



Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per la posa di ponteggi

Proroga e modifica del 12 marzo 2025

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 4 maggio 2020, del 18 maggio 2021, del 2 maggio 2022, del 3 aprile 2023 e del 5 marzo 2024¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per la posa di ponteggi, è prorogata con effetto fino al 31 marzo 2029.

II

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) per la posa di ponteggi, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 8 cpv. 3, 4 lett. b, 6 e 7 (Disposizioni relative all'orario di lavoro)

³ Orario di lavoro annuale e settimanale:

- a) L'orario di lavoro lordo dovuto ammonta a 2190 ore l'anno (in media 42 ore a settimana).
- b) L'orario di lavoro settimanale viene fissato in un calendario di lavoro (cfr art. 8^{bis}).
- c) Gli ammanchi di ore lavorative causati dal datore o dalla datrice di lavoro non possono essere compensati con pretese concernenti il salario o le vacanze (mora del datore o della datrice di lavoro, art. 324 CO).
- d) *Abrogato*

¹ FF 2020 3969; 2021 1320; 2022 1152; 2023 953; 2024 518

⁴ Il controllo dell'orario di lavoro (rilevazione delle ore lavorative) deve essere effettuato ogni giorno in modo dettagliato per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici. Tale rilevazione delle ore lavorative è costituita dalle seguenti singole posizioni verificabili:

- b) valori temporali di
 - pause, articolo 8^{ter}
 - vacanze, articolo 9
 - giorni festivi, articolo 10
 - assenze di breve durata, articolo 11
 - servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile, articolo 12
 - supplementi salariali e compensazione delle ore di lavoro straordinario, articolo 14
 - supplementi, indennità e rimborso spese, articolo 15
 - indennità di intemperie, articolo 16
 - malattia, articolo 17
 - infortunio, articolo 18

Il datore o la datrice di lavoro ha l'obbligo di effettuare un controllo delle ore di lavoro per ogni lavoratore o lavoratrice separatamente. Le ore che figurano nel rapporto devono corrispondere alle ore prestate dal lavoratore o dalla lavoratrice. Il datore o la datrice di lavoro ha l'obbligo di custodire i documenti per cinque anni.

Occorre informare il lavoratore o la lavoratrice ogni mese per iscritto sul conteggio attuale delle ore di lavoro prestate, delle ore di lavoro straordinario e del saldo delle vacanze.

⁶ Le ore computabili in caso di giorni festivi, vacanze e giorni di assenza individuali dovuti a malattia, infortunio o altri motivi vengono conteggiate in base al calendario di lavoro aziendale vigente o al calendario di lavoro della CPP.

⁷ Se al momento dell'uscita dall'azienda il rapporto di lavoro ha avuto una durata inferiore ai 12 mesi, l'orario di lavoro dovuto viene calcolato pro rata in base all'orario di lavoro lordo dovuto determinante. Le ore prestate in eccesso rispetto all'orario di lavoro lordo pro rata vengono retribuite con il salario base. Eventuali ore in difetto sono a carico della parte che recede dal rapporto di lavoro, ma solo ove il rapporto di lavoro abbia avuto una durata inferiore a 12 mesi.

Se al momento dell'uscita dall'azienda il rapporto di lavoro ha avuto una durata superiore a 12 mesi, trova applicazione il calendario di lavoro di riferimento.

Art. 8^{bis} Orario di lavoro settimanale

¹ Orario di lavoro settimanale: L'orario di lavoro settimanale viene fissato dall'azienda in un calendario di lavoro redatto al più tardi entro metà novembre e valido per l'anno di conteggio successivo. Il calendario viene elaborato secondo i criteri di cui ai capoversi 2 e 3. La CPP mette a disposizione dei modelli di calendari di lavoro. Il calendario di lavoro deve essere trasmesso alla CPP a fini di verifica entro metà

novembre dell'anno precedente. Se l'azienda omette di allestire il calendario di lavoro e di comunicarlo ai lavoratori, viene applicato il calendario di lavoro redatto ogni anno dalla Commissione professionale paritetica.

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

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

³ I calendari di lavoro possono comprendere fino a cinque giorni a zero ore. Questi giorni a zero ore sono destinati in via prioritaria ai giorni di ponte.

