

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto nazionale mantello dell'edilizia e del genio civile

del 10 novembre 1998

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge del 28 settembre 1956¹ concernente il conferimento dell'obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro,

decreta,

Art. 1

Alle allegate disposizioni, stampate in grassetto, del contratto nazionale mantello del 13 febbraio 1998 dell'edilizia e del genio civile viene conferita obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero. Ne sono escluse le imprese di carpenteria dei Cantoni di Friburgo, Grigioni, Vaud, Vallese, Neuchâtel, Ginevra e Giura, nonché quelle del Giura bernese.

Sono anche esclusi:

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

² Sono esclusi dalle disposizioni concernenti i contributi ai fondi di coordinamento e di formazione (art. 8 cpv. 2 e 3 CNM) i Cantoni di Basilea Città, Ginevra, Neuchâtel, Ticino, Vaud, Vallese e le imprese di carpenteria dei Cantoni di Friburgo, Grigioni e Giura, nonché quelle del Giura bernese. Sono anche escluse le imprese addette all'estrazione di sabbia e ghiaia.

³ Le disposizioni di carattere obbligatorio generale, stampate in grassetto, del CNM che figurano nell'allegato sono applicabili a tutte le imprese e parti di imprese e ai cottimisti indipendenti dell'edilizia, del genio civile, delle costruzioni stradali (comprese le pavimentazioni), dei lavori in sotteraneo, della carpenteria, 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 imprese di isolamenti e di impermeabilizzazioni per lavori effettuati sull'involucro di edifici in

¹ RS 221.215.311

senso lato 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.

⁴ Le disposizioni di carattere obbligatorio generale si applicano per i lavoratori delle imprese di cui nel capoverso 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 della loro età, è applicabile l'appendice 1 del CNM.

Sono eccettuati:

- a. i capomastri e capi fabbrica,
- b. il personale tecnico e amministrativo,
- c. il personale addetto alle mense e alle pulizie.

⁵ Le disposizioni seguenti, di carattere obbligatorio generale, sono in vigore per i datori di lavoro con sede all'estero, rispettivamente fuori del campo d'applicazione territoriale descritto nel capoverso 1, nonché per i loro lavoratori purché adempiano le condizioni di cui nei capoversi 3 e 4 ed eseguano lavori che rientrino nel campo d'applicazione del capoverso 1: art. 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 33, 34, 38, 39, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 49 (dal secondo mese di impiego in Svizzera), 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 70, 76, 79, appendice 1 (art. 1, 4, 5, 7) appendice 6, appendice 8, appendice 9, appendice 12, appendice 13, appendice 14. Se la durata di questi lavori supera due mesi all'anno, deve essere conclusa un'assicurazione di indennità giornaliera di malattia secondo l'articolo 64 e l'appendice n. 10 CN oppure deve essere prevista una regolamentazione scritta per il pagamento del salario in caso d'impedimento del lavoratore per causa di malattia che corrisponde al minimo delle esigenze dell'articolo 324a del Codice delle obbligazioni.

⁶ Il fondo di coordinamento, rispettivamente il fondo per la formazione del settore principale dell'edilizia (Parifonds Edilizia), è competente per l'incasso, l'amministrazione e l'utilizzazione dei contributi ai fondi di coordinamento e di formazione (art. 8 cpv. 2 e 3 CNM).

⁷ Il fondo di coordinamento, rispettivamente il fondo per la formazione, 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 prestazioni.

Art. 3

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 contraenti.

Art. 4

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 1999 con effetto sino al 31 dicembre 2000.

10 novembre 1998

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Cotti

Il cancelliere della Confederazione, Couchepin

0934a

Contratto nazionale mantello dell'edilizia e del genio civile

concluso il 13 febbraio 1998

tra

la Società svizzera degli impresari-costruttori, *da una parte,*

e

Il Sindacato edilizia e industria

la Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera e

l'Unione Svizzera dei sindacati liberi, *dall'altra parte*

TESTI

Testo stampato in grassetto: dichiarato di obbligatorietà generale.

Testo stampato in scrittura normale: non dichiarato di obbligatorietà generale.

Il contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera è pubblicato in lingua tedesca, francese e italiana (la versione originale è quella tedesca).

In caso di divergenza tra il testo tedesco e la traduzione italiana fa stato il testo tedesco originale.

Abbreviazioni

ASQ	Associazione Svizzera dei Quadri
AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CNM	Contratto nazionale mantello 1995-1997
CO	Codice svizzero delle obbligazioni
CPPS	Commissione professionale paritetica nazionale
FCOLE	Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera
FSQE	Federazione svizzera dei Quadri dell'Edilizia
INSAI	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
IPG	Legge federale sull'indennità di perdita di guadagno
LADI	Legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità di 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)
LF	Legge federale

LL	Legge federale sul lavoro, nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro)
O	Ordinanza
SEI	Sindacato Edilizia & Industria
SSIC	Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
USSL	Unione svizzera dei Sindacati liberi

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

Indice

PRIMA PARTE: Disposizioni generali (disposizioni obbligatorie)

1 Campo di applicazione

- Art. 1 Dal profilo geografico
- Art. 2 Dal profilo aziendale
- Art. 3 Dal profilo personale
- Art. 4 Deroghe al campo di applicazione e contratti per cantieri speciali
- Art. 5 Dichiarazione di obbligatorietà generale

2 Collaborazione tra le parti contraenti

- Art. 6 Aggiornamento professionale
- Art. 7 Pace del lavoro
- Art. 8 Fondo di coordinamento per l'applicazione del CNM, Fondo per la formazione e soluzione per i lavoratori più anziani
- Art. 9 Convenzioni addizionali

3 Rapporto con altri CCL

- Art. 10 CCL locali
- Art. 11 Contratti di adesione

4 Applicazione del CNM

- Art. 12 Applicazione del CNM
- Art. 13 Commissione professionale paritetica svizzera (CPPS)
- Art. 14 Collegio arbitrale nazionale
- Art. 15 Procedura di conciliazione e di arbitrato in generale
- Art. 16 Sanzioni
- Art. 17 Procedura da applicarsi per casi di rilevanza nazionale

SECONDA PARTE: Disposizioni contrattuali (disposizioni normative)

1 Inizio e fine del rapporto di lavoro

- Art. 18 Periodo di prova
- Art. 19 Disdetta del rapporto definitivo di lavoro
- Art. 20 Regolamentazioni speciali per gli stagionali
- Art. 21 Protezione contro la disdetta
- Art. 22 Cessazione di attività e licenziamenti collettivi

2 Orario di lavoro

a) disposizioni relative all'orario di lavoro

- Art. 23 Definizione di orario di lavoro
- Art. 24 Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali)
- Art. 25 Orario di lavoro settimanale e lavoro a sciolte
- Art. 26 Ore flessibili
- Art. 27 Giorni non lavorativi
- Art. 28 Lavoro ridotto e cessazione di attività

b) calendario di lavoro

- Art. 29 Calendario di lavoro per sezionale (CLS)
- Art. 30 Calendario di lavoro aziendale (CLA)
- Art. 31 Calendario di lavoro per i consorzi (CLC)
- Art. 32 Calendario di lavoro per i cantieri speciali
- Art. 33 Modifiche al calendario di lavoro

3 Vacanze

- Art. 34 Diritto generale alle vacanze
- Art. 35 Vacanze supplementari
- Art. 36 Diritto pro rata alle vacanze
- Art. 37 Periodo delle vacanze, godimento delle vacanze, divieto di indennizzo e di lavoro durante le vacanze

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

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

5 Retribuzioni

- Art. 41 Salari base
- Art. 42 Classi salariali
- Art. 43 Assegnazione alle classi salariali
- Art. 44 Qualifica e adeguamenti salariali
- Art. 45 Regolamentazioni salariali in casi particolari
- Art. 46 Lavoro a cottimo

Art. 47 Retribuzione e pagamento del salario

Art. 48 Divieto di cessione del salario

6 Tredicesima mensilità

Art. 49 Diritto alla tredicesima

Art. 50 Modalità di pagamento

7 Adeguamenti salariali

Art. 51 Principio

8 Supplementi salariali

Art. 52 Generalità

Art. 53 Straordinario

Art. 54 Tempo di viaggio

Art. 55 Lavoro notturno temporaneo

Art. 56 Lavoro festivo

Art. 57 Lavori nell'acqua o nel fango

Art. 58 Lavori sotterranei

9 Rimborso spese, indennità

Art. 59 Indennità per lavoro notturno a sciolte

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

10 Indennità di intemperie

Art. 61 Sospensione dei lavori

Art. 62 Ammontare dell'indennità

Art. 63 Disponibilità a riprendere il lavoro

11 Malattia, infortunio

Art. 64 Assicurazione indennità giornaliera di malattia

Art. 65 Assicurazione contro gli infortuni

12 Pagamento del salario in caso di morte del lavoratore, indennità di partenza e previdenza professionale

Art. 66 Diritto al salario dopo la morte del lavoratore

Art. 67 Indennità di partenza

Art. 68 Previdenza professionale

13 Diritti e obblighi generali, sanzioni

Art. 69 Diligenza e fedeltà

Art. 70 Divieto di lavoro nero

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

Art. 72 Inosservanza del contratto da parte del lavoratore

14 Disposizioni particolari

Art. 73 Legge sulla partecipazione

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

TERZA PARTE: Disposizioni per l'applicazione e disposizioni finali

1 Disposizioni per applicazione

Art. 75 Competenze

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

Art. 77 Collegio arbitrale locale: composizione nomina e compiti

Art. 78 Procedure arbitrali e di conciliazione

Art. 79 Sanzioni

2 Disposizioni finali

Art. 80 Disposizioni del CO

Art. 81 Domicilio legale e foro competente

Art. 82 Durata del CNM

QUARTA PARTE: Appendici

1. Accordo protocollare
2. Convenzione quadro per il passaggio dal vecchio Contratto nazionale mantello 1995-1997 (CNM 95/97) al nuovo Contratto nazionale mantello 1998-2000 (CNM 2000)
3. ...
4. Convenzione addizionale concernente i lavoratori stagionali stranieri
5. Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale»
6. Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri
7. Appendice sul campo di applicazione aziendale
8. Tabelle per la determinazione del salario durante le vacanze e per la 13^a mensilità
9. Salari base
10. Linee direttive concernenti l'assicurazione di indennità giornaliera di malattia per il settore dell'edilizia principale
11. Tabella per il calcolo dell'indennità di partenza
12. Convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo
13. Convenzione addizionale «Genio civile speciale»
14. Convenzione addizionale «carpenterie»
15. Elenco dei criteri di assegnazione per le classe salariali A e Q

QUINTA PARTE: Indirizzi delle Commissioni professionali paritetiche svizzere

PREAMBOLO

la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC)

e

il Sindacato Edilizia & Industria (SEI)

la Federazione cristiana degli operai del legno ed edili della Svizzera (FCOLE)

l'Unione svizzera dei Sindacati liberi (USSL)

nell'intento di:

- *assicurare la piena occupazione nell'edilizia principale in Svizzera e salvaguardare la pace assoluta sul 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,*
- *la delibera 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 sulla base della convenzione del 19 dicembre 1997 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 contraenti il CNM.

1 Campo di applicazione

Art. 1 Dal profilo 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 Giura bernese.

Art. 2 Dal profilo aziendale

1 Il CNM fa stato per tutte le imprese o parti di imprese svizzere o straniere operanti in Svizzera (incluse le imprese immobiliari con i relativi reparti), aziende in

subappalto e cottimisti indipendenti, che impiegano lavoratori come muratori, casseratori, ferraioli, ecc., i quali svolgono attività a titolo professionale, in particolare nei seguenti settori:

- a) edilizia, genio civile, lavori in sotterraneo e costruzioni stradali, lavori di sterro, discariche, ecc., carpenterie, cave e selciatura;
- b) riservato il cpv. 2 del presente articolo:
 - 1. lavori alle facciate, come posa di ponteggi, costruzione di facciate, ecc.,
 - 2. lavorazione della pietra,
 - 3. lavori in calcestruzzo, come iniezione di cemento e foratura del calcestruzzo, ecc.,
 - 4. betoncini, isolamenti, impermeabilizzazioni, ecc.,
 - 5. materiali edili non deperibili, estrazione di sabbia e ghiaia o commercio con gli stessi, incluso il trasporto da e ai cantieri;
- c) collocamento e prestito di personale sui cantieri conformemente alla legge sul collocamento. Inoltre si applica l'elenco dettagliato delle attività riportato all'allegato 7.

2 Di questo campo di applicazione fanno parte inoltre, a condizione che non siano sottoposte ad altro contratto collettivo di lavoro (CCL), le imprese seguenti:

- a) le imprese del marmo, del granito e della pietra;
- b) le imprese di giardinaggio o i rispettivi reparti nonché le imprese di costruzione giardini nella misura in cui eseguano prevalentemente lavori edili, opere di livellamento e in muratura;
- c) le imprese che eseguono lavorazione della pietra, lavori in asfalto, isolamento e impermeabilizzazione o eseguono betoncini;
- d) le imprese risp. parti di imprese che seguono estrazione di sabbia e ghiaia;
- e) costruzione di ponteggi e facciate;
- f) trasporto da e ai cantieri nonché produzione e trasporto di materiali edili non deperibili.

3 Qualora l'assoggettamento al CNM non fosse chiaro, si applicano le seguenti regole:

- a) se il CNM è in conflitto con un altro contratto collettivo di lavoro non dichiarato di obbligatorietà generale (eccetto art. 2 del presente articolo), si applica il CNM;
- b) se il CNM è in conflitto con un altro contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale, le parti contraenti il CNM cercano di accordarsi con le parti contraenti l'altro contratto collettivo di lavoro per stipulare una convenzione di delimitazione;
- c) se per le imprese ai sensi dell'art. 2 cpv. 2 del CN esistono dei contratti collettivi propri, le parti contraenti il CNM possono stipulare con le rispettive parti contraenti dell'altro CCL delle convenzioni di delimitazione;

4 Se un'impresa soggetta 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. 3 Dal profilo personale

1 Il CNM fa stato per i lavoratori delle imprese di cui all'art. 2 del CNM (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione), operanti nei cantieri e in ditte ausiliarie di imprese edili. Questo vale in particolare per:

- a) capi;
- b) lavoratori qualificati quali muratori, carpentieri, costruttori stradali, selciatori;
- c) specialisti quali macchinisti, autisti, magazzinieri, isolatori e aiuti, con riserva di tutti i contratti collettivi di lavoro eventualmente esistenti con altre organizzazioni dei lavoratori, quali i CCL per autisti e meccanici.

2 Il CNM non vale per:

- a) capi muratori (Poliere) e capi fabbrica;
- b) personale tecnico e amministrativo;
- c) personale addetto alle mense e alle pulizie.

3 Per le condizioni particolari relative al rapporto di tirocinio e di lavoro degli apprendisti già collocati, indipendentemente dalla loro età, si rinvia all'accordo protocollare (vedi appendice 1).

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 contraenti il 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 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 contraenti il 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 contraenti il CNM si adoperano in tutti i modi affinché anche la dichiarazione di obbligatorietà generale decorra dal 1° gennaio. Subito dopo la stipula della convenzione le parti contraenti inoltreranno 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 concorderanno 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 di formazione 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 contraenti il CNM chiariranno reciprocamente, secondo i principi della buona fede, le divergenze d'opinione importanti e le eventuali vertenze e si adopereranno 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 soci, a salvaguardare, per l'intera durata del presente contratto, la pace assoluta del lavoro ai sensi dell'art. 357a, cpv. 2 del Codice svizzero delle obbligazioni (appendice 3).

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 Fondo di coordinamento per l'applicazione del CNM, Fondo di formazione e soluzione per i lavoratori più anziani

1 I Fondi di coordinamento e di formazione per l'edilizia principale (Parifonds Edilizia), creati dalle parti contraenti il CNM, hanno la forma giuridica di un'associazione.

2 Lo scopo del Fondo di coordinamento per l'applicazione del CNM è quello di coprire le spese per l'applicazione del CNM e dei CCL locali, di promuovere misure atte a prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nonché a espletare altre mansioni di natura prevalentemente sociale. Di regola

tutti i lavoratori assoggettati al CNM **sono tenuti a versare un contributo pari allo 0,45% del salario assoggettato alla SUVA; le imprese** sottoposte al CNM **devono versare una quota pari allo 0,05% della massa salariale INSAI dei lavoratori assoggettati al Fondo di coordinamento.**

3 Il Fondo per la formazione si prefigge di promuovere e incoraggiare il ricambio professionale nonché di favorire la formazione e l'aggiornamento professionale. In linea di massima, i lavoratori e le imprese sottoposti al CNM devono versare ognuno un contributo pari allo 0,25% del salario soggetto ad INSAI, complessivamente dunque lo 0,5% della massa salariale INSAI dei lavoratori assoggettati al Fondo per la formazione.

4 I dettagli quali la determinazione del campo di applicazione, degli obiettivi e dell'applicazione sono disciplinati dagli statuti sociali e dai regolamenti del Fondo di applicazione e del Fondo di formazione; statuti e regolamenti sono parte integrante di questo CNM. Al verificarsi di uno stato aconvenzionale, le parti contraenti il CNM definiranno le istituzioni sociali dipendenti da questo contratto, da mantenere ulteriormente in vigore.

5 Restano riservati gli accordi cantonali esistenti relativi a un Fondo sociale paritetico.

6 Le parti contraenti il CNM prospettano una soluzione per la riduzione parziale o totale del lavoro per i lavoratori più anziani; i dettagli verranno fissati in una specifica convenzione. Una soluzione di riduzione parziale o totale entrerà in vigore con l'accordo delle parti o con la dichiarazione di obbligatorietà generale. Nell'ambito della legge sulla disoccupazione in applicazione dell'art. 110a LADI, le parti contraenti il CNM elaborano, assieme alla Confederazione, il progetto di «lavoro parziale per lavoratori più anziani», la cui entrata in vigore è prevista per la primavera/estate 1998.

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 contengono regolamentazioni specifiche per la loro zona contrattuale. Per essere validi, abbisognano della firma delle parti contraenti il 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 contraenti il CNM hanno diritto di intervenire quali parti contraenti dei CCL locali.

