin de la Perche 2, 2900 Porrentruy	032 465 15 75 032 465 15 72
LU	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Luzern	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041 360 23 23 041 360 23 03
NE	Commission Paritaire neuchâteloise de la maçonnerie et du génie civil	Les Longues Raies 13 Case postale 148 2013 Colombier	032 843 41 30 032 843 41 31
OW NW	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kantone Ob- und Nidwalden	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041 360 23 23 041 360 23 03
SG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe St. Gallen	Kornhausstrasse 3 Postfach 1946 9001 St. Gallen	071 227 68 48 071 227 68 49
SH	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton Schaffhausen	Postfach 280 8203 Schaffhausen	052 625 97 41 052 625 97 49
SO	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Solothurn	Goldgasse 8 Postfach 226 4502 Solothurn	032 622 64 11 032 623 45 35
SZ	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Schwyz	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041 360 23 23 041 360 23 03
TG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Thurgau	Thomas-Bornhauser- Str. 23 a, Postfach 392 8570 Weinfelden	071 622 36 22 071 622 36 25
TI	Commissione professionale paritetica dell'edilizia e del genio civile del Cantone Ticino	Viale Portone 4 Casella postale 1220 6501 Bellinzona	091 821 10 60 091 825 48 45
UR	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Uri	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041 360 23 23 041 360 23 03
VD	Commission professionnelle paritaire de la branche maçonnerie et génie civil du canton de Vaud	En Riond Bosson Case postale 1131 Tolochenaz	021 802 88 88 021 802 88 80

VS	Commission paritaire du bâtiment et du génie civil du canton du Valais	11, rue de l'Avenir Case postale 62 1951 Sion	027 327 32 65 027 327 32 81
ZG	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zug	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041 360 23 23 041 360 23 03
ZH	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zürich	Sempacherstrasse 15 8032 Zürich	044 385 90 80 044 385 90 81

Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS)

(Appendice 12 CNM)

Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS) pkut@baumeister.ch	Weinbergstrasse 49 Casella postale 8042 Zurigo	044 258 83 16 044 258 83 21
---	--	--------------------------------

Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile (CPSA)

(Art. 13 e 13^{bis} CNM)

Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile (CPSA) info@cpsa-edilizia.ch www.cpsa-edilizia.ch	Weinbergstrasse 49 Casella postale 8042 Zurigo	044 258 84 84 044 258 84 85
---	--	--------------------------------

Per maggiori informazioni sul CNM di obbligatorietà generale e su questioni d'applicazione si consulti il sito www.cpsa-edilizia.ch

Note

Note

Note

Note

Note