Art. 8^{ter} Pause

¹ I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto a una pausa retribuita di 15 minuti per ogni mattina lavorata.

² Questa pausa è considerata tempo di lavoro ed è inclusa nell'orario di lavoro lordo dovuto (vedi art. 8 cpv. 3 lett. a).

Art. 9 cpv. 1, 5 e 6 (Vacanze)

¹ Diritto generale alle vacanze: I lavoratori e le lavoratrici e gli apprendisti e le apprendiste hanno diritto alle seguenti vacanze:

Criteria	Durata delle vacanze	Percentuale d'indennizzo
dal compimento del 20° anno di età fino al 50° anno compiuto	5 settimane (= 25 giorni di lavoro)	10,6 % del salario (corrispondente a 5 settimane di vacanze)
fino al compimento del 20° anno di età e dal 50° anno compiuto	6 settimane (= 30 giorni di lavoro)	13,0 % del salario (corrispondente a 6 settimane di vacanze)

Un giorno di vacanze viene conteggiato sulla base del calendario di lavoro aziendale.

⁵ Periodo delle vacanze: In linea di massima spetta al datore o alla datrice di lavoro fissare il periodo delle vacanze. Il periodo delle vacanze va comunque definito possibilmente in modo tempestivo, ma comunque entro fine marzo, tenendo adeguatamente conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore o della lavoratrice. Al lavoratore o alla lavoratrice vanno accordate almeno due settimane di vacanza consecutive l'anno (art. 329c cpv. 1 CO) purché il diritto alle vacanze sia sufficiente.

⁶ Vacanze aziendali: Il datore o la datrice di lavoro stabilisce la data di eventuali vacanze aziendali con sufficiente anticipo, previa consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici, e la inserisce nel calendario di lavoro.

Art. 10 cpv. 1 e 3 (Giorni festivi)

¹ Giorni festivi indennizzabili: I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto a un'indennità per la perdita di salario pari a 8 giorni festivi l'anno. I giorni festivi indennizzabili vanno retribuiti anche se coincidono con le vacanze o un fine settimana.

Un giorno festivo viene conteggiato sulla base del calendario di lavoro aziendale.

³ Indennità forfetaria: In sostituzione del pagamento dei giorni festivi conformemente alle disposizioni di cui sopra, i datori e le datrici di lavoro hanno la possibilità di corrispondere un indennizzo forfetario del 3 % (sulla base di 12 mensilità salariali o dell'orario di lavoro lordo dovuto). Con ciò l'indennizzo per la perdita di salario nei giorni festivi previsti dalla legge è interamente compensato.

Art. 11 Assenze di breve durata

¹ Presupposti del diritto all'indennità: Ai lavoratori e alle lavoratrici 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) matrimonio del lavoratore o della lavoratrice, | 1 giorno |
| b) decesso nella famiglia del lavoratore o della lavoratrice
(coniuge, partner registrato/a, partner convivente o figli), | 3 giorni |
| c) decesso di fratelli, genitori o suoceri, | 3 giorni |
| d) trasloco della propria economia domestica,
se il rapporto di lavoro non è disdetto, | 1 giorno |

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

³ Per le assenze di breve durata menzionate all'articolo 11 capoverso 1 del presente contratto, le ore di lavoro perse vengono conteggiate sulla base del calendario di lavoro aziendale.

Art. 12 cpv. 3 (Servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile svizzeri)

³ Indennità: La prestazione IPG spetta al datore o alla datrice di lavoro, a condizione che non superi le aliquote sopra definite. I giorni di lavoro persi vengono conteggiati sulla base del calendario di lavoro aziendale.

Art. 13 cpv. 1, 1^{bis} e 12 Retribuzioni (salari minimi, salari base, classi salariali, versamento del salario, 13^{ma} mensilità, adeguamenti salariali, casi particolari)

¹ Salari minimi², ³: In tutta la Svizzera, i salari minimi per ogni classe salariale ammontano mensilmente a franchi svizzeri:

Salari mensili per classe salariale:

Q	A	B1	B2	C
Capo cantiere	Caposquadra	Montatore / Montatrice di ponteggi	Montatore / Montatrice di ponteggi	Aiuto-montatore / Aiuto- montatrice di ponteggi
5593.–	5382.–	5030.–	4628.–	4487.–

Il salario orario viene calcolato nel modo seguente: salario mensile: 182,5 ore = salario per ora.