3 I CCL locali devono contenere obbligatoriamente:

- a) la descrizione del campo di applicazione, in virtù dell'art. 1 del CNM;
- b) l'applicazione del contratto, la composizione di divergenze d'opinione, in particolare la designazione della Commissione professionale paritetica e del Collegio arbitrale ai sensi dell'art. 75 e seguenti del CNM;

- c) la fissazione degli orari di lavoro (calendario sezionale) ai sensi dell'art. 29 del CNM;
- d) la fissazione dei giorni festivi retribuiti (art. 38 del CNM) e
- e) la regolamentazione dell'indennità per il pranzo (art. 60 CNM) e del tempo di viaggio (art. 54 del CNM).

4 Riguardo a quanto non viene menzionato all'art. 10, cpv. 3 del 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 contraenti il CNM. Per i cantieri speciali viene applicato l'art. 4 del CNM.

5 *Divergenze di opinione*: se le parti contraenti locali non riescono ad accordarsi su un CCL locale, esse si rivolgono alle parti contraenti il 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 d'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 il CNM alla stipula di contratti di adesione con altre organizzazioni.

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

4 Applicazione del CNM

Art. 12 Applicazione del CNM

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

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

Art. 13 Commissione professionale paritetica svizzera (CPPS)

1 Per l'applicazione del CNM, le parti contraenti costituiscono, per tutta la durata del contratto, una Commissione professionale paritetica svizzera (CPPS) 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 CPPS: quattro rappresentanti del SEI, due rappresentanti della FCOLE e un rappresentante dell'USSL.

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

Art. 14 Collegio arbitrale nazionale

1 Il collegio arbitrale nazionale è designato dalle parti contraenti il 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 sarà designato in comune dalle parti contraenti il CNM e resterà in carica per tutta la durata del CNM. Qualora le parti contraenti non si accordassero sulla sua designazione, la nomina del presidente sarà demandata al Tribunale d'Appello del Cantone Zurigo, il quale potrà tenere conto, nella sua decisione, delle proposte insinuate dalle parti contraenti.

3 Le parti contraenti dovranno proporre, ogni qualvolta si inizia una procedura arbitrale, i rispettivi assessori periti. La designazione dovrà avvenire entro 30 giorni dall'istanza di convocazione del Collegio arbitrale. Le organizzazioni dei lavoratori dovranno 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, rispettivamente dall'ordinamento di procedura civile del Cantone Zurigo.

Art. 15 Procedura di conciliazione e di arbitrato in generale

1 Le divergenze d'opinione, le decisioni ai sensi dell'art. 64, cpv. 5 CNM e le vertenze tra le parti contraenti il CNM relative all'applicazione e interpretazione di questioni regolate nel CNM o in un accordo aggiuntivo integrante, possono essere sottoposte alla CPPS mediante un'istanza scritta e motivata. La Commissione paritetica professionale svizzera (CPPS) deve riunirsi entro 30 giorni dall'istanza di convocazione, esaminare immediatamente le divergenze e cercare di raggiungere al più presto un'intesa.

2 Qualora non si giungesse a un accordo o posto che una delle parti respinga la proposta di mediazione della CPPS, la vertenza può essere sottoposta, entro 30 giorni, con istanza scritta e motivata, al Collegio arbitrale nazionale di cui all'art. 14 del CNM (per divergenze di opinione sugli adeguamenti salariali viene applicato l'art. 51 del 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 del 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 esso riterrà necessari e fattibili.

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

Art. 16 Sanzioni

1 In caso di infrazioni contrattuali il Collegio arbitrale nazionale potrà decretare contro la parte colpevole un'ammenda convenzionale il cui importo sarà commisurato all'entità della violazione e non sarà inferiore ai fr. 15 000.-.

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

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

Art. 17 Procedura da applicarsi per casi di rilevanza nazionale

1 Oltre a comporre le vertenze e le divergenze d'opinione ai sensi dell'art. 15 del CNM, nonché a rilasciare conferme decisioni ai sensi dell'art. 64 cpv. 5 CNM, la CPPS e poi il Collegio arbitrale nazionale devono occuparsi anche dei casi di rilevanza nazionale.

2 Le parti contraenti il CNM sono chiamate a valutare se si tratti di una questione di rilevanza nazionale o meno. In caso affermativo le parti contraenti il CNM sottopongono la questione alla CPPS. Questo vale anche in caso di dubbio o di parità di voti.

3 La CPPS è tenuta a occuparsi con sollecitudine del caso e a cercare un'intesa. Se non vi riesce, dovrà sottoporre il caso al Collegio arbitrale nazionale affinché decida in materia; la stessa procedura verrà adottata quando la CPPS ritiene che non si tratta di un caso di rilevanza nazionale o in caso di parità di voti.

4 Gli articoli 15 cpv. 2 e 15 cpv. 4 del CNM vengono applicati per analogia alla procedura.

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 Il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente (art. 335b, cpv. 3 CO).

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

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 contratto di stagionale a tempo indeterminato è stata complessivamente inferiore ai 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 con un rapporto di lavoro stagionale a tempo indeterminato della durata di oltre 12 mesi, con un preavviso di disdetta di due mesi, per la fine del mese;
- c) al decimo anno di servizio, con un preavviso di disdetta di tre mesi, per la fine del mese.

2 I termini di disdetta, ai sensi dell'art. 19, cpv. 1 del CNM, non possono essere modificati (ridotti) a sfavore dei lavoratori.

3 Sono riservati in tutti i casi i rapporti di lavoro conclusi per un periodo determinato ai sensi dell'art. 334 CO (vedi appendice 3), come pure la rescissione immediata del rapporto di lavoro per motivi gravi conformemente agli art. 337–337 b del CO (vedi appendice 3).

4 La parte che da la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto (art. 335, cpv. 2 CO).

Art. 20 Regolamentazioni speciali per gli stagionali

1 I datori di lavoro informano tempestivamente i lavoratori stagionali alle loro dipendenze fino a quel momento, almeno 14 giorni prima della loro partenza, valutando il volume dei lavori, sulle possibilità di una nuova occupazione nella prossima stagione. Gli stagionali che a motivo della loro qualifica insufficiente non possono più essere riassunti, saranno informati per iscritto. Si osservino eventuali disposizioni legislative.

2 I datori di lavoro si impegnano affinché gli stagionali già da loro occupati, godano di priorità rispetto a nuovi stagionali con pari qualifica e prestazioni. Lavoratori stagionali, che intendono rinunciare – la stagione prossima – ad una nuova occupazione nell'attuale impresa, informano pure tempestivamente il loro 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 del CNM.

4 Se le Commissioni professionali paritetiche locali constatano manifesti abusi, comunicazione al

riguardo sarà fatta alla autorità cantonale competente per il rilascio dei permessi.

5 Al fine di garantire una maggiore tutela contro gli effetti della disoccupazione agli stagionali che, per ragioni economiche, vengono licenziati anzitempo nel corso della stagione, le parti contraenti il CNM hanno stipulato il 13 febbraio 1998 una convenzione addizionale (vedi appendice 4), che costituisce parte integrante del CNM.

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 del 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 potrà essere disdetto, nel rispetto dei normali termini, a partire dalla data di diritto alla rendita di invalidità.

3 Malattia dopo la disdetta: se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, la scadenza ne verrà sospesa, ai sensi dell'art. 336c, cpv. 2 del 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 verrà 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 verrà sospesa fintanto che l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni verserà le prestazioni di indennità giornaliera.

5 Disdetta in presenza di saldo positivo delle ore flessibili: se al momento della disdetta sussiste un saldo di ore flessibili positivo e se il saldo positivo non può essere compensato nel primo mese del termine di disdetta, il termine di disdetta si prolunga di un mese.

6 Disposizioni giuridiche: a meno che il CNM non preveda deroghe, valgono le norme giuridiche relative alla protezione contro i licenziamenti (vedi appendice 3) e in particolare:

- a) art. 336 - art. 336b CO sulle disdette abusive;
- b) art. 336c e art. 336d CO sulla disdetta in tempo inopportuno;
- c) art. 337c e art. 337d CO sulle conseguenze del licenziamento ingiustificato.

Art. 22 Cessazione di attività e licenziamenti collettivi

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

2 Orario di lavoro

a) Disposizioni relative all'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 del CNM²;
- b) **la pausa del mattino con interruzione del lavoro regolata.**

3 Per tempo parziale si intende che il lavoratore non mette a disposizione del datore di lavoro l'intero orario di lavoro, bensì lavora solo per alcune ore, mezze giornate o giornate intere (art. 319, cpv. 2 CO), cioè per una quota parte dell'orario di lavoro annuale conformemente all'art. 24 CNM, come fissato nel contratto di lavoro individuale. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto.

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

1 Per orario di lavoro annuale si intende il totale lordo delle ore durante 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 ammonta³:

- a) **nelle grandi città e nei rispettivi agglomerati urbani** per gli anni 1998 e 1999 a **2112 ore all'anno (365 giorni : 7 = 52,14 settimane × 40,5 ore)**;
- b) **nelle «altre regioni»:**
 - 1. per il 1998 a **2125 ore (365 giorni: 7 = 52,14 settimane × 40,75 ore)** e
 - 2. per il 1999 a **2112 ore (365 giorni: 7 = 52,14 settimane × 40,5 ore)**.

Art. 25 Orario di lavoro settimanale e lavoro a sciolte

1 Orario di lavoro settimanale (orario di lavoro normale): l'orario di lavoro settimanale è fissato tenendo conto dei calendari di lavoro (art. 29-33 del CNM). Al momento di mettere a punto i calendari di lavoro sezionali e aziendali, quelli dei consorzi e quelli dei cantieri speciali vanno considerate in linea di principio le norme previste all'art. 25 cpv. 2 del CNM.

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

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

² Per le carpenterie si applica la Convenzione addizionale «carpenterie», vedi appendice 14.
³ Per i lavori in sotterraneo si applica la CA «lavori in sotterraneo», appendice 12.

3 Calendario di lavoro: per i calendari di lavoro già stabiliti o in procinto di esserlo (art. 29-33 CNM) si può derogare all'art. 25 cpv. 2 del CNM per i seguenti casi motivati:

- a) **necessità particolari a livello regionale e sezionale;**
- b) **cantieri speciali;**
- c) **situazioni particolari.**

4 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.

5 Lavoro a sciolte - premesse: il lavoro a sciolte viene autorizzato⁴, 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.**

6 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 capoverso 5 del presente articolo⁵.

7 Lavoro a sciolte - direttive: entro tre mesi dall'entrata in vigore del CNM la Commissione professionale paritetica svizzera emana delle direttive esecutive. Entro gli stessi termini presenta alle parti contraenti il CNM una proposta in merito alle indennità ai supplementi.

Art. 26 Ore flessibili^{6 7}

1 Concetto: è ammesso prestare ore in più o in meno rispetto al calendario di lavoro determinante, purché vengano rispettati i limiti previsti dalla legge e le disposizioni degli art. 55 e 56 CNM; le ore per eccesso o per difetto vengono chiamate «ore flessibili».

2 Estensione: le ore flessibili complessive non devono superare le 15 ore mensili; vale a dire che al mese successivo potranno essere trasferite al massimo 15 ore flessibili, cumulate durante il mese. Alla fine di un mese o alla fine di un anno, il totale delle ore flessibili riportate al mese successivo non può superare un massimo di 60 ore per il 1998 (75 ore a partire dal 1999).

3 Compensazione: le ore flessibili risultanti devono figurare sul conteggio mensile del salario ed essere compensate in tempo di pari durata al più tardi dal gennaio dell'anno successivo entro la fine di marzo dell'anno successivo. Le ore flessibili che non sono state ancora compensate devono essere indennizzate nel mese di aprile con un supplemento di tempo del 12,5%.

⁴ Per i lavoratori in sotterraneo si applica la CA «lavori in sotterraneo», appendice 12.

⁵ Per i lavoratori in sotterraneo si applica la CA «lavori in sotterraneo», appendice 12.

⁶ Per le carpenterie si applica la Convenzione addizionale «carpenterie», vedi appendice 14.

⁷ Per le ore flessibili vedi anche art. 53, cpv. 2 CNM.

4 Altre soluzioni: l'impresa può stipulare per iscritto con i lavoratori una soluzione più ampia o un modello di orario diverso. Questa soluzione deve essere comunicata, prima dell'entrata in vigore, alla Commissione professionale paritetica competente. Se tale soluzione viola le disposizioni del contratto collettivo di lavoro o della legge, la Commissione professionale paritetica può opporsi con motivazione e respingerla.

Art. 27 Giorni non lavorativi

1 La domenica, le festività cantonali e ufficiali come pure il sabato e il 1 o agosto non si lavora.

2 In casi motivati è ammesso il lavoro nei giorni menzionati all'art. 27, cpv. 1 del CNM. L'impresa deve darne comunicazione alla Commissione professionale paritetica competente almeno 24 ore in anticipo sull'inizio dei lavori. La Commissione professionale paritetica può opporsi qualora la motivazione sia insufficiente o si riscontrano violazioni delle disposizioni della Legge sul lavoro o del CCL.

Art. 28 Lavoro ridotto e cessazione di attività

Le disposizioni previste dalla Convenzione «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» (vedi appendice 5) si applicano in caso di lavoro ridotto o di cessazione temporanea dell'attività di un'impresa.

b) Calendario di lavoro

Art. 29 Calendario di lavoro sezionale (CLS)

1 Le parti contraenti il CCL locale suddividono, di regola entro la metà di dicembre, il totale delle ore annuali per l'anno successivo ai sensi dell'art. 24 del CNM, in un calendario di lavoro sezionale.

2 Al fine di stabilire il calendario di lavoro sezionale le parti contraenti il contratto collettivo di lavoro locale tengono conto dei seguenti fattori:

- a) orario di lavoro settimanale ai sensi dell'art. 25 del CNM,
- b) realtà geografiche e
- c) esigenze locali e regionali.

Art. 30 Calendario di lavoro aziendale (CLA)

1 Ogni impresa può, tenendo conto degli art. 24 e 25 del CNM, suddividere il totale delle ore annuali in un calendario di lavoro aziendale. Se l'impresa rinuncia a un orario di lavoro aziendale, sarà tenuta ad osservare il calendario sezionale in virtù dell'art. 29 del CNM.

2 Il calendario di lavoro aziendale deve essere presentato entro la fine di gennaio alla Commissione professionale paritetica competente. Se il calendario contravviene alle disposizioni giuridiche o contrattuali, la Commissione professionale paritetica può opporsi con motivazione e respingerlo.

Art. 31 Calendario di lavoro per consorzi (CLC)

1 Un consorzio, di durata superiore a un anno, può stabilire per il proprio cantiere un calendario di lavoro per consorzi.

2 Tale calendario di lavoro dovrà pervenire alla Commissione professionale paritetica competente al più tardi una settimana prima dell'inizio dei lavori. Se il calendario contravviene alle disposizioni giuridiche o contrattuali, la Commissione professionale può opporsi con motivazione e respingerlo.

Art. 32 Calendario di lavoro per cantieri speciali

1 Per i cantieri speciali, rispettivamente per categorie di lavoro speciali, che presentano condizioni particolari (p. es. cantieri di montagna, grandi lavori di pavimentazione, manutenzione delle strade nazionali, costruzioni stradali nelle città e agglomerati con intenso traffico viario, lavori in sotterraneo la costruzione di binari, nonché per le cave di pietra), le parti locali contraenti il CNM possono stipulare, nel rispetto degli art. 24 e 25 del CNM, una regolamentazione in deroga al calendario aziendale o sezionale, con riserva delle disposizioni dell'art. 4 del CNM.

2 Le parti contraenti locali sono tenute ad armonizzare i relativi calendari di lavoro per i cantieri che superino i limiti cantonali o sezionali.

Art. 33 Modifiche del calendario di lavoro

1 Il calendario di lavoro aziendale, quello dei consorzi o quello per i cantieri speciali può essere modificato durante la sua durata a condizione che esistano motivi validi.

2 L'orario di lavoro modificato deve pervenire alla Commissione professionale paritetica competente al più tardi una settimana prima dell'inizio dei lavori. Se il calendario contravviene alle disposizioni giuridiche o contrattuali, la Commissione professionale può opporsi con motivazione e respingerlo.

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 come segue:

$$5 / (52,14 - 5) \times 100 \text{ risp. } 6 / (52,14 - 6) \times 100$$

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 del CNM verrà 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 del CNM vengono calcolate pro rata in base alla durata del rapporto d'impiego nel rispettivo anno civile.

2 Impedimento al lavoro senza colpa del lavoratore: se l'impedimento non dura complessivamente più d'un mese nel corso d'un anno di lavoro ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o d'una funzione pubblica, senza che vi sia colpa da parte sua, il datore di lavoro non ha diritto di ridurre la durata delle vacanze (art. 329b, cpv. 2 CO). Se, tuttavia, il periodo di assenza senza colpa del lavoratore supera complessivamente un mese, il datore di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza dal lavoro.

3 Impedimento al lavoro con colpa del lavoratore: se nel corso di un anno di lavoro il lavoratore è impedito per propria colpa di lavorare complessivamente per più di un mese, il datore di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro (art. 329b, cpv. 1 CO).

Art. 36 **Periodo delle vacanze, godimento delle vacanze**

1 Periodo delle vacanze: **il periodo delle vacanze va concordato abbastanza presto 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 da denaro o da 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 del CNM («Divieto al lavoro nero»).

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

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 la calcolazione dell'indennità per i giorni festivi fanno stato le ore di lavoro normali, perdute, da indennizzare in base al salario base. Il pagamento dell'indennità avviene 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: i lavoratori stagionali che, nel relativo anno civile hanno prestato la loro opera per almeno sette mesi nella stessa impresa, riceveranno, 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

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

- a) **Ispezione armi e equipaggiamento:** 1/2 giornata. Qualora la distanza tra il posto di lavoro e quello di ispezione sia tale da rendere impossibile la ripresa del lavoro nella stessa giornata, il lavoratore avrà diritto a una giornata intera;
- 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.**

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

3 Per le assenze di breve durata, menzionate all'art. 39, cpv. 1 del CNM verrà 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 verrà corrisposta alla fine del periodo retributivo durante il quale si sono avute queste assenze inevitabili.

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

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. 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 durante altri servizi militari, civile o di protezione a carattere obbligatorio	50%	80%
– nelle prime 4 settimane	100%	100%
– a decorrere dalla 5 ^a e fino alla 21 ^a settimana	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 o**
 b) **dura oltre tre mesi, servizio militare, civile e di protezione 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 dal regolamento giuridico relativo all'indennità per perdita di guadagno (IPG).

4 Deduzioni: qualora, per ragioni amministrative, vengano trattenuti al lavoratore dei contributi INSAI, del Fondo di applicazione e del Fondo di formazione, tali contributi non verranno più rimborsati; le indennità di cui all'art. 40 cpv. 1 del CNM sono considerati ridotti per un importo pari ai contributi in questione.

5 *Coordinamento con le prestazioni IPG*: se le prestazioni previste dal regolamento per l'indennità ai militari per perdita di guadagno superano quelle corrisposte dal datore di lavoro, ai sensi dell'art. 40 cpv. 1 del CNM, l'importo superiore spetta al lavoratore.

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

2 Il salario base per ogni classe salariale⁸, ammonta a franchi al mese, rispettivamente franchi all'ora (assegnazione vedi appendice 9):

a) per 1998

	V mese/ora	Q mese/ora	A mese/ora	B mese/ora	C mese/ora
Zona 1:	4610 / 25.80	4375 / 24.25	4185 / 23.20	3760 / 20.80	3390 / 18.80
Zona 2:	4730 / 26.40	4410 / 24.40	4220 / 23.40	3820 / 21.10	3420 / 18.95
Zona 3:	4850 / 27.00	4445 / 24.60	4255 / 23.55	3885 / 21.40	3450 / 19.05
Zona 4:	4970 / 27.60	4480 / 24.75	4290 / 23.70	3945 / 21.70	3480 / 19.20
Zona 5:	5090 / 28.20	4520 / 24.90	4325 / 23.90	4010 / 22.00	3515 / 19.35
Zona 6:	5210 / 28.80	4555 / 25.10	4360 / 24.05	4070 / 22.30	3545 / 19.50
Zona 7:	5325 / 29.40	4590 / 25.20	4395 / 24.20	4130 / 22.55	3580 / 19.60
Zona 8:	5445 / 30.00	4625 / 25.40	4430 / 24.40	4195 / 22.90	3610 / 19.75

b) a partire dal 1° gennaio 1999:

Zona	Classi salariali				
	V	Q	A	B	C
Rossa	5240 / 29.10	4585 / 25.40	4390 / 24.35	4100 / 22.60	3575 / 19.80
Blu	5000 / 27.90	4510 / 25.05	4320 / 24.00	3975 / 22.00	3510 / 19.50
Verde	4760 / 26.70	4440 / 24.70	4250 / 23.70	3850 / 21.40	3450 / 19.25

3 Il passaggio dai salari base esistenti, in conformità al CNM 1995-1997, ai salari base di zona, di cui all'art. 41, cpv. 2 del CNM, viene regolato nell'appen-

⁸ Per le carpenterie si applica la convenzione addizionale «carpenterie», appendice 14.

dice 9⁹. Le parti contraenti locali possono concordare, per la prima volta a partire dal 1999, delle soluzioni regionali unitarie nell'ambito dei loro obiettivi generali.

4 Mantenimento dei diritti acquisiti nelle vecchie zone: le regioni con zone salariali, che al 1 o gennaio 1999 con l'introduzione di nuove zone salariali presentano salari base più elevati rispetto al cpv. 2 lett. b del presente articolo, mantengono manterranno i valori più elevati, finché questi non vengono saranno «raggiunti» dai nuovi salari base previsti all'art. 2 (per l'assegnazione geografica vedi appendice 9).

Art. 42 Classi salariali

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

Classi salariali	Condizioni
a) Lavoratori edili C (lavoratori edili) B (lavoratori edili con conoscenze professionali)	Lavoratori senza 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 edili qualificati senza certificato professionale, tuttavia: 1. con un attestato comprovante la frequenza ai corsi riconosciuti dalla CPPS 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.
Q (lavoratori diplomati)	Lavoratori diplomati, quali muratori, costruttori stradali, carpentieri, ecc., in possesso di un

⁹ Per le carpenterie si applica la convenzione addizionale «carpenterie», appendice 14.

	certificato professionale riconosciuto dalla CPPS (attestato federale di capacità o attestato estero equipollente) e con almeno 3 anni di attività sui cantieri svizzeri (il periodo di apprendistato viene considerato come attività).
e) Capi V (capi)	Lavoratori qualificati che hanno portato a termine con successo la scuola per capi riconosciuta dalla CPPS o ne sono stati nominati dal proprio datore di lavoro.

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

Art. 43 Assegnazione alle classi salariali

1 L'assegnazione alla relativa classe salariale viene fatta dal datore di lavoro dopo la prima assunzione nell'impresa e viene comunicata al lavoratore al più tardi a scadenza del periodo di prova. La classe salariale deve essere indicato sul conteggio salariale individuale.

2 In casi eccezionali il salario base di zona della classe Q per i lavoratori diplomati della costruzione, come muratori o costruttori stradali, dopo aver assolto con successo l'apprendistato, può essere diminuito nel primo anno di al massimo il 12% e nel secondo anno di al massimo il 10%¹⁰.

Art. 44 Qualifica e adeguamenti salariali

1 Il lavoratore verrà 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 si applicano le disposizioni dell'art. 51 del 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;**

¹⁰ Per le carpenterie si applica la convenzione addizionale «carpenterie», appendice 14.

- b) **giovani che non hanno ancora compiuto il 17° anno di età, praticanti, scolari e studenti, che non vengono occupati per meno di due mesi all'anno nel corso dell'anno civile;**
- c) **lavoratori estranei al settore che non vengono occupati nell'edilizia per meno di due mesi all'anno 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.**

2 Divergenze d'opinione: In caso di divergenze d'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 l'assicurazione malattia valgono anche per i lavoratori in rapporto di lavoro pagati 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 ai sette mesi consecutivi, bisognerà convertire le ore in un salario mensile medio in modo da garantire una retribuzione mensile costante. Il calcolo si farà 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. Independentemente dal tipo di retribuzione, il lavoratore ha diritto a un conteggio dettagliato a scadenza mensile, che oltre al salario deve indicare le ore lavorate (incluse le ore flessibili).

3 Conteggio prorata: se la durata del rapporto di lavoro è stata inferiore a un anno, le ore per eccesso o per difetto risultanti dalla differenza fra le ore effettive e quelle previste dal calendario di lavoro determinante (a condizione che non siano dovute a mora del datore di lavoro ai sensi dell'art. 324, cpv. 1 CO) verranno conguagliate pro rata.

Art. 48 Divieto di cessione del salario

1 Il lavoratore non può cedere a terzi le proprie pretese salariali (art. 325, cpv. 2 CO). Cessioni avvenute anche prima dell'inizio del contratto di lavoro non vengono riconosciute dal datore di lavoro. Egli versa il salario, con effetto liberatorio, esclusivamente al lavoratore.

2 Una deroga da parte del datore di lavoro può esserci, conformemente all'art. 325 CO, solo nei seguenti casi:

- a) decisioni giudiziarie;
- b) pignoramenti salariali in via esecutiva.

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 verrà 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 a 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 verrà 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 contraenti il 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 contraenti il CNM perseguono, al momento di adeguare le retribuzioni, una soluzione economicamente accettabile 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 simili e di altri fattori determinanti.

3 Se le parti contraenti il CNM non raggiungono un accordo entro il 15 di ottobre, la vertenza passerà all'esame della Commissione professionale paritetica svizzera (composizione secondo art. 13 del CNM), che elaborerà immediatamente una

proposta. La decisione presa ha carattere impegnativo quando è accettata dalla maggioranza dei rappresentanti sia dei datori di lavoro sia dai lavoratori. Se non viene raggiunta un'intesa entro il 30 novembre dello stesso anno, ognuna delle parti può disdire il CNM per il 31 marzo dell'anno seguente rispettando un termine di 3 mesi. Per la decisione di inoltrare un'eventuale disdetta del contratto da parte delle 3 organizzazioni è necessaria la maggioranza dei voti che sono così suddivisi: SEI 3 voti, FCOLE 2 voti, USSL 1 voto.

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. 53 del CNM (lavoro straordinario), dell'art. 55 del CNM (lavoro notturno) e dell'art. 56 del 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. 53 del CNM (lavoro straordinario), art. 55 (lavoro notturno) e art. 56 (lavoro festivo), non sono cumulabili. Viene applicato quello più alto.

Art. 53 Lavoro straordinario

1 Il lavoratore è tenuto a prestare ore straordinarie nella misura in cui è in grado di prestarle o lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede (art. 321c, cpv. 1 CO).

2 Il lavoro straordinario ordinato dal datore di lavoro è retribuito con il salario base e un supplemento del 25%. Datore di lavoro e lavoratore possono concordare per iscritto che la compensazione intervenga entro la fine di marzo dell'anno successivo, sotto forma di supplemento in tempo pari al 12,5%, o in denaro con salario base e un supplemento del 25%. Per quanto riguarda le ore flessibili si applica esclusivamente l'art. 26 CNM, che ha la precedenza sulle disposizioni del presente articolo.

Art. 54 Tempo di viaggio

1 Se il tempo di viaggio giornaliero per recarsi sui cantieri fuori sede per l'andata ed il ritorno dal e al posto di raccolta comporta 30 minuti o meno, questo tempo di viaggio non viene indennizzato.

2 Se invece il tempo richiesto è superiore a 30 minuti, per il tempo richiesto in più (cioè oltre i 30 minuti) sarà corrisposto il salario base (per salario base si intende il salario individuale contrattualmente convenuto, escluse le indennità e i supplementi).

3 Le parti contraenti i CCL locali possono accordarsi sull'adozione di altre disposizioni equivalenti e più dettagliate.¹¹

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 tra le 20.00 e le 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, ai sensi dell'art. 58 del CNM.

3 Le ore lavorate possono essere considerate ore flessibili; il supplemento di salario previsto al capoverso 1 del presente articolo deve essere ugualmente corrisposto.

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 minatore¹². 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 lavori sotterranei sono i seguenti:

¹¹ Per le carpenterie si applica la convenzione addizionale «carpenterie», appendice 14.

¹² Per «procedimento da minatore» si intendono i lavori in sottoragno indipendentemente se eseguiti con l'avanzamento tradizionale, con frese, con frese puntuali o con scudo, ecc.

- a) **Classe 1:**
fr. 3.– 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:**
fr. 1.80 all'ora per i lavori di finitura, quando non è necessario un rivestimento rispettivamente l'opera sia già rivestita nella zona di lavoro. Quali 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.

9 Indennità e rimborso spese

Art. 59 Indennità per lavoro notturno a sciolte

1 Regole generali: per il lavoro notturno continuo tra le ore 20.00 e le 05.00 in estate, risp. 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 fr. 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 quello, di cui all'art. 55 del CNM.

4 Modifiche della legge sul lavoro: qualora la legge sul lavoro fosse modificata, le parti contraenti il CNM intavoleranno trattative per adeguare le disposizioni che sono direttamente legate a tali modifiche, come le disposizioni in materia di indennità riportate in questo articolo.

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, gli verrà versata un'indennità di almeno fr. 11.–. Le parti contraenti il 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 avrà diritto a un'indennità di almeno fr. –.60 per ogni chilometro di servizio.

10 Indennità di intemperie

Art. 61 Sospensione dei lavori

1 In caso di intemperie che pregiudicano la salute del lavoratore e/oppure impediscono uno svolgimento efficiente del lavoro (pioggia, neve, colpo di fulmine, freddo intenso) i lavori che si svolgono all'aperto devono essere interrotti nella misura in cui tecnicamente è possibile.

2 L'interruzione del lavoro deve essere ordinata dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Per valutare la necessità o meno di fermare i lavori, si dovranno consultare i lavoratori interessati.

Art. 62 Ammontare dell'indennità

1 *Diritto all'indennità*: il lavoratore ha diritto a un'indennità d'intemperie per le ore di lavoro perse a causa del maltempo, tenendo conto delle disposizioni del capoverso 2 del presente articolo. Tale indennità ammonta all'80% del salario base e deve essere versata contemporaneamente al salario del periodo di paga corrispondente. Danno diritto all'indennità d'intemperie tutte le ore, le mezza giornate e le giornate intere di tempo di lavoro perso a causa del maltempo, indipendentemente dalla possibilità di compensazione con l'assicurazione sulla disoccupazione (AD).

2 *Compensazione in tempo (computo alle sulle ore flessibili)*: la compensazione in tempo della stessa durata, con computo sulle ore flessibili, ai sensi dell'art. 26 CNM, è permessa solo quando:

- a) le ore perse per intemperie non possono essere fatte valere presso l'assicurazione contro la disoccupazione e non si tratta di tempo d'attesa (carenza) a carico del datore di lavoro ai sensi della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione;
- b) il lavoratore può disporre liberamente del suo tempo.

3 *Uffici di pagamento*: per far valere i loro diritti verso l'assicurazione contro la disoccupazione, si raccomanda ai datori di lavoro di rivolgersi agli uffici di pagamento delle indennità dell'assicurazione contro la disoccupazione delle parti contraenti del Contratto nazionale mantello.

Art. 63 Disponibilità a riprendere il lavoro

1 Durante un'interruzione del lavoro dovuta a intemperie, il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro o del suo rappresentante, in modo da poter riprendere il lavoro ad ogni momento, a meno che il datore di lavoro abbia autorizzato il lavoratore a disporre liberamente del suo tempo (vedi art. 62 cpv. 2 CNM). In più, durante l'interruzione del lavoro, il lavoratore deve accettare, dietro disposizione del datore di lavoro o del suo rappresentante, l'esecuzione di ogni altro lavoro che ragionevolmente si può attendere da lui.

2 Per lavoro che si può ragionevolmente attendere s'intende ogni lavoro che è generalmente usuale nella professione della costruzione e che il lavoratore è in grado di eseguire. Il lavoratore che svolge tale lavoro ha diritto al salario base.

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 giornaliera¹³ dell'80% dell'ultimo salario versato secondo l'orario di lavoro normale contrattuale. 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/b del CO.

2 Premi:

- a) *Versamento dei premi: i premi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera sono sopportati, dall'impresa e dal lavoratore, in ragione della metà.*
- b) *Pagamento differito delle indennità giornaliere: 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 carenza per ogni caso di malattia, essa dovrà sopportare l'80% 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 l'80% dell'ultimo salario corrisposto a partire dal secondo 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 norme:

- a) *inizio dell'assicurazione a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare il lavoro;*
- b) *il versamento di un'indennità giornaliera di malattia pari all'80% dopo al massimo un giorno di carenza, a carico del lavoratore. Se vi è una prestazione differita di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia, la perdita di guadagno verrà corrisposta durante questo periodo dal datore di lavoro;*
- 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 e non sia possibile il rientro in Svizzera per motivi di salute;*
- f) *l'esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia;*

¹³ Secondo le disposizioni della legge federale sull'assicurazione malattie (LAMal) o sul contratto d'assicurazione (LCA).

- g) le prestazioni ai sensi dell'art. 324a del CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornaliere di malattia o quando lo siano solo con riserva;
- 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 sarà stabilito in base all'età del lavoratore al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva. Se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera, le condizioni di assicurazione devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione malattia senza 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 managedcare*: tali modelli vengono ammessi¹⁴, purché complessivamente:

- a) vengano rispettate le prestazioni minime ai sensi del cpv. 3 del presente articolo (che la Commissione professionale paritetica svizzera 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 *Guida*: valgono inoltre le disposizioni degli enti assicuratori, elaborate di concerto con le parti contraenti, relative a «Assicurazione di indennità giornaliera per le principali professioni edili» (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 carenza 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 del CO.

2 Riduzione delle prestazioni da parte del INSAI: se la SUVA esclude o riduce, in caso di colpevolezza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi dell'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 carenza.

¹⁴ Solo per assicurazioni secondo la 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

Art. 66 Diritto al salario dopo la morte del lavoratore

1 Condizioni e entità: se il rapporto di lavoro cessa a causa del decesso del lavoratore, il salario sarà versato, a contare dal giorno della morte, e sempre che il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza (art. 338 CO), come segue:

- a) fino alla fine del 5° anno di servizio: una mensilità lorda;
- b) a partire dal 6° anno di servizio: due mensilità lorde.

2 Possibilità di computo: se a causa del decesso vengono versate prestazioni da parte di istituzioni di previdenza o di assicurazioni coprenti il rischio di morte, queste possono essere computate con il salario da versare, come segue:

- a) premio interamente a carico del datore di lavoro: interamente;
- b) premio paritetico: quota parte della prestazione corrispondente al contributo del datore di lavoro.

3 Esclusione: è escluso il computo di prestazioni della previdenza professionale obbligatoria conforme all LPP.

Art. 67 Indennità di partenza

1 Se il rapporto di lavoro di un lavoratore avente almeno 50 anni di età cessa dopo 20 o più anni di servizio, il datore di lavoro deve pagare un'indennità di partenza corrispondente da 2 fino a 8 salari mensili, conformemente alle disposizioni degli art. 339b-d CO (appendice 3). Per il calcolo dell'indennità si veda la relativa tabella orientativa (appendice 11).

2 L'indennità di partenza è esigibile a conclusione del rapporto di lavoro. Mediante accordo scritto fra lavoratore e datore di lavoro l'esigibilità può essere differita.

Art. 68 Previdenza professionale

1 I datori di lavoro devono assicurare i lavoratori sottoposti al CNM contro i rischi della vecchiaia, invalidità e decesso. Riguardo ai rischi ed alle prestazioni assicurati, nonché al salario assicurato e all'ammontare dei premi, questa previdenza del personale deve corrispondere complessivamente almeno alle condizioni della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP).

2 Gli assicurati devono essere informati sulle prestazioni assicurative ed hanno diritto a una partecipazione adeguata negli organi della previdenza del personale.

13 Diritti e obblighi generali, sanzioni

Art. 69 Diligenza e fedeltà

1 Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.

2 Egli deve adoperare secondo le regole le macchine, gli utensili e le installazioni tecniche nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con cura, come pure il materiale messo a sua disposizione.

3 Il lavoratore è responsabile per il danno provocato intenzionalmente o per negligenza nei confronti del datore di lavoro. Riguardo alla diligenza di cui deve dar prova il lavoratore si rinvia all'art. 321e del CO (appendice 3).

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 svolgeranno 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 fr. 3000.-. Questa multa convenzionale sarà trattenuta sul 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 del 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, risp. 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, 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 del CO (vedi appendice 3), 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 contraenti il CNM regolano la trasposizione 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 rappresentazione dei lavoratori nell'impresa.

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

Le parti contraenti il 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 il 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 all'art. 12, cpv. 2 CNM e dell'art. 357 a/b CO sulla conciliazione di divergenze di opinione o controversie nel territorio contrattuale delle parti contraenti locali, sono competenti le parti contraenti il CNM 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 locale¹⁵: nomina, competenze e compiti

1 Nomina: entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto (CNM 2000) le parti contraenti il CCL locale designano una Commissione professionale paritetica locale (CPP) che avrà la forma giuridica di un'associazione. Gli statuti devono essere approvati dalle parti contraenti il CNM. **Le commissioni professionali paritetiche locali così costituite sono espressamente incaricate dell'esecuzione del CNM 2000 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. 357 b CO.

3 Compiti: **la Commissione professionale paritetica¹⁶ locale ha in principio 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 differenze di opinione o controversie sull'applicazione del CCL locale;
- b) **e in particolare:**
 1. **esegue controlli salariali e le inchieste sulle condizioni di lavoro nell'impresa,**
 2. **approva i calendari di lavoro (art. 30-33 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. **veglia sull'applicazione della «Convenzione sugli alloggi per i lavoratori, l'ordine e l'igiene sui cantieri» (vedi appendice 6),**

¹⁵ Indirizzi delle Commissioni professionali paritetiche (confrontare con la quinta parte).

¹⁶ Equivalente alla Commissione professionale paritetica locale del CP-LS (appendice 12).

5. **concilia le divergenze di opinioni fra impresa e lavoratore sulla sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie,**
6. **concilia le divergenze d'opinione ai sensi dell'art. 33 della convenzione supplementare «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 professionale paritetica svizzera in un regolamento vincolante per tutte le Commissioni professionali paritetiche locali). **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;**
- 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 pronunciata 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 anche 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 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 capoverso 4 del presente articolo (lett. a e b), la Commissione professionale paritetica svizzera 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: nei primi tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, le parti contraenti il CCL locale nominano 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 arbitri qualificati, anch'essi nominati dalle stesse parti. Qualora entro i termini legali non vi sia intesa sulla nomina del presidente, sarà la Commissione professionale paritetica svizzera 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 interessati. I datori di lavoro o i lavoratori interessati, che non sono membri delle parti contraenti il CNM devono riconoscere per iscritto il Collegio arbitrale (costituzione in giudizio);
- 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, riservato il ricorso o l'azione per nullità secondo il diritto cantonale. il contenuto delle trattative.

4 Per tutta la durata della procedura davanti al CPPS, rispettivamente al Collegio arbitrale nazionale, si dovrà tralasciare ogni polemica pubblica sullo svolgimento e 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 contraenti il CNM rispettivamente delle parti contraenti il CCL locale.

Art. 79 Sanzioni

1 Se le Commissioni professionali paritetiche constatano la violazione delle disposizioni contrattuali, inviteranno 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 20 000 franchi; 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 processuali ed accessorie;
- d) applicare le sanzioni previste all'art. 70 del CNM («Divieto di lavoro nero»).

3 La multa convenzionale deve essere fissata in modo da dissuadere il lavoratore o il datore di lavoro in colpa a contravvenire in futuro al CNM. L'importo della multa convenzionale viene stabilito cumulativo 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, lettera b del CNM);
- b) violazione di disposizioni contrattuali non di natura finanziaria;
- c) violazione singola o multipla (compreso recidivi) 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. lettera 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 del CO).

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

2 Disposizioni finali

Art. 80 Disposizioni del CO

Restano riservate le disposizioni del Codice delle Obligazioni 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

I Il presente contratto entra in vigore, con la dichiarazione di obbligatorietà generale da parte del Consiglio federale, al più tardi il 1° luglio 1998 ed è valido fino al 31 dicembre 2000. Esso sostituisce il CNM 1995-1997.

2 Le possibilità di disdetta anticipata del presente contratto sono regolate dalle disposizioni dell'art. 51 del CNM.

QUARTA PARTE: Appendici

Le appendici seguenti sono parte integrante del CNM 2000:

- 1. Accordo protocollare al CNM del 13 febbraio 1998**
- 2. Convenzione quadro per il passaggio dal vecchio Contratto nazionale mantello 1995-1997 al nuovo Contratto nazionale mantello 1998-2000 del 19 dicembre 1997/13 febbraio 1998**
3. ...
- 4. Convenzione addizionale concernente i lavoratori stagionali stranieri del 13 febbraio 1998**
- 5. Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale» del 13 febbraio 1998**
- 6. Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri del 13 febbraio 1998**
7. Appendice sul campo di applicazione aziendale
- 8. Tabelle per la determinazione del salario durante le vacanze e per la 13ma mensilità**
- 9. Salari base del 13 febbraio 1998**
- 10. Linee direttive concernenti l'assicurazione di indennità giornaliera di malattia per il settore dell'edilizia principale del 13 febbraio 1998**
- 11. Tabella per il calcolo dell'indennità di partenza**
- 12. Convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo del 13 febbraio 1998**
- 13. Convenzione addizionale «Genio civile speciale» del 13 febbraio 1998**
- 14. Convenzione addizionale «carpenterie» del 19 dicembre 1997/13 febbraio 1998**
- 15. Elenco dei criteri di assegnazione per le classe salariali A e Q**

QUINTA PARTE: Indirizzi delle Commissioni professionali paritetiche

PER LA SOCIETÀ SVIZZERA DEGLI IMPRESARI-COSTRUTTORI

Dott. K. Walser H. Pletscher H. Bütikofer

PER IL SINDACATO EDILIZIA & INDUSTRIA

M. Buchs V. Pedrina H. Baumann

PER LA FEDERAZIONE CRISTIANA DEGLI OPERAI DEL LEGNO ED EDILI
DELLA SVIZZERA

P. Scola

P. Allemann

E. Favre

PER L'UNIONE SVIZZERA DEI SINDACATI LIBERI

Dr. A. Hubli

P. Hunger

APPENDICE 1

ACCORDO PROTOCOLLARE

del 13 febbraio 1998¹⁷

Le parti contraenti del il CNM stipulano il seguente accordo protocollare che costituisce parte integrante del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera per il periodo 1998-2000 (di seguito CNM 2000):

1 Condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti

Art. 1 Principio

Ai sensi dell'art. 3, cpv. 3 del 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.

¹⁷ Questo accordo sostituisce quello del 20 dicembre 1994.

Art. 4 Tredicesima

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

Art. 5 Prestazioni supplementari

Gli apprendisti hanno diritto alle seguenti prestazioni:

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

Art. 6 Contributi per il Fondo di applicazione e di formazione

Gli apprendisti sono tenuti a versare un contributo al Fondo di applicazione e di formazione ai sensi dell'art. 8 del 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 ulteriori opportunità di aggiornamento professionale.

2 Diritto di stipulare un contratto di adesione

Art. 9 Stipulazione di contratti di adesione da parte della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e le sue sezioni

I La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori ha il diritto di stipulare con l'Associazione Svizzera dei Quadri dell'Edilizia e l'Associazione Svizzera dei Quadri, 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 contratti locali con le sezioni locali della Federazione Svizzera dei Quadri dell'Edilizia e dell'Associazione Svizzera dei Quadri 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 dei 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 integrazioni al CNM si terranno tra la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e le organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CNM; le trattative riguardanti le modifiche e le integrazioni al CCL dei capi muratori si svolgono tra la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e la Federazione Svizzera dei Quadri dell'Edilizia e l'Associazione svizzera dei Quadri.

APPENDICE 2

**CONVENZIONE QUADRO
PER IL PASSAGGIO DAL VECCHIO CONTRATTO NAZIONALE
MANTELLO 1995-1997 (CNM 95/97) AL NUOVO CONTRATTO
NAZIONALE MANTELLO 1998-2000 (CNM 2000)**

del 19 dicembre 1997 / 13 febbraio 1998

In considerazione delle condizioni estremamente difficili in cui versa ormai da anni l'edilizia principale svizzera, nell'intento di elaborare e di mettere in vigore un nuovo contratto nazionale mantello nonostante questa difficile situazione economica e in applicazione della convenzione del 19 dicembre 1997 relativa alla fissazione dei valori di riferimento centrali per il Contratto nazionale mantello 2000, le parti contraenti il Contratto nazionale mantello convengono quanto segue:

**CAPITOLO 1:
ENTRATA IN VIGORE DEL CNM 2000 E PROROGA DEL CNM 95/97**

Art. 1 Entrata in vigore del CNM 2000 e dichiarazione di obbligatorietà generale

I Il CNM 2000 entra in vigore, unitamente alla dichiarazione di obbligatorietà generale, al più presto 1° aprile 1998. Se entro il 30 giugno 1998 la dichiarazione di obbligatorietà generale non fosse disponibile, il CNM 2000 entrerà in vigore il 1° luglio 1998.

2 Le parti contraenti il CNM si impegnano fermamente affinché il CNM 2000 venga dichiarato di obbligatorietà generale dal Consiglio federale, nella sua totalità o nelle parti principali, a partire dal 1° aprile 1998 (al più tardi dal 1° luglio 1998).

Art. 2 Proroga del CNM 95/97, del Parifonds Edilizia e richiesta di dichiarazione di obbligatorietà generale

I Il CNM 95/97, che scade il 31 dicembre 1997, viene prorogato fino all'entrata in vigore del CNM 2000, al massimo fino al 30 giugno 1998.

2 Le parti contraenti il CNM si impegnano affinché:

- a) il CNM 95/97 venga dichiarato immediatamente di obbligatorietà generale dal Consiglio federale per il periodo dal 1° gennaio 1998 fino al 30 giugno 1998 (proroga);
- b) il fondo paritetico di coordinamento per l'applicazione del CNM dell'edilizia principale in Svizzera del 19 dicembre 1995 nonché il fondo paritetico per la formazione dell'edilizia principale in Svizzera del 19 dicembre 1995 (Parifonds Edilizia) vengano dichiarati integralmente di obbligatorietà generale dal Consiglio federale per il periodo dal 1° gennaio 1998 al 30 giugno 1998; se viene stipulato il nuovo CNM 2000, il Parifonds Edilizia viene prorogato fino al 31 dicembre 2000.

CAPITOLO 2 DISPOSIZIONI MATERIALI

Art. 3 Principi

I Le disposizioni materiali riportate qui di seguito si basano sulla convenzione del 19 dicembre 1997 relativa alla fissazione dei valori di riferimento centrali per il CNM 2000.

2 Se entro il 15 febbraio 1998 le parti contraenti il CNM non trovano un accordo sul nuovo CNM 2000 (versione tedesca), la presente convenzione quadro cessa di essere in vigore al 16 febbraio 1998. In tal caso si applica l'art. 3 cpv. 3 della convenzione del 19 dicembre 1997 relativa alla fissazione dei valori di riferimento centrali per il CNM 2000.

Art. 4 **Riduzione dell'orario di lavoro** rispettivamente adeguamento salariale

I A partire dal 1998 **il totale determinante delle ore annuali ammonta:**

- a) **nelle grandi città e nei rispettivi agglomerati urbani a 2112 ore (365 giorni: 7 = 52,14 settimane ´ 40,5 ore);**
- b) **nelle «altre regioni» a 2125 ore (365 giorni: 7 = 52,14 settimane ´ 40,75 ore).**

2 In base al salario individuale al 31 dicembre 1997, il salario al 1° gennaio 1998 deve essere adeguato come segue:

- a) nelle grandi città e nei rispettivi agglomerati urbani:
 - per un lavoratore con salario orario: fr. -15/ora
 - per un lavoratore con salario mensile: fr. 30.-/mese;

- b) nelle «altre regioni»:
– per un lavoratore con salario orario: fr. –.15/ora.

3 Per le imprese di carpenteria si applica la convenzione addizionale «carpenterie» del 19 dicembre 1997 (allegato 14).

Art. 5 Ore flessibili

1 È ammesso prestare ore in più o in meno rispetto al calendario di lavoro determinante, purché vengano rispettati l'orario di lavoro settimanale stabilito dalla legge e i limiti dell'orario giornaliero; le ore per eccesso o per difetto vengono chiamate «ore flessibili».

2 Le ore flessibili complessive non devono superare le 15 ore mensili; vale a dire che al mese successivo potranno essere trasferite al massimo 15 ore flessibili, cumulate durante il mese. Alla fine di un mese o di un anno il totale delle ore flessibili riportate al mese successivo non può superare un massimo di 60 ore per il 1998 (75 ore da partire dal 1999).

3 Le ore flessibili risultanti devono figurare sul conteggio mensile del salario ed essere compensate in tempo di pari durata al più tardi dal gennaio dell'anno successivo entro la fine di marzo dell'anno successivo. Le ore restanti devono essere compensate nel mese di aprile con un supplemento di tempo del 12,5%.

4 L'impresa può stipulare per iscritto con i lavoratori una soluzione più ampia o un modello di orario diverso. Questa soluzione deve essere comunicata, prima dell'entrata in vigore, alla Commissione professionale paritetica competente. Se tale soluzione viola le disposizioni del contratto collettivo di lavoro o della legge, la Commissione professionale paritetica può opporsi con motivazione e respingerla.

CAPITOLO 3: ADEGUAMENTI CONTRATTUALI

Art. 6 Adeguamenti contrattuali al 1999 e 2000

1 A partire dal 1999 il totale determinante delle ore annuali ammonta:

- a) nelle grandi città e nei rispettivi agglomerati urbani a 2112 ore (365 giorni: 7 = 52,14 settimane ´ 40,5 ore);
b) nelle «altre regioni» a 2112 ore (365 giorni: 7 = 52,14 settimane ´ 40,5 ore).

2 In base al salario individuale al 31 dicembre 1998, il salario al 1° gennaio 1999 deve essere adeguato come segue:

- a) nelle grandi città e nei rispettivi agglomerati urbani:
– nessun aumento;
b) nelle «altre regioni»:
– per un lavoratore con salario orario: fr. –.15/ora.

3 Per le imprese di carpenteria si applica la convenzione addizionale «carpenterie» del 19 dicembre 1997 (allegato 14).

4 A partire dal 1° gennaio 1999, il massimo delle ore flessibili definite all'art. 5 della presente convenzione quadro viene fissato a 75 ore.

5 Per il 1999 non sono previsti altri adeguamenti contrattuali. Se la situazione economica nell'edilizia principale dovesse registrare cambiamenti sostanziali e/o se l'indice nazionale dei prezzi al consumo dovesse segnalare un notevole rialzo (stato: 103,9 punti, novembre 1997), le parti contraenti il CNM intavolano delle trattative in applicazione dell'art. 51 CNM 2000 (art. 51 CNM 95/97) su un adeguamento dei salari base di zona e dei salari effettivi in percentuale o in franchi.

6 Nell'autunno 1999 le parti contraenti il CNM intavolano trattative per l'adeguamento contrattuale del CNM 2000 su:

- a) un eventuale adeguamento dei salari base di zona e/o dei salari effettivi in percentuale o in franchi e/o
- b) un cambiamento degli orari di lavoro e delle ore flessibili.

7 Se entro il 15 ottobre 1999 le parti contraenti il CNM non si accordano sugli adeguamenti contrattuali ai sensi dei cpv. 5 e 6 della presente convenzione, si applica l'art. 51 cpv. 3 CNM 2000 (art. 51 cpv. 3 CNM 95/97).

CAPITOLO 4: DISPOSIZIONI FINALI

Art. 7 Entrata in vigore e durata

La presente convenzione è parte integrante del CNM 95/97 e del CNM 2000. Essa entra in vigore il 1° gennaio 1998 ed è valida fino al 31 dicembre 1998, a meno che nella convenzione siano espressamente previsti altri termini di scadenza oppure parti della convenzione siano realizzate prima di tale termine, per quanto attiene all'art. 6 fino al 31 dicembre 2000 (per un'eventuale disdetta anticipata, vedi l'art. 3, cpv. 2 di questa convenzione quadro).

In caso di controversie di interpretazione fa testo unicamente la versione originale tedesca.

PER LA SOCIETÀ SVIZZERA DEGLI IMPRESARI-COSTRUTTORI

APPENDICE 4

Convenzione addizionale concernente i lavoratori stagionali stranieri

del 13 febbraio 1998¹⁸

Le sottoscritte parti contraenti del CNM concludono la presente Convenzione addizionale che costituisce parte integrante del Contratto nazionale mantello 1998-2000 per l'edilizia principale in Svizzera (qui di seguito CNM 2000).

Art. 1 Scopo

Le parti contraenti riconoscono la necessità di creare una difesa più estesa contro le conseguenze della disoccupazione per i lavoratori stagionali stranieri dell'edilizia e del genio civile che devono essere licenziati per ragioni economiche. Le parti contraenti constatano che, malgrado l'introduzione dell'assicurazione obbligatoria federale contro la disoccupazione, restano alcune lacune da colmare rispetto al diritto degli stagionali alle prestazioni dell'assicurazione. Con questo intento le parti contraenti il CNM hanno stabilito le seguenti norme.

Art. 2 Campo d'applicazione

1 La presente convenzione addizionale vale per tutte le imprese dell'edilizia e del genio civile che sono sottoposte al CNM e per tutti i lavoratori stagionali di qualsiasi nazionalità impiegati nelle suddette imprese.

2 Essa non vale, eccezione fatta degli articoli 3 e 4, per le imprese dell'edilizia e del genio civile del cantone Vaud (regolamento separato).

¹⁸ Questa convenzione sostituisce quella del 20 dicembre 1994.

Art. 3 Contratto d'assunzione, durata del rapporto di lavoro

1 Per l'assunzione di lavoratori stagionali stranieri dell'edilizia e del genio civile è necessario un contratto di lavoro per scritto. Con riserva del periodo di prova secondo il cpv. 2 del presente articolo, la durata minima dell'assunzione (durata determinata del rapporto di lavoro secondo l'art. 334 CO) per tutti i lavoratori stagionali stranieri è fissata a:

- a) 4 mesi, se l'inizio del lavoro è concordato nei mesi da gennaio a fine maggio;
- b) 3 mesi, se l'inizio del lavoro è concordato nei mesi di giugno, luglio o agosto.

È riservata l'assunzione di lavoratori stagionali stranieri che vengono impiegati soltanto per lavori speciali che secondo il programma di costruzione durano meno di 4 mesi.

2 Dei 4, rispettivamente 3 mesi di cui al cpv. 1, i primi due mesi di lavoro sono considerati, per i lavoratori stagionali stranieri che sono assunti per la prima volta nell'impresa, come periodo di prova ai sensi dell'art. 18 del CNM. Per i

lavoratori stagionali che hanno già lavorato in passato nella medesima impresa non è previsto alcun periodo di prova.

3 Per il resto valgono le norme dell'art. 19 e segg. del CNM.

Art. 4 Prolungamento dell'impiego

Alla scadenza del contratto di lavoro concluso per una durata determinata, il rapporto di lavoro può essere prolungato tacitamente o con un nuovo accordo tra datore di lavoro e lavoratore. Il rapporto di lavoro è considerato come prolungato per un periodo indeterminato (giusta l'art. 334, cpv. 2 del CO) quando viene prolungato tacitamente.

Art. 5 Indennità

1 Se un lavoratore stagionale straniero viene licenziato per ragioni economiche, cioè per mancanza di lavoro, prima del 1 o dicembre, egli ha diritto a prestazioni intese a proteggerlo meglio dalle conseguenze della disoccupazione.

2 I lavoratori stagionali stranieri che, a scadenza di un contratto di durata determinata, si mettono a disposizione per una continuazione di un rapporto di lavoro per almeno altri 2 mesi (al più tardi però fino a fine novembre), ma che, per motivi di natura economica, non possono essere occupati ulteriormente, hanno diritto a 12 indennità giornaliere di fr. 80.– per permettere loro di cercare un nuovo lavoro; queste indennità saranno però versate soltanto fino alla loro partenza dalla Svizzera, oppure fino all'assunzione di un nuovo lavoro.

3 Se per ragioni economiche il licenziamento avviene durante il periodo della durata indeterminata di contratto, il lavoratore stagionale riceve le seguenti indennità:

A scadenza del rapporto di lavoro:

– fino al 30 giugno	al massimo	48 indennità giornaliere	di fr. 80.–
– fino al 15 luglio	al massimo	42 indennità giornaliere	di fr. 80.–
– fino al 31 luglio	al massimo	36 indennità giornaliere	di fr. 80.–
– fino al 15 agosto	al massimo	30 indennità giornaliere	di fr. 80.–
– fino al 31 agosto	al massimo	24 indennità giornaliere	di fr. 80.–
– dal 1° settembre			
a fine di novembre	al massimo	18 indennità giornaliere	di fr. 80.–

Non verrà corrisposta alcuna prestazione per i licenziamenti avvenuti durante il mese di dicembre. Se il lavoratore stagionale – dopo la dissoluzione del rapporto di lavoro di durata indeterminata

– lascia la Svizzera nel periodo in cui avrebbe ancora diritto all'indennità giornaliera, egli riceverà come unico indennizzo la metà delle indennità giornaliere di cui non ha ancora usufruito al momento della partenza.

Per il calcolo della durata del pagamento di prestazioni è determinante la data della fine del rapporto di lavoro nell'impresa.

4 Eccezione: non viene corrisposta alcuna prestazione in caso di licenziamento durante il periodo di prova nonché durante il periodo di impiego di durata determinata, durante il quale esiste – salvo licenziamento per motivi gravi – l'obbligo di pagamento del salario da parte del datore di lavoro.

Il diritto alla prestazione scade quando al lavoratore può essere procurata, in Svizzera, una nuova occupazione adatta alle sue capacità.

I lavoratori stagionali con permesso di dimora limitato a 9 mesi (secondo le norme ufficiali) non hanno diritto alle prestazioni, se hanno lavorato in Svizzera durante 9 mesi.

Il diritto alle prestazioni della PARIFREM scade in ogni caso al momento in cui lo stagionale ha diritto alle prestazioni legali dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione.

Il diritto alle prestazioni scade pure al termine della validità del permesso stagionale di dimora.

Art. 6 Finanziamento

1 Tenuto conto della situazione finanziaria della PARIFREM, per il momento le parti contraenti rinunciano alla percezione di un premio annuo o di una somma globale destinata al finanziamento delle prestazioni previste.

2 Di conseguenza il controllo del versamento del premio da parte delle istanze.

3 Le prestazioni stipulate all'articolo 5 della presente convenzione addizionale saranno versate fintantoché i mezzi finanziari della PARIFREM lo permetteranno.

Art. 7 Pagamento delle prestazioni

***1* Il pagamento delle prestazioni avviene a carico della PARIFREM tramite le sezioni e gli uffici di pagamento dei sindacati, rispettivamente tramite le sezioni della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (uffici di pagamento).**

***2* Per il pagamento delle prestazioni vanno rispettate le seguenti formalità:**

- a) **il datore di lavoro conferma il licenziamento del lavoratore stagionale per ragioni economiche su un modulo messo a disposizione dalla PARIFREM, indicando le date della disdetta e della fine del rapporto di lavoro (modulo di disdetta);**
- b) **in base a questo modulo di disdetta il lavoratore stagionale ritira presso uno degli uffici di pagamento la tessera di controllo messa a disposizione dalla PARIFREM. Il diritto di percepire un'indennità inizia con la data di rilascio della tessera di controllo;**
- c) **il lavoratore stagionale deve farsi attestare personalmente – al più tardi ogni secondo giorno – il suo stato di disoccupato sulla tessera di controllo, presentandola alle autorità comunali competenti;**
- d) **in base alla tessera di controllo compilata regolarmente, uno degli uffici di pagamento versa allavoratore stagionale le prestazioni che gli spettano. L'ufficio di pagamento farà firmare allo stagionale la conferma di ricevuta sulla tessera di controllo e conserverà questo documento per la PARIFREM. Se il**

lavoratore stagionale ha diritto ad ulteriori prestazioni, gli si rilascerà una nuova tessera di controllo;

- e) in base alle tessere di controllo firmate, la PARIFREM rimborsa agli uffici di pagamento le prestazioni nonché un'indennità appropriata per tessera di controllo quale partecipazione a spese amministrative.

Art. 8 Collocamento di lavoratori stagionali licenziati

Si raccomanda agli uffici di pagamento ed ai datori di lavoro di procurare ai lavoratori stagionali licenziati un nuovo ed adeguato lavoro.

Art. 9 **Divergenze**

Le commissioni professionali paritetiche istituite conformemente al CCL locale **quali istanze di conciliazione sono competenti in caso di divergenze che potrebbero risultare da questa convenzione addizionale** e ne decidono definitivamente.

Art. 10 Entrata in vigore e durata della convenzione addizionale

Questa convenzione addizionale al CNM, non modificata nei suoi contenuti, entra in vigore con il CNM 2000 e sostituisce la convenzione addizionale al CNM 1995-1997. Per principio ha pari durata del CNM 2000. Se non verrà disdetta 3 mesi prima della scadenza si rinnoverà ogni qualvolta per un ulteriore anno.

Art. 11 Modifiche delle basi legali

Qualora le basi legali fossero modificate, per esempio abolizione dello statuto di stagionale o adozione della libera circolazione delle persone nell'ambito di un accordo con l'Unione Europea, le parti contraenti intavoleranno immediatamente delle trattative per adeguare la presente convenzione.

APPENDICE 5

Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale»

del 13 febbraio 1998¹⁹

Le parti contraenti il CNM stipulano la presente convenzione addizionale, in applicazione della Legge federale sull'informazione e la consultazione di lavoratrici e lavoratori nelle imprese del 17 dicembre 1993 (chiamata «Legge sulla partecipazione») ed entrata in vigore il 1 o maggio 1994, in applicazione delle prescrizioni della Legge sulla prevenzione 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 (qui di seguito CNM) per il settore dell'edilizia principale in Svizzera:

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 protezione 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 del settore dell'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 e, in loro mancanza, direttamente con i lavoratori.**

¹⁹ Questa convenzione sostituisce quella del 20 dicembre 1994.

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

4 Gestione autonoma significa che singoli compiti dall'organo della rappresentanza dei lavoratori e, in sua assenza, dai lavoratori stessi devono essere liquidate autonomamente.

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 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.

3 Sicurezza sul lavoro e igiene

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 (vedi appendice 3);
- b) il progetto dei partner sociali «Concetto settoriale sulla sicurezza, sul lavoro e l'igiene»;
- 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).

Art. 6 Diritti e doveri del datore di lavoro

1 Diritti e doveri del datore di lavoro si basano sulle disposizioni di legge (vedi allegato a questa appendice).

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, istruiti sui pericoli legati alla loro attività nonché sulle misure di prevenzione infortuni e di igiene²⁰;**
- b) **venga designata una «persona di controllo per la sicurezza sul lavoro» in conformità al «Concetto per la sicurezza e l'igiene sul lavoro nel settore dell'edilizia principale» che vanti una 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 responsabilità, poter operare in qualsiasi momento in modo autonomo e competente.

Art. 7 Diritti e doveri del lavoratore

1 I diritti e doveri del lavoratore si basano sulle disposizioni di legge (vedi appendice 3).

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

3 Ogni lavoratore è tenuto ad attenersi scrupolosamente ai seguenti obblighi relativi all'igiene e alla sicurezza sul lavoro²¹:

- a) **seguire le istruzioni del datore di lavoro;**
- b) **usare l'equipaggiamento personale di protezione e a 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**

²⁰ Vedi art. 2 e 5 dell'Ordinanza 3 della Legge sul lavoro del 18 agosto 1993 e art. 3 dell'Ordinanza sulla prevenzione infortuni del 19 dicembre 1983 (appendice 3).

²¹ Art. 11 dell'Ordinanza sulla prevenzione contro gli infortuni del 19 dicembre 1983 e art. 10 Ordinanza 3 della Legge sul lavoro del 18 agosto 1993 (appendice 3).

lavoro e della prevenzione dell'igiene. L'impresa comunica ai lavoratori l'esito di tale visita e tutti i provvedimenti adottati in materia di sicurezza²².

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, previa accordo con l'impresa, raccogliere le informazioni necessarie relative alla sicurezza e alla prevenzione²³, presso autorità, esperti esterni della sicurezza sul lavoro e fornitori. Qualora vengano interpellati esperti esterni in materia di sicurezza sul lavoro e igiene, è necessario regolare preventivamente con l'azienda la questione dei costi.

Art. 10 Responsabile per le questioni di sicurezza e igiene 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 l'igiene, 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 la sicurezza sul lavoro e l'igiene, al relativo responsabile oppure alla persona di contatto per la sicurezza sul lavoro.

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

- a) **l'impresa viola le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e l'igiene nell'ambito del «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e l'igiene nel settore dell'edilizia principale» e i lavoratori non vengono ascoltati né dalla persona di contatto per la sicurezza sul lavoro né dal datore di lavoro;**
- b) **la «persona responsabile della sicurezza sul lavoro e dell'igiene» nonostante sollecitazioni da parte dell'impresa, non adempia i propri doveri nell'ambito del «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e l'igiene nel settore dell'edilizia principale».**

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 in casi debitamente motivati o per minimo e concesso in casi

²² Art. 6 dell'Ordinanza 3 della Legge sul lavoro del 18 agosto 1993 (appendice 3).

²³ Art. 6 cpv. 1 Ordinanza 3 della Legge sul lavoro del 18 agosto 1993 (appendice 3).

debitamente motivati o per questioni di urgenza, considerando le relative disposizioni del Contratto nazionale mantello per il settore dell'edilizia principale in Svizzera (art. 53 del CNM) nonché tutte le disposizioni previste nei CCL locali o sezionali. **Il lavoro straordinario deve essere compensato con il tempo libero** (art. 53 CNM).

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 saranno 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 di lavoro ridotto.

Art. 15 Introduzione del lavoro ridotto

1 L'impresa può introdurre il lavoro ridotto se:

- a) il lavoro ridotto è dovuto a ragioni economiche e risulti 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 LADI)²⁴;
- b) l'annuncio è stato inoltrato per tempo all'Ufficio cantonale competente (art. 36 LADI);
- c) i lavoratori interessati hanno ricevuto comunicazione entro i termini previsti e
- d) ogni lavoratore interessato ha comunicato il proprio assenso in forma scritta, per eventuali accertamenti.

2 Se non vengono interamente adempiute le premesse ai sensi dell'art. 14, cpv. 1 di questa convenzione addizionale, l'impresa sarà tenuta a corrispondere il salario per le ore non prestate, in virtù dell'art. 324, cpv. 1 del CO.

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

²⁴ LF sulla assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e per l'indennità d'insolvenza, del 25 giugno 1982 (Legge sulla assicurazione contro la disoccupazione, qui di seguito LADI).

Art. 16 Indennità e esercizio del diritto

I 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 carenza 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 di lavoro ridotto, si raccomanda di rivolgersi agli uffici di pagamento delle indennità di disoccupazione delle parti contraenti il Contratto nazionale mantello.

Art. 17 Limite della riduzione 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 dovranno, 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 verrà applicata una riduzione salariale, per i lavoratori a salario mensile, 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 per indennità giornaliera 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 per indennità giornaliera non saranno 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, AD, previdenza professionale, assicurazione infortuni, assegni per i figli

1 Ai sensi dell'art. 37, lettera c della LADI, l'impresa è tenuta, durante il lavoro ridotto, a versare tutti i contributi assicurativi 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 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 Concetti²⁵

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.

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.

²⁵ Art. 333 cpv. 1 CO e art. 335d CO (appendice 3).

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, dovrà darne tempestiva comunicazione scritta o verbale in merito a²⁶:

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

2 Se il trasferimento prevede delle misure che interessano i lavoratori, bisognerà dare per tempo a questi ultimi la possibilità di avvalersi del diritto di consultazione²⁷.

3 Se sono previsti licenziamenti collettivi nei termini di legge (art. 335d CO) l'azienda dovrà 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 lavoro²⁸:

- a) i motivi dei licenziamenti collettivi;
- 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 paritetica competente e le parti contraenti il CCL del trasferimento dell'azienda o del licenziamento collettivo.

Art. 26 Criteri di licenziamento

In caso siano previsti licenziamenti collettivi bisognerà 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.**

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

1 L'impresa comunica per iscritto all'Ufficio cantonale del lavoro il previsto licenziamento collettivo²⁹; una copia della lettera verrà inviata anche ai lavoratori colpiti da tale provvedimento.

2 L'Ufficio cantonale del lavoro farà il possibile per trovare delle soluzioni di concerto con l'impresa e le parti contraenti il CCL³⁰. I lavoratori colpiti dal provvedimento potranno presentare le proprie osservazioni all'Ufficio cantonale del lavoro.

²⁶ Art. 333a CO (appendice 3).

²⁷ Art. 333a cpv. 2 CO (appendice 3).

²⁸ Art. 335f cpv. 3 e cpv. 4 CO (appendice 3).

²⁹ Art. 335g CO (appendice 3).

³⁰ Art. 335g cpv. 2 e cpv. 3 CO (appendice 3).

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 abusive³¹.

Art. 28 Piano sociale

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

2 Le trattative sul piano sociale dovranno essere condotte insieme ai lavoratori interessati. Su richiesta sia dell'impresa sia dei lavoratori potranno 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 (in imprese con oltre 500 occupati almeno 100 lavoratori) un quinto dei lavoratori con diritto di voto può esigere la votazione generale sull'opportunità di eleggere una rappresentanza dei lavoratori³². 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) hanno compiuto il 18° anno di età.

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

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

³¹ Vedi 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.

³² Art. 5 Legge sulla partecipazione (appendice 3).

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'apprendimento 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 e della buona fede. L'impresa sostiene la rappresentanza dei lavoratori nell'esercizio delle sue competenze e doveri.

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 Controversie³³

1 Le divergenze di 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.

³³ Art. 15 Legge sulla partecipazione (appendice 3).

Art. 34 **Entrata in vigore e durata**

La presente convenzione entra in vigore con il CNM 2000 e vale fino al 31 dicembre 2000. Se non viene disdetta tre mesi prima della scadenza si rinnova per un ulteriore anno.

APPENDICE 6

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

del 13 febbraio 1998³⁴

Le parti contraenti il CNM sottoscrivono, giusta l'art. 74 del CNM, la seguente convenzione addizionale per il miglioramento degli alloggi dei lavoratori e il manteni

1 **Scopo e campo di applicazione**

Art. 1 **Scopo**

l La presente convenzione viene stipulata, giusta l'art. 9 del CNM, con lo scopo di:

- a) mettere a disposizione dei lavoratori, in particolare dei lavoratori stagionali, 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**

l 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;**

³⁴ Questa convenzione sostituisce quella del 20 dicembre 1994.

c) Locali di soggiorno e attrezzature sanitarie sui cantieri.

3 Restano riservate le prevenzioni di diritto pubblico che fossero migliori³⁵.

2 Alloggi

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 orientativa: 150 m). L'installazione di una cabina telefonica deve essere prevista in alloggi con oltre 10 inquilini (valore orientativo: 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 in 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 dovrà offrire loro la possibilità di preparare acqua calda negli alloggi;
- b) per l'installazione e l'esercizio si dovranno 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 turni, 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).

³⁵ Stato il 1.1.1995: Cantoni Vaud, Ginevra e Vallese.

- 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 dovrà avere un posto a sedere e corrispondente spazio tavola.
- c) Le cucine comuni, con locale separato di soggiorno e refettorio dovranno avere un numero sufficienti 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 essere dotata di un posto sedere (con schienale) e di relativo tavolo. Nel caso di lavoro a turni, si possono adottare valori inferiori rispetto a quelli previsti da questa norma.

Art. 6 Dormitori

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

- 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 × 0,60 × 1,80 m), a una sedia (con schienale) con tavolo, una presa di corrente.

Art. 7 Servizi igienici

I In tutti gli alloggi devono essere previsti:

- a) WC e orinatoi, lavabi e docce, attenendosi ai valori orientativi 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 orientativi indicati 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 messi a disposizione, esternamente alle camere da letto, attrezzature adeguate (ad es. lavatrici, locali ove stendere ad asciugare i capi lavati o apparecchi asciuga biancheria) 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

I 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 stipula 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 pronto soccorso (almeno una in ogni stabile). La persona ammalata o infortunata va sistemata in camera singola a seconda della malattia o all'infortunio subiti,**
- h) l'uso degli estintori e le istruzioni in caso di incendio.**

Art. 10 Costi di alloggio

I 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 di alloggio»).

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

I 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.

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

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

2 Le toilettes 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 toilettes 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 in cui si tratti di piccoli cantieri, rispettivamente 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 adotterà delle soluzioni alternative (p. es. impianti mobili).

Art. 15 Prescrizioni sulla manutenzione dei locali di soggiorno e 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 essere 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.

4 Applicazione e controllo

Art. 16 Doveri 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 Doveri 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. Avrà 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 essere 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 alle 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 sull'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 «lavori in sotterraneo» (appendice 12).

2 I reclami sulla mancata applicazione della presente convenzione saranno esaminati immediatamente dalla competente Commissione professionale paritetica locale.

3 Se la Commissione paritetica locale constatata degli inconvenienti, essa fisserà un termine adeguato per la loro eliminazione. Se entro il termine fissato la situazione non fosse regolarizzata, la Commissione paritetica adotterà altre misure quali per es. informare le autorità preposte al mercato del lavoro e degli appalti, l'ufficio dell'igiene, ecc., oppure ridurre il canone di affitto nel caso di gravi lacune, ecc.

5 Disposizioni finali

Art. 19 Informazione dell'opinione pubblica su procedimenti pendenti

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

Art. 20 Disposizioni transitorie

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

2 Alloggi, locali di soggiorno e servizi igienici costruiti prima dell'entrata in vigore della presente convenzione, ovvero il 1° agosto 1995, devono essere adeguati entro tre anni dall'entrata in vigore (scadenza 31 luglio 1998). Su istanza dell'impresa interessata, la competente Commissione professionale paritetica può autorizzare, se ritenuto adeguato alle contingenze, il mantenimento totale o parziale dello stato esistente all'atto della presentazione dell'istanza.

Art. 21 Entrata in vigore

1 La presente convenzione addizionale entra in vigore con il CNM 2000 e sostituisce la convenzione addizionale del 20 dicembre 1994 conformemente al CNM 95/97. Essa si rinnova automaticamente di anno in anno, salvo che non venga disdetta per fine anno, con un preavviso di 3 mesi.

2 Qualora si pervenga alla risoluzione del Contratto nazionale mantello (CNM) del settore svizzero dell'edilizia principale, 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

Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri (appendice 6)

Elementi di costo 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**

del 13 febbraio 1998

In complemento all'art. 2 CNM 2000 le parti contraenti il CNM stabiliscono il seguente campo di applicazione aziendale:

Art. 1 Campo di applicazione aziendale
(art. 2, cpv. 1 CNM 2000)

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 2000)

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 miglioira e drenaggio, come prosciugamento di terreni edili e terreni da bonificare, inclusi lavori di spurgo di cimiteri e lavori di fascinatura, 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 non 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. infissionilavori 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 perintonaci,
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. lavori di carpenteria e costruzioni in legno, che vengono svolte nell'ambito delle attività di carpenteria, inclusa la posa di parquet.

Art. 3 Interpretazione

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

APPENDICE 8

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

Generi di salario e altre prestazioni versate ai lavoratori		Diritto del lavoratore a:	
		Salario durante le vacanze	13 ^a mensilità
1	Salari base		
101	Salario orario, settimanale, mensile	si	si
2	Altre prestazioni con 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	si
302	Salario nei giorni festivi	si	si
303	Salario assenze inevitabili (CCL)	si	si
304	Indennità intemperie (CCL)	si	si
305	Indennità disoccupazione (orario ridotto)	si	si
306	Indennità del Parifonds per corsi di formazione e perfezionamento	no ³⁶	no ³⁶
307	Salario durante la formazione professionale che superano l'indennità Parifonds	si	si
308	Indennità giornaliera malattia, indennità INSA	no ³⁷	no ³⁷
309	Salario durante malattia o infortunio: parte che supera la cifra 308 (compresi giorni carenza INSAI)	si	si
310	Indennità perdita guadagno (IPG) per SM, SC o SPC	si ³⁸	si ³⁸
311	Premi fedeltà secondo art. 38, cpv. 4 del CNM	si	si
4	Salari in natura		
401	Salario in natura	si	si

³⁶ Il diritto per le vacanze e la quota parte 13^a mensilità sono compresi nelle prestazioni del Parifonds.

³⁷ Il diritto per le vacanze e la quota parte di 13^a mensilità sono compresi nella prestazione della SUVA e devono essere co-assicurati nell'assicurazione per indennità giornaliera di malattia.

³⁸ Il diritto per le vacanze e la quota parte di 13^a mensilità sono compresi nella prestazione dell'Ordinamento per perdita di guadagno e della Cassa compensazione e vengono accreditati al datore di lavoro.

402	Indennità per alloggio	si	si
403	Appartamento di servizio	no	si
Generi di salario e altre prestazioni versate ai lavoratori		Diritto del lavoratore a:	
		Salario durante le vacanze	13ª mensilità
5	Supplementi e premi		
501	Lavoro straordinario	si³⁹	si³⁹
502	Lavoro notturno e domenicale	si	si
503	Tempo di viaggio	si³⁹	si³⁹
504	Lavori in acqua, fango o condizioni difficili	si³⁹	si³⁹
505	Lavori sotterranei	si	si
506	Premi d'avanzamento, successo o durata	si	si
6	Indennità e spese		
601	Indennità pranzo	no	no
602	Indennità di trasferta, se rimborso spese	no	no
603	Indennità di trasporto dal domicilio al posto di lavoro, se 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 diverse		
701	Regali per anzianità di servizio, gratifiche	no	no
702	Regali in natura	no	no
703	Indennità di partenza	no	no
704	Salario pagato in caso di decesso	no	si
705	Prestazioni del datore di lavoro per corsi di formazione	no	no
706	Elargizioni in caso di giubilei aziendali (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	40	40

APPENDICE 9

SALARI BASE

(del 13 febbraio 1998)

In applicazione all'art. 41 CNM 2000 le parti contraenti il CNM stabiliscono qui di seguito la durata, la ripartizione geografica e la fase di transizione dei salari base:

Art. 1 Salari base: principio

1 Mantenimento del vecchio sistema: il sistema dei salari di base previsto all'art. 3 della presente appendice rimane in vigore fino al 31 dicembre 1998.

2 Nuovo sistema: Dal 1° gennaio 1999 si applica il nuovo sistema stabilito all'art. 2 della presente appendice.

3 Mantenimento dei diritti acquisiti nelle vecchie zone: le regioni con zone salariali, che al 1° gennaio 1999 con l'introduzione di nuove zone salariali presentano salari base più elevati rispetto al cpv. 2 della presente appendice, mantengono i valori più elevati, finché questi non vengono «raggiunti» dai nuovi salari base previsti all'art. 2 (per l'assegnazione geografica vedi allegato).

Art. 2 Salari base dall'entrata in vigore del CNM 2000

A partire dal 1.1.1999 si applicano i seguenti salari base in franchi svizzeri:

Nota:

* sezione, che mantiene il salario di base più elevato dal 1.1.1999 in virtù dell'art. 1, cpv. 3

a) Salari orari; Classe salariale V (Capi)

Rossa 29.10

Berna (Berna Città) [30.00]*,

Regione di Basilea¹ [29.40]*

³⁹ Il diritto al salario per le vacanze e alle 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 alle 13^a mensilità i lavoratori che percepiscono il salario mensile.

⁴⁰ In caso d'impiego di cottimisti si deve applicare una regolamentazione conformemente all'art. 46 del CNM (lavoro a cottimo) e art. 50 del CNM (modalità di pagamento), specialmente per quanto concerne il diritto per le vacanze e la 13^a mensilità.

⁴¹ Regione Basilea = Basilea-Campagna, Basilea-Città, Soletta (distretti Dorneck Thierstein).

Blu 27.90

Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Courtelary, La Neuveville, Moutier; Regione di Bienne), Friburgo, Ginevra, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto⁴², Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein) [28.20]*, San Gallo⁴³, Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.

Verde 26.70

Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen, Frutigen, Interlaken, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Signau, Thun, Trachselwald, Wangen a. A.; Regione del Mittelland bernese zone I e II e Berna Seeland), Ticino.

b) Salari orari; Classe salariale Q (Lavoratori diplomati)

Rossa 25.40

Argovia, Regione di Basilea, Berna (distretti amministrativi Courtelary, La Neuveville, Moutier), Ginevra, Giura, Neuchâtel, Vaud, Zurigo.

Blu 25.05

Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a. A.); Regioni di Berna Seeland, Berna Città, Bienne), Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Lucerna, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.

Verde 24.70

Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Frutigen, Interlaken, Nieder-e Obersimmental, Oberhasli, Saanen e Thun; Regione del Mittelland bernese zone I e II e comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Grigioni (distretti Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja), Ticino.

c) Salari orari; Classe salariale A (Lavoratori qualificati)

Rossa 24.35

Ginevra [24.40]*

Argovia, Regione di Basilea, Vaud, Zurigo.

Blu 24.00

Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Courtelary, Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e

⁴² Svitto (esclusi i distretti March e Höfe).

⁴³ San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe).

Diemerswil), Moutier, La Neuveville, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. (Regioni di Berna Seeland, Berna Città, Bienne), Friborgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Bergell, Brusio, Poschiavo, ma incluso il comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.

Verde 23.70

Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Frutigen, Interlaken, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen e Thun; Regione Mittelland bernese zone I e II e comuni di Münchenbuchsee, Moosseedorf e Diemerswil), Grigioni (distretti Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja), Ticino.

d) Salari orari; Classe salariale B (Lavoratori edili con conoscenze professionali)

Rossa 22.60

Regione di Basilea, Ginevra, Vaud, Zurigo.

Blu 22.00

Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Courtelary, Fraubrunnen, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- e Ober-simmental, Oberhasli, Saanen, Signau, Trachselwald, Thun, Wangen a. A.; Regioni di Mittelland bernese zona I, Berna Seeland, Berna Città, Bienne), Friborgo, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Ticino, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.

Verde 21.40

Berna (Regione di Mittelland bernese zona II).

e) Salari orari; Classe salariale C (Lavoratori edili)

Rossa 19.80

Regione di Basilea, Berna (distretti amministrativi Courtelary, La Neuveville, Moutier), Friborgo, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Turgovia, Vaud, Vallese, Zurigo.

Blu 19.50

Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen, Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Regioni di Berna Seeland, Berna Città, Bienne), Glarona, Grigioni (esclusi i comuni Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Lucerna, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Ticino, Uri, Zugo.

Verde 19.25

Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma escluso il comune di Maloja), Berna (distretti amministrative Frutigen, Interlaken, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regione di Mittelland bernese zone I e II.

f) Salari mensili; Classe salariale V (Capi)

Rossa 5240.–

Regione di Basilea, Berna (Regione di Berna Città) [5445]*.

Blu 5000.–

Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regioni di Mittelland bernese zone I e II, Bienne), Friburgo, Ginevra, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein [5090]*), San Gallo, Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.

Verde 4760.–

Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Regione di Berna Seeland), Glarona, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma escluso il comune di Maloja), Ticino.

g) Salari mensili; Classe salariale Q (Lavoratori diplomati)

Rossa 4585.–

Argovia, Regione di Basilea [4590.–]*, Ginevra [4590.–]*

Vaud [4625.–]*

Blu 4510.–

Berna (distretti amministrativi Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Niedere Obersimmental, Oberhasli, Saanen; Thun; Regioni di Mittelland bernese zone I e II, Berna Città [4520.–]*, Bienne), Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.

Verde 4440.–

Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Regione di Berna Seeland), Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (escluso San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.

h) Salari mensili; Classe salariale A (Lavoratori qualificati)

Rossa 4390.–

Argovia, Regione di Basilea [4395]*, Ginevra, [4395]*

Vaud [4430]*

Blu 4320.–

Berna (distretti amministrativi Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nedere Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; (Regioni di Mittelland bernese zone I e II, Berna Città [4325.–]*, Bienne), Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Turgovia [4325.–]*, Vallese, Zurigo.

Verde 4250.–

Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Regione Berna Seeland), Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (escluso San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.

i) Salari mensili; Classe salariale B (Lavoratori edili con conoscenze professionali)

Rossa 4100.–

Regione di Basilea, Ginevra, Vaud [4130.–]*.

Blu 3975.–

Regione Berna Città [4010.–]*

Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.

Verde 3850.–

Grigioni (distretti Brusio, Poschiavo, Bergell, ma escluso il comune di Maloja), Ticino.

k) Salari mensili; Classe salariale C (Lavoratori edili)

Rossa 3575.–

Regione di Basilea, Ginevra, Vaud [3610.–]*.

Blu 3510.–

Argovia, Berna (distretti amministrativi Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regioni di Mittelland bernese zone I e II, Berna Città [3515.–]*, Bienne), Friburgo, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Turgovia [3515.–]*, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.

Verde 3450.–

Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Regione Berna Seeland), Glarona, Grigioni, Sciaffusa, Svitto (distretti di March e Höfe), San Gallo (escluso San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Ticino.

Art. 3 Soluzione di transizione ai sensi dell'art. 1 della presente appendice
Salari orari

a) Classe salariale V (Capi)

Zona 8 30.–

Cantone Berna (Berna Città)

Zona 7 29.40

Cantoni Basilea-Città, Basilea-Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein)

Zona 6 28.80

.....

Zona 5 28.20

Cantone Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein)

Zona 4 27.60

Cantoni Lucerna, Obwaldo, Nidwaldo, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), Uri, Zugo, Turgovia, Zurigo, Neuchâtel e Ginevra

Zona 3 27.–

Cantoni Giura, Vallese, Vaud, Argovia, San Gallo (intero cantone, inclusi San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Berna (distretti amministrativi di Moutier, Courtelary, La Neuveville, Regione di Bienne), Grigioni (intero cantone), Sciaffusa, Friburgo, Svitto (distretti di March e Höfe), Appenzello Interno ed Esterno, Glarona

Zona 2 26.40

Cantone Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Thun, Frutigen, Nidersimmental, Obersimmental, Saanen, Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen, Regione del Mittelland bernese zone I e II inclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil, Regione di Berna Seeland)

Zona 1 25.80

Cantone Ticino

Salari orari

b) Classe salariale Q (Lavoratori diplomati)

Zona 8 25.40

Cantone Ginevra

Zona 7 25.20

Cantoni Zurigo, Argovia, Vaud, Basilea-Città, Basilea-Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein)

Zona 6 25.10

Cantoni Giura, Neuchâtel, Berna (distretti Moutier, Courtelary, La Neuveville)

Zona 5 24.90

Cantoni Turgovia, Friburgo, Vallese, Berna (Berna Città)

Zona 4 24.75

Cantoni San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), Lucerna, Obwaldo, Nidwaldo, Uri, Zugo, Berna (regione di Bienne), Glarona, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe)

Zona 3 24.60

Cantoni Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), San Gallo (esclusi San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Svitto (distretti di March e Höfe), Sciaffusa, Berna [distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Regione di Berna Seeland]

Zona 2 24.40

Cantoni Ticino, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja), Appenzello Interno ed Esterno, Berna (Regione del Mittelland bernese zona I e comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil)

Zona 1 24.25

Cantone Berna (Regione del Mittelland bernese zona II, distretti amministrativi di Thun, Frutigen, Nidersimmental, Obersimmental, Saanen, Interlaken e Oberhasli)

Salari orari

c) Classe salariale A (Lavoratori qualificati)

Zona 8 24.40

Cantone Ginevra

Zona 7 24.20

Cantoni Argovia, Zurigo, Vaud, Basilea Città, Basilea Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein)

Zona 6 24.05

.....

Zona 5 23.90

Cantoni Berna (distretti Moutier, Courtelary, La Neuveville), Turgovia, Giura, Neuchâtel, Vallese, Friburgo, Lucerna, Obwald, Nidwald, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Uri e Zugo.

Zona 4 23.70

Cantoni Berna (Regione di Berna Città e Regione di Bienne) e Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein)

Zona 3 23.55

Cantoni Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il Comune di Maloja), Sciaffusa, Berna [distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen (esclusi i Comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil) e Regione di Berna Seeland], Svitto (distretti di March e Höfe), San Gallo (esclusi San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach)

Zona 2 23.40

Cantoni Ticino, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja), Appenzello Interno ed Esterno, Berna (Regione del Mittelland bernese zona I e comuni di Münchenbuchsee, Moosseedorf e Diemerswil)

Zona 1 23.20

Cantone Berna (distretti amministrativi di Thun, Frutigen, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen, Interlaken, Oberhasli, Regione del Mittelland bernese zona II)

Salari orari

d) Classe salariale B (Lavoratori edili con conoscenze professionali)

Zona 8 22.90

.....

Zona 7 22.55

Cantone Ginevra, Basilea-Città, Basilea-Campagna, Soletta (distretti di Dorneck Thierstein)

Zona 6 22.30

Cantoni Zurigo e Vaud

Zona 5 22.00

Cantoni di Vallese, Giura, San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Friburgo, Turgovia, Berna (distretti di Moutier, Courtelary, La Neuveville, Regione di Berna Città), Neuchâtel

Zona 4 21.70

Cantoni Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma inclusa il Comune di Maloja), Sciaffusa, Appenzello Interno ed Esterno, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), Glarona, Berna [distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee, Diemerswil), Regione di Bienne e Regione di Berna Seeland], Lucerna, Obwaldo, Nidwaldo, Svitto (intero cantone), Uri, Zugo, Argovia, San Gallo (esclusi San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach)

Zona 3 21.40

Cantoni Ticino, Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Thun, Frutigen, Nidersimmental, Obersimmental, Saanen, Mittelland bernese zona I e comuni di Münchenbuchsee, Moosseedorf e Diemerswil), Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja)

Zona 2 21.10

Cantone Berna (Regione del Mittelland bernese zona II)

Zona 1 20.80

.....

Salari orari

e) Classe salariale C (Lavoratori edili)

Zona 8 19.75

Cantone Ginevra

Zona 7 19.60

Cantoni Zurigo, Vaud, Friburgo, Neuchâtel, Berna (distretti di Moutier, Courtelary, La Neuveville), Giura, Basilea-Città, Basilea-Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein)

Zona 6 19.50

Cantone Turgovia, Vallese

Zona 5 19.35

Cantoni San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Berna (Regione Berna Città), Soletta (esclusi i distretti di Dorneck Thierstein)

Zona 4 19.20

Cantoni Berna [distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee, Diemerswil), Regioni Berna Seeland e Regione Bienne], Lucerna, Obwaldo, Nidwaldo, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), Uri e Zugo

Zona 3 19.05

Cantoni Sciaffusa, Ticino, Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), San Gallo (esclusi San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Svitto (distretti di March e Höfe) e Glarona

Zona 2 18.95

Cantoni Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja), Berna (Regione del Mittelland bernese zona I e comuni di Mosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil)

Zona 1 18.80

Cantone Berna (distretti amministrativi di Thun, Frutigen, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen, Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese zona II)

Salari mensili

a) Classe salariale V (Capi)

Zona 8 5445.–

Cantone Berna (Regione di Berna Città)

Zona 7 5325.–

.....

Zona 6 5210.–

Cantoni Basilea Città, Basilea Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein)

Zona 5 5090.–

.....

Zona 4 4970.–

Cantoni Ginevra, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), Vaud, Lucerna, Obwald, Nidwald, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), Uri, Zugo, Turgovia, Berna (distretti amministrativi di Thun, Frutigen, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen)

Zona 3 4850.–

Cantoni Argovia, Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese, zone I e II, Moutier, Courtelary, La Neuveville, Regione di Bienne), Zurigo, Neuchâtel, Giura, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Sciaffusa, Friburgo, Svitto (distretti di March e Höfe), San Gallo (intero cantone) e Appenzello Interno ed Esterno, Vallese

Zona 2 4730.–

Cantoni Glarona, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja), Berna [distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen (esclusi i comuni di Mooseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil) e Regione di Berna Seeland]

Zona 1 4610.–

Cantone Ticino

Salari mensili

b) Classe salariale: Q (Lavoratori diplomati)

Zona 8 4625.–

Cantone Vaud

Zona 7 4590.–

Cantoni Basilea Città, Basilea Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein), Ginevra

Zona 6 4555.–

Cantone Argovia

Zona 5 4520.–

Cantoni Berna (Regione Berna Città)

Zona 4 4480.–

Cantoni Berna (distretti amministrativi di Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Nidersimmental, Obersimmental, Saanen, Mittelland bernese zona I) e Turgovia

Zona 3 4445.–

Cantoni Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese zona II e Regione di Biemme), Neuchâtel, Zurigo, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Giura, Friburgo, Vallese

Zona 2 4410.–

Cantoni Lucerna, Obvaldo, Nidvaldo, Svitto (intero cantone), Uri, Zugo, San Gallo (esclusi San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja)

Zona 1 4375.–

Cantoni Berna [distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil) e Regione Berna Seeland], Sciaffusa, Ticino, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja) e Appenzello Interno ed Esterno

Salari mensili

c) Classe salariale A (Lavoratori qualificati)

Zona 8 4430.–

Cantone Vaud

Zona 7 4395.–

Cantoni Basilea-Città, Basilea-Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein), Ginevra

Zona 6 4360.–

Cantone Argovia

Zona 5 4325.–

Cantoni Berna (Regione Berna Città), Turgovia

Zona 4 4290.–

Cantoni Berna (distretti amministrativi di Thun, Frutigen, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen, Moutier, Courtelary, La Neuveville, Regioni di Bienne e Mittelland bernese zona I)

Zona 3 4255.–

Cantoni Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), Zurigo, San Gallo (San Gallo Città, Comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Giura, Neuchâtel, Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese zona II), Friburgo e Vallese

Zona 2 4220.–

Cantoni Lucerna, Nidwaldo, Obwaldo, Svitto (intero Cantone), Uri, Zugo, San Gallo (esclusi San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja)

Zona 1 4185.–

Cantoni Sciaffusa, Appenzello Interno ed Esterno, Berna [distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil) e Regione di Berna Seeland], Ticino, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja)

Salari mensili

d) Classe salariale B (Lavoratori edili con conoscenze professionali)

Zona 8 4195.–

.....

Zona 7 4130.–

Cantone Vaud

Zona 6 4070.–

Cantoni Basilea-Città, Basilea-Campagna, Solette (distretti Dorneck Thierstein), Ginevra

Zona 5 4010.–

Cantone Berna (Regione Berna Città)

Zona 4 3945.–

Cantoni Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen, Mittelland bernese zona I e comuni di Münchenbuchsee, Moosseedorf e Diemerswil, Regione di Bienne), Soletta (esclusi i distretti di Dorneck Thierstein), Friburgo, Argovia, Neuchâtel, San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald, Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Turgovia e Zurigo

Zona 3 3885.–

Cantoni Glarona, Sciaffusa, Berna [distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Mittelland bernese zona II, Regione di Berna Seeland], Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), San Gallo (esclusi San Gallo Città, il comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Giura, Lucerna, Obwaldo, Nidwaldo, Uri, Zugo, Svitto (intero c cantone) e Appenzello Interno ed Esterno, Vallese

Zona 2 3820.–

Cantoni Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja) e Ticino

Zona 1 3760.–

.....

Salari mensili

e) Classe salariale C (Lavoratori edili)

Zona 8 3610.–

Cantone Vaud

Zona 7 3580.–

.....

Zona 6 3545.–

Cantoni Basilea-Città, Basilea-Campagna, Soletta (distretti Dorneck Thierstein), Ginevra

Zona 5 3515.–

Cantoni Berna (Regione Berna Città), Turgovia

Zona 4 3480.–

Cantoni Soletta (esclusi i distretti di Dorneck Thierstein), Friburgo, Neuchâtel, Berna (distretti amministrativi di Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Niedersimmental, Obersimmental, Saanen, Regioni di Bienne e del Mittelland bernese zona I), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Giura, Vallese

Zona 3 3450.–

Cantoni Zurigo, Berna (distretti amministrativi di Interlaken, Oberhasli, Mittelland bernese zona II), Lucerna, Obwaldo, Nidwaldo, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), Uri, Zugo, Argovia

Zona 2 3420.–

Cantoni Appenzello Interno ed Esterno, Svitto (distretti di March e Höfe), San Gallo (esclusi San Gallo Città, comune di Gaiserwald e Quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Berna [distretti amministrativi di Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf,

Münchenbuchsee e Diemerswil) e Regione di Berna Seeland], Glarona, Ticino, Sciaffusa, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja)

Zona 1 3390.-

Cantone Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja)

APPENDICE 10

Linee direttive concernenti l'assicurazione di indennità giornaliera di malattia per il settore dell'edilizia principale

del 13 febbraio 1998

1 Generalità

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.

2 Condizioni che ogni contratto d'assicurazione deve soddisfare

Art. 2 Entità dell'indennità giornaliera

1 L'indennità giornaliera è pari all'80% 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 1/365 del salario annuale.

4 Perdite di salario dovute a una riduzione dell'orario di lavoro e di 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.

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 2° 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 carenza

È considerato giorno di carenza il primo giorno di malattia per il quale sussiste il diritto a retribuzione. Il giorno di carenza 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 del 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 di diritto alle prestazioni.

4 Eventuali prestazioni della SUVA, AI, LPP e Assicurazione Militare, così come terzi responsabili vengono conteggiati 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 beneficino di una rendita di vecchiaia (AVS) ricevono l'indennità giornaliera per al massimo ancora durante i seguenti periodi:

Anni di servizio nell'azienda	Durata delle prestazioni
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 un'azienda assoggettata al	Durata massima delle prestazioni per ogni caso di malattia
CNM	
fino a 6 mesi	4 settimane
fino a 9 mesi	6 settimane
fino a 12 mesi	2 mesi
fino a 5 anni	4 mesi

4 Sono garantite le piene prestazioni (conformemente al punto 5) 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).

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 di Liechtenstein non è considerato estero). Nel caso di una permanenza all'estero superiore ai 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 di Liechtenstein, eccezion 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 polizia 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 limitrofo 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

Art. 11 Disposizioni finali

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

APPENDICE 11

**Tabella per il calcolo dell'indennità di partenza giusta l'art. 67 del CNM
(Direttive)**

Età	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
A*																
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0

35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37		6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38			6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39				7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40					7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

* **Anni di servizio**

Scala per un massimo di 40 anni di servizio. L'indennità di partenza è riportata in mensilità.

APPENDICE 12

Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo (CA-LS)

del 13 febbraio 1998⁴⁴

Le parti contraenti il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale (CNM) sottoscrivono, in base all'art. 4 del CNM, all'art. 32, cpv.1 del CNM e all'art. 58 del CNM, la seguente convenzione addizionale con validità estesa a tutti i lavori in sotterraneo:

1 Generalità

Art. 1 Posizione rispetto al CNM

Questa convenzione addizionale vale nel senso di un contratto collettivo di lavoro come completamento e parte integrante del CNM; in caso di dubbio ha la precedenza sul CNM.

⁴⁴ Questa convenzione sostituisce quella del 20 dicembre 1994.

Art. 2 Campo di applicazione

La presente convenzione addizionale vale per tutte le imprese e tutti i cantieri che eseguono lavori in sotterraneo⁴⁵ nel campo di applicazione del CNM. Le parti contraenti il CNM possono estendere questa convenzione addizionale ad altri cantieri del settore lavori in sotterraneo (in particolare a costruzioni annesse).

Art. 3 Dichiarazione di obbligatorietà generale

La dichiarazione di obbligatorietà generale segue quella del CNM.

Art. 4 Osservanza delle norme

Le parti contraenti la convenzione intendono far sì che le norme del CNM e di questa convenzione addizionale vengano sottoscritte ed osservate anche dalle imprese operanti nel settore delle 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.

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

Art. 5 Norma

Sono competenti per quanto concerne l'applicazione, l'esecuzione ed il controllo di questa convenzione addizionale le parti contraenti rispettivamente la Commissione professionale paritetica lavori in sotterraneo (CP-LS).

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

1 Le parti contraenti nominano ai fini dell'applicazione, esecuzione e controllo di questa convenzione addizionale una propria Commissione professionale paritetica (CP-LS), costituita al massimo da 5 rappresentanti per ciascuna delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori contraenti questa convenzione addizionale.

2 La Commissione professionale paritetica (CP-LS) è autorizzata, in virtù dell'art. 357b, cpv. 1, lett. c del 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 la vera e propria attività di controllo alle locali Commissioni professionali paritetiche del settore dell'edilizia principale.

3 I compiti della Commissione professionale paritetica (CP-LS) sono definiti giusta gli art. 75 e segg. del CNM ed in conformità alla convenzione addizionale sulla Partecipazione nell'edilizia principale (appendice 5) ed alla convenzione

⁴⁵ La definizione del termine «Lavori in sotterraneo» è contenuta nell'art. 58, cpv. 2 del CNM.

aggiuntiva sugli alloggi dei lavoratori e sull'igiene e l'ordine sui cantieri (appendice 6).

Art. 7 Collegio arbitrale

Qualora non si raggiunga ad alcuna intesa nell'ambito della Commissione paritetica (CP-LS), la controversia può essere sottoposta secondo le norme del CNM al Collegio arbitrale svizzero (art. 14 e segg. del CNM): La sentenza di questo organo giudicante è inappellabile.

Art. 8 Orario di lavoro

1 Gli orari di lavoro massimi annuali vengono stabiliti in conformità all'art. 24 del CNM; l'orario di lavoro massimo settimanale viene stabilito in conformità agli art. 25 e segg. del CNM, in particolare all'art. 32 del CNM ed alle norme della Legge sul lavoro, con riserva dell'art. 9 di questa convenzione aggiuntiva (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 caso di mancanza di un calendario dei tempi di lavoro, la Commissione professionale paritetica (CP-LS) provvede a fissare per il cantiere interessato un calendario di lavoro in base all'art. 9 di questa convenzione.

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

Art. 9 Lavoro a sciolte

1 Se per motivi tecnici o economici non è possibile una diversa regolamentazione, è consentito adottare il lavoro a sciolte. È necessario osservare le norme del CNM rispettivamente della Legge sul lavoro⁴⁶.

2 Per fissare i piani delle sciolte dei singoli cantieri servono da modello quelli riportati a titolo di esempio nell'Allegato 1 della presente Convenzione aggiuntiva. I piani delle sciolte fissati dalle imprese vanno notificati alla Commissione professionale paritetica (CP-LS); questa può opporsi con motivazione a piani inadeguati e respingerli.

Art. 10 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 assieme al tempo di viaggio ai sensi dell'art. 54 CNM, è soggetto a retribuzione che si aggiunge al con il salario di base.

⁴⁶ Art. 23 e segg. della Legge sul Lavoro e relativa ordinanza (Ordinanza I e Ordinanza II alla Legge sul Lavoro).

2 Il totale delle ore annuali può essere superato aumentato al massimo del totale del tempo di tragitto, cioè al massimo fino a 2300 ore all'anno.

Art. 11 Posto di raccolta

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

Art. 12 Supplementi, indennità

I lavoratori che vengono destinati al lavoro a sciolte, hanno diritto ai supplementi ed alle indennità previsti dall'art. 56 del CNM (Lavoro festivo), dall'art. 58 del CNM (Lavori sotterranei) e dall'art. 59 del CNM (Indennità per lavoro notturno a sciolte).

Art. 13 Salari base

Per tutti i cantieri sotterranei che sottostanno a questa convenzione addizionale valgono quale minimo i salari base (salari mensili e paghe orarie) della Zona 4 ai sensi dell'art. 41 CNM.

	V	Q	A	B	C
	mese/ora	mese/ora	mese/ora	mese/ora	mese/ora
Zone 4	4970/27.60	4480/24.75	4290/23.70	3945/21.70	3480/19.20
dal 1.01.99					
Zona blu	5000/27.90	4520/25.05	4320/24.00	3975/22.00	3510/19.50

3 Disposizioni finali

Art. 14 Durata del contratto

1 La presente Convenzione addizionale entra in vigore contemporaneamente al CNM e sostituisce la convenzione addizionale «lavori in sotterraneo» del 20 dicembre 1994. Il periodo di validità è in linea di principio uguale a quello del CNM, salvo quanto indicato al paragrafo 3.

2 Le parti contraenti il CNM possono concordare, durante il periodo di validità della convenzione, eventuali variazioni o adeguamenti della presente Convenzione addizionale.

3 La presente Convenzione addizionale può essere disdetta di volta in volta per fine anno, con un preavviso di tre mesi, da un lato dalla Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e/o d'altro lato in comune dalle organizzazioni dei lavoratori che hanno partecipato alla convenzione.

APPENDICE 13

CONVENZIONE ADDIZIONALE «Genio civile speciale»

del 13 febbraio 1998⁴⁷

Le parti contraenti il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale (CNM) sottoscrivono, in base all'art. 4 del CNM, all'art. 32, cpv.1 del CNM, la seguente convenzione addizionale con validità estesa a tutti i lavori speciali di genio civile:

⁴⁷ Questa convenzione sostituisce quella del 26 marzo 1997.

1. 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 palancole, 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 2000.

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 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 2000, in deroga al cpv. 1 del presente articolo, è competente la Commissione professionale paritetica 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 lavori in sotterraneo, se si tratta di opere collegate a lavori in sotterraneo ai sensi dell'allegato 12 del CNM 2000.

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	Definizione
V (Capisquadra)	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 nominati riconosciuti capisquadra dal proprio datore di lavoro.
Q (Lavoratori diplomati)	Sondatori, meccanici, fabbri, ecc.
A (Lavoratori qualificati)	Specialisti qualificati in perforazioni, conducenti di macchine, che: <ol style="list-style-type: none">1. dispongono di un attestato professionale o2. vengono nominati riconosciuti dall'impresa. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe A.
Classe salariale	Definizione
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 di base (mensili e orari) corrispondenti al salario base di zona 4 secondo l'art. 41 CNM 2000:

	V mese/ora	Q mese/ora	A mese/ora	B mese/ora	C mese/ora
Zona 4 dal 1.1.99:	4970/27.60	4480/24.75	4290/23.70	3945/21.70	3480/19.20
Zona blu	5000/27.90	4520/25.05	4320/24.00	3975/22.00	3510/19.50

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:

- dalle ore 05.00 (estate) risp. 06.00 (inverno) fino alle 17.00 50%;
- 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) fr. 70.- per giorno lavorativo per alloggio in pensioni e simili;
- b) fr. 37.50 per giorno lavorativo per alloggio gratuito in baracche, roulotte, ecc., con possibilità di cucina o mensa;
- c) rimborso dei costi di trasferimento con mezzi pubblici (biglietto di 2a 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 forfettaria per il pranzo) ammonta a fr. 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 forfettaria: Invece di pagare i giorni festivi come previsto al cpv. 1 del presente articolo, le imprese hanno la possibilità di versare un'indennità forfettaria pari al 3 per cento del salario (3%). Questa remunerazione copre interamente il diritto all'indennità per perdita di lavoro 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 contraenti il 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

CONVENZIONE ADDIZIONALE «carpenterie»

del 19 dicembre 1997 / 13 febbraio 1998

La Società svizzera dei maestri carpentieri, gruppo professionale della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, con l'approvazione della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, stipula con le organizzazioni dei lavoratori aderenti al Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM 2000) la seguente convenzione addizionale al CNM 2000 per il ramo della carpenteria, che è parte integrante del CNM 2000.

1. ASPETTI GENERALI

Art. 1 Rapporto con il CNM

La presente Convenzione addizionale è considerata, ai sensi di un contratto collettivo di lavoro, come complemento e parte integrante del CNM conformemente all'art. 9 CNM 2000. Se non previsto altrimenti dalla presente convenzione, si applica il CNM e il relativo contratto collettivo di lavoro locale.

Art. 2 Campo di applicazione

1 Dal profilo geografico - aziendale: Sul piano geografico la presente convenzione addizionale si applica a tutte le imprese e cantieri contemplati dall'art. 1 cpv. 2 del CNM 2000. **A livello aziendale, la presente convenzione trova applicazione in tutte le aziende che eseguono in maggioranza lavori di carpenteria** conformemente all'art. 2 CNM 2000 (riguardo alle singole attività vedi appendice 1, art. 2 CNM 2000).

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 dal luogo di assunzione), che lavorano nei cantieri e in ditte sussidiarie di imprese di carpenteria. Ciò vale in particolare per:**

- a) capisquadra;
- b) carpentieri e professioni del legno affini;
- c) lavoratori di carpenteria;
- d) aiuti carpentieri.

La presente convenzione non si applica ai capi carpentieri (Poliere), ai tecnici delle costruzioni in legno, ecc.

3 Dichiarazione di obbligatorietà generale: La dichiarazione di obbligatorietà generale è conforme a quella del CNM.

Art. 3 Rispetto generale delle disposizioni

Le parti contraenti si impegnano a fare in modo che le disposizioni del CNM e della presente convenzione addizionale vengano firmate e rispettate anche dalle imprese estere operanti nel campo della carpenteria o non aderenti alla Società Svizzera degli ImpresariCostruttori o alla Società svizzera dei maestri carpentieri, dalle imprese estere, nonché da imprese subappaltatrici e di lavoro temporaneo da esse impiegate.

Art. 4 Applicazione

Per l'applicazione, l'esecuzione e il controllo della presente convenzione si applicano le disposizioni del CNM.

2. ASPETTI MATERIALI

Art. 5 Orario di lavoro e tempo di viaggio

1 Si applicano le disposizioni del CNM 2000 in materia di orari di lavoro dietro riserva di eventuali disposizioni diverse conformemente ai capoversi da 3 a 5 del presente articolo.

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 o rinnovato puntualmente ogni anno presso la commissione professionale paritetica locale, che è competente nel luogo in cui si trova il cantiere. Il calendario di lavoro deve essere comunicato anche alla commissione professionale paritetica competente presso la sede dell'impresa.

3 Se i lavoratori dell'impresa o di un reparto autonomo dell'impresa, che sono sottoposti al CNM e interessati da tale misura, esprimono il loro consenso per iscritto, il tempo di viaggio può essere integrato nell'orario di lavoro con la possibilità di aumentare l'orario annuale di lavoro di 65 ore senza un incremento del salario complessivo, cioè senza che il salario mensile venga aumentato.

Questa modifica deve essere comunicata alla commissione professionale paritetica competente presso la sede dell'impresa.

4 Il totale determinante delle ore annuali ammonta nelle grandi città e nei loro agglomerati a 2112 ore all'anno (40,5 ore settimanali) e nelle altre regioni a 2138 ore all'anno (41 ore settimanali).

5 È ammesso prestare ore in più o in meno rispetto al calendario di lavoro determinante, purché non venga violata la legge sul lavoro; le ore per eccesso o per difetto vengono chiamate «ore flessibili» e vengono compensate in tempo di pari durata. Le ore flessibili complessive non devono superare le 10 ore mensili; vale a dire che al mese successivo potranno essere trasferite al massimo 10 ore flessibili. Le ore flessibili risultanti devono figurare sul conteggio mensile del salario ed essere compensate nei prossimi tre mesi con tempo di pari durata.

Art. 6 Classi salariali e zone

1 *Classi salariali:* In aggiunta all'art. 42 CNM il personale delle carpenterie viene suddiviso nelle seguenti classi salariali:

Classe salariale	Definizione
Z1 (caposquadra)	formazione di capo
Z2 (carpentiere)	tirocinio professionale (tirocinio di carpentiere o falegname)
Z3 (lavoratore di carpenteria)	nessuna formazione specifica
Z4 (aiuto carpentiere)	personale ausiliario

Le imprese che vogliono applicare la classe salariale Z4 (aiuto carpentiere) devono presentare una domanda motivata alla commissione professionale paritetica. L'impresa richiedente deve dimostrare di trovarsi in concorrenza con un'azienda del settore del legno.

2 Salario base: Per tutte le imprese e i cantieri sottoposti alla presente convenzione addizionale si applicano, in deroga all'art. 41 CNM, al minimo i seguenti salari base (salari mensili e orari):

	Zona I (arancio)	Zona II (marrone)	Zona III (gialla)
	(in franchi al mese, senza quota 13 ^a)		
Z1 (caposquadra)	5210.–	4970.–	4730.–
Z2 (carpentiere)	4580.–	4480.–	4410.–
Z3 (lavoratore di carpenteria)	3615.–	3580.–	3520.–
Z4 (aiuto carpentiere)	3250.–	3200.–	3150.–

I lavoratori che al momento dell'entrata in vigore del CNM 2000 risp. della presente convenzione addizionale erano assegnati a una classe salariale A, B o C ai sensi dell'art. 42 CNM 2000 e dopo l'entrata in vigore della presente convenzione continuano a lavorare nella stessa impresa e nella stessa funzione, mantengono fino al 31 dicembre 1999 l'assegnazione alla vecchia classe salariale e alla stessa zona salariale (art. 41 CNM 95/97 in collegamento con appendice 9 CNM 95/97).

3 Lavoratori che hanno concluso un tirocinio: Per i primi tre anni dopo la conclusione del tirocinio si possono stipulare i seguenti accordi salariali:

- a) nel primo anno dopo il tirocinio il corrispondente salario base di zona Z2 meno il 20%;
- b) nel secondo anno dopo il tirocinio il corrispondente salario base di zona Z2 meno il 15%;
- c) nel terzo anno dopo il tirocinio il corrispondente salario base di zona Z2 meno il 10%.

3. DISPOSIZIONI FINALI

Art. 7 Durata del contratto

1 Entrata in vigore: La presente convenzione addizionale entra in vigore assieme al CNM 2000. Fatto salvo il cpv. 3 del presente articolo, essa ha la stessa durata del CNM 2000.

2 Modifiche: Durante il periodo di applicazione, le parti contraenti il CNM e la Società svizzera dei maestri carpentieri 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 la Società svizzera dei maestri carpentieri e/o dalle organizzazioni dei lavoratori aderenti alla convenzione addizionale.

Allegato
alla convenzione addizionale «Carpenterie» (Appendice 14)
Suddivisione geografica delle zone salariali ai sensi dell'art. 6 cpv. 2

Sezioni	Zona I (arancione)	Zona II (marrone)	Zona III (gialla)
Beide Appenzell			
Z1 (Caposquadra)		Fr. 4970.–	
Z2 (Carpentiere)			Fr. 4410.–
Z3 (Lavoratore di carpenteria)			Fr. 3520.–

Z4 (Aiuto carpentiere) Fr. 3150.-

Oberaargau

Z1 (Caposquadra) Fr. 4970.-

Z2 (Carpentiere) Fr. 4480.-

Z3 (Lavoratore di carpenteria) Fr. 3580.-

Z4 (Aiuto carpentiere) Fr. 3200.-

**Emmental und Gebiet des Rheintalischen
Zimmermeisterverbandes**

Z1 (Caposquadra) Fr. 4730.-

Z2 (Carpentiere) Fr. 4410.-

Z3 (Lavoratore di carpenteria) Fr. 3520.-

Z4 (Aiuto carpentiere) Fr. 3150.-

Basel

Z1 (Caposquadra) Fr. 5210.-

Z2 (Carpentiere) Fr. 4580.-

Z3 (Lavoratore di carpenteria) Fr. 3615.-

Z4 (Aiuto carpentiere) Fr. 3250.-

Tutte le altre Sezioni sottoposte al CNM

Z1 (Caposquadra) Fr. 4970.-

Z2 (Carpentiere) Fr. 4480.-

Z3 (Lavoratore di carpenteria) Fr. 3580.-

Z4 (Aiuto carpentiere) Fr. 3200.-

APPENDICE 15

Elenco dei criteri di classificazione relativo ai livelli salariali A e Q

(Entrata in vigore: assieme al CNM 2000)

In applicazione degli articoli 3, cpv. 1 e 42 del Contratto nazionale mantello (CNM), la Commissione professionale paritetica svizzera (CPPS) 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'articolo 42, cpv. 2 del CNM, valgono, per i lavoratori che li hanno superato 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 Lavoratori nominati dal datore di lavoro per la frequentazione di un corso per stagionali in Spagna, Portogallo o Jugoslavia, in possesso del corrispettivo certificato finale⁴⁸.**
- 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 di formazione per gruisti al Centro di formazione della SSIC.**
- 1.6 Lavoratori che hanno frequentato i 5 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 corsi⁴⁹ 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'UFIAM

Lavoratori in possesso del Certificato Federale di Capacità (CFC) e che hanno un'attività di 3 anni sui cantieri svizzeri (l'apprendistato viene considerato quale attività lavorativa) per i seguenti mestieri:

⁴⁸ La selezione minuziosa degli stagionali più adatti per i corsi di perfezionamento all'estero, alleggerisce l'esecuzione di tali corsi e conduce a risultati migliori. L'iscrizione avviene tramite il datore di lavoro, di comune accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore.

⁴⁹ Secondo la prassi della CPPS relativa alla assegnazione alla classe salariale A, il datore di lavoro deve dare il proprio consenso per la frequentazione del corso.

**muratore,
carpentiere,
costruttore stradale,
selciatore,
scandagliatore,
scalpellino/marmista.**

- 2.2 Formazione professionale in base alle disposizioni dell'UFSEL 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 3 anni sui cantieri svizzeri (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.**

- 2.3 Lavoratori in possesso del Certificato Federale di Capacità (CFC) per apprendistato complementare ai sensi degli art. 2.1 e 2.2 e che hanno un'attività di 3 anni sui cantieri svizzeri.**
- 2.4 Lavoratori in possesso di un attestato professionale straniero: vedi promemoria della CPPS 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.**

Questo elenco sostituisce quello del 1° maggio 1995 ed è valido dall'entrata in vigore del CNM 2000.

COMMISSIONE PROFESSIONALE PARITETICA SVIZZERA

Il presidente	Il vice-presidente
M. Buchs	H. Pletscher
Un membro	Il segretario
P. Scola	M. Felber

Promemoria della CPPS relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri

(Entrata in vigore: assieme al CNM 2000)

- 1. Criteri di riconoscimento per l'assegnazione alla classe Q
durata della formazione 3 anni sia per la parte pratica sia per quella
teorica, la frequenza deve essere confermata la formazione deve essere**

completa 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 principale della costruzione è considerato equivalente.

2.2. Italia

Certificati della «Scuola tecnica» nonché 1 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

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'UFSEL, dipartimento formazione professionale, Bundesgasse 8, 3003 Berna, e richiedere un giudizio di equivalenza.

Questa promemoria sostituisce quella del 1° maggio 1995 ed è valido dall'entrata in vigore del CNM 2000.

COMMISSIONE PROFESSIONALE PARITETICA SVIZZERA

Il presidente Il vice-presidente

M. Buchs H. Pletscher

Un membro Il segretario

P. Scola M. Felber

QUINTA PARTE: Indirizzi delle Commissioni professionali paritetiche

Liste di tutte le Commissioni professionali paritetiche dell'edilizia svizzera (CPPS)

Kt.	Kommission	Strasse, PLZ, Ort	Tel./Fax
-----	------------	-------------------	----------

AG	Paritätische Berufskommission des Kantons	Graben 10 Aargau Postfach 5001 Aarau	062/822 94 08 062/824 59 41
AI	Paritätische Berufskommission	Wiesenrain 77	071/352 22 77
AR	beider Appenzell	9103 Schwellbrunn	
BL	Paritätische Berufskommission Baselland und Umgebung	Bahnhofstr. 16 Postfach 1124 4133 Pratteln	061/821 75 40 061/821 75 44
BS	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Baselstadt	Bäumleingasse 22 4001 Basel	061/272 20 90 061/272 04 14
BE	Paritätische Berufskommission der Stadt Bern und Bern-Mittelland	Florastr. 13 Postfach 148 3000 Bern 6	031/352 72 44 031/352 04 14
BE	Paritätische Berufskommission Bern-Seeland	Aarbergstr. 46 Postfach 1009 2501 Biel	032/322 35 44 032/322 35 24
BE	Paritätische Berufskommission Berner Oberland	Postfach 129 3818 Grindelwald	033/853 21 72 033/853 43 78
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel	Aarbergstr. 46 Postfach 1009 2501 Biel	032/322 35 44 032/322 35 24
BE	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Interlaken und Oberhasli	Uniongasse 7 Postfach 115 3800 Interlaken	033/822 22 43 033/823 37 43
BE	Commission pr ofessionnelle paritaire du Jura bernois	Rue de la Gare 6 2605 Sonceboz	032/489 28 22 032/489 28 23
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Oberaargau-Emmental	Ziegelgut 3 d 3401 Burgdorf	034/422 72 62 034/422 17 50
BE	Paritätische Berufskommission Thun und Umgebung	Militärstr. 5 3601 Thun	033/222 74 94 033/222 56 08
GE	Commission professionnelle paritaire du canton de Genève (CPG)	14, rue Malatrex 1201 Genève	022/949 18 18 022/949 18 19
GL	Paritätische Berufskommission des Kantons Glarus	Hauptstrasse 51 8750 Glarus	055/640 32 50 055/640 47 01
GR	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Graubünden	Comercialstr. 20 7002 Chur	081/253 76 60 081/253 66 67
FR	Commission pr ofessionnelle paritaire du canton de Fribourg	case postale 29, rte A. Piller 1762 Givisiez	026/460 80 20 026/460 80 25
Kt.	Kommission	Strasse, PLZ, Ort	Tel./Fax
JU	Commission pr ofessionnelle paritaire du canton du Jura	Rue des Tanneurs 5 Case postale 161 2900 Porrentruy 1	032/466 48 83
NE	Commission pr ofessionnelle	28, rue de Tivoli	032/730 28 80

	paritaire du canton de Neuchâtel	2003 Neuchâtel	032/730 28 77
SH	Paritätische Berufskommission	Windeggstr. 10	052/624 97 21
	des Kantons Schaffhausen	8203 Schaffhausen	052/624 17 83
SO	Paritätische Berufskommission	Goldgasse 8	032/622 64 11
	des Kantons Solothurn	4502 Solothurn	032/623 45 35
SG	Paritätische Berufskommission	Graben 12	071/222 91 91
	für das Oberer Bauhauptgewerbe		
	der Stadt St. Gallen	9001 St. Gallen	071/222 21 42
SG	Paritätische Berufskommission	Ziegelhüttenstr. 13	055/442 14 32
	des Bau- und Zimmereigewerbes		
SZ	Etzel und Linth	Postfach 9	055/442 40 53
		8853 Lachen	
SG	Paritätische Berufskommission	c/o Niederer AG	071/755 26 15
	Rheintal	Stätlenstrasse 6	
		9450 Altstätten	071/755 38 15
SG	Paritätische Berufskommission	c/o Pedrotti Fischer	071/841 27 19
		AG	
		Rorschach Kirch-	071/841 27 07
		strasse 20	
		9401 Rorschach	
SG	Paritätische Berufskommission	Ziegelhüttenstr. 13	055/442 14 32
	des Bau- und Zimmereigewerbes	Postfach 9	055/442 40 53
	Sargans-Werdenberg	8853 Lachen	
SG	Paritätische Berufskommission	Oberer Graben 12	071/222 91 91
	für das Bauhauptgewerbe Wil-	9001 St. Gallen	071/222 21 42
	Toggenburg-Gossau		
TI	Commissione paritetica cantonale	casella postale	091/825 91 88
	dell'edilizia e del genio civile	no 1220	
		6501 Bellinzona	091/825 48 45
TG	Paritätische Berufskommission	Thomas-Bornhauser-	071/622 36 22
	des Kantons Thurgau	Str. 23 a, Postfach 70	071/622 36 25
		8570 Weinfelden	
VS	Commission professionnelle	11, Rue de l' Avenir	027/327 32 32
	paritaire du canton du Valais	Case postale	027/327 32 82
		1951 Sion	
VD	Commission professionnelle	Riond Bosson	021/802 88 88
	paritaire du canton de Vaud	Case postale	021/802 88 80
		p.a. FVE	
		1131 Tolochenaz	
LU	Paritätische Berufskommission	Postfach 2268	041/360 23 23
	Luzern	6002 Luzern	041/360 23 03
OW	Paritätische Berufskommission	Postfach 2268	041/360 23 23
Kt.	Kommission	Strasse, PLZ, Ort	Tel./Fax
NW	Ob- und Nidwalden	6002 Luzern	041/360 23 03
SZ	Paritätische Berufskommission	Postfach 2268	041/360 23 23
	des Kantons Schwyz	6002 Luzern	041/360 23 03
UR	Paritätische Berufskommission	Postfach 2268	041/360 23 23

	des Kantons Uri	6002 Luzern	041/360 23 03
ZG	Paritätische Berufskommission	Postfach 2268	041/360 23 23
	des Kantons Zug	6022 Luzern	041/360 23 03
LU	Paritätische Berufskommission	Tribschenstrasse 9	041/360 23 23
	Hoch- und Tiefbaugewerbe	6002 Luzern	041/360 23 03
ZH	Paritätische Berufskommission	Sempacherstr. 15	01/381 64 11
	für das Bauhauptgewerbe	8032 Zürich	01/381 64 08
	des Kantons Zürich		

**Commissioni professionali paritetiche nazionali (Art. 13 CNM 2000/CA-LS)
(Appendice 12 CNM 2000)**

Kt.	Kommission	Strasse, PLZ, Ort	Tel./Fax
CH	Paritätische Berufskommission	Weinbergstr. 49	01/258 82 96
	Untertagbau (PK-UT)	Postfach	01/258 83 35
		8035 Zürich	
CH	Schweizerische Paritätische	Weinbergstr. 49	01/258 82 71
	Berufskommission (SPK)	Postfach	01/258 83 44
		8035 Zürich	