^{1bis} Adeguamenti salariali: I salari effettivi vengono adeguati a decorrere (...) con un aumento generale dello 0,6 %. Gli aumenti salariali concessi dal datore o dalla datrice di lavoro dal 1° gennaio 2025 possono essere computati agli importi summenzionati.

¹² Aumento dei salari reali: (...) i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto a un aumento dei salari minimi ed effettivi dello 0,5 % per gli anni 2027 e 2028. Questo aumento dei salari reali entra in vigore il 1° aprile dell'anno corrispondente.

Art. 14 Supplementi salariali

¹ Lavoro straordinario:

- a) Le ore prestate in più rispetto all'orario di lavoro settimanale stabilito dal calendario di lavoro sono considerate ore di lavoro straordinario.

Il lavoratore o la lavoratrice ha l'obbligo di prestare ore straordinarie o supplementari nella misura in cui sia in grado di prestarle o lo si possa ragionevolmente pretendere da lui o lei secondo le norme della buona fede (art. 321c cpv. 1 CO). Il lavoro straordinario ordinato dal datore o dalla datrice di lavoro è retribuito con il salario base maggiorato di un supplemento del 25 %. Fanno eccezione 120 ore di lavoro all'anno.

- ² Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).
- ³ Per il Cantone di Ginevra, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

- b) Le ore di lavoro straordinario possono essere riportate sul conto delle ore straordinarie se e nella misura in cui il loro saldo totale non superi le 120 ore. Le ore di lavoro straordinario prestate che superano le 120 ore devono essere compensate alla fine del mese successivo con il salario base maggiorato di un supplemento del 25 %.
- c) Su richiesta del datore o della datrice di lavoro, le ore di lavoro straordinario accumulate nell'anno civile possono essere compensate fino a fine marzo. Nel limite del possibile, il datore o la datrice di lavoro tiene conto dei desideri e delle esigenze del lavoratore o della lavoratrice. Se la compensazione parziale o totale non è possibile nel primo trimestre dell'anno successivo, le ore straordinarie residue a fine marzo vengono retribuite con il salario base. Fanno eccezione 20 ore, che su richiesta del datore o della datrice di lavoro e tenendo conto dei desideri e delle esigenze del lavoratore o della lavoratrice, possono essere riportate senza supplemento nel successivo periodo di conteggio.

² Lavoro notturno: Il lavoro prestatato tra le 20.00 e le 6.00 viene retribuito con un supplemento del 50 % sul salario base.

³ Lavoro di domenica: Il lavoro di domenica (da sabato alle 17.00 fino a lunedì alle 5.00 in estate e alle 6.00 in inverno) viene retribuito con un supplemento del 50 % sul salario base. È considerato lavoro di domenica anche quello effettuato nei giorni festivi nazionali e cantonali.

^{3bis} Lavoro di sabato: Il lavoro di sabato (da sabato alle 06.00 a sabato alle 17.00) dà diritto a un supplemento salariale del 25 %. Tutte le ore prestate il sabato devono essere retribuite il mese successivo con un supplemento in denaro.

⁴ Regolamentazione per il ramo «events»: Vengono accordati i supplementi per il lavoro notturno, il sabato e la domenica, per il lavoro straordinario non viene corrisposto alcun supplemento.

Art. 17 cpv. 1 (Assicurazione indennità giornaliera di malattia)

Il datore o la datrice di lavoro ha l'obbligo di stipulare un'assicurazione collettiva per i lavoratori e le lavoratrici che garantisca un'indennità giornaliera pari all'80 % del salario perso a seguito di malattia. Fungono da base il normale orario di lavoro contrattuale e l'importo dell'ultimo salario versato. Il primo giorno di malattia è considerato giorno di carenza e come tale non viene indennizzato. Il tempo di lavoro perso a seguito di malattia viene conteggiato nel controllo dell'orario di lavoro sulla base del calendario di lavoro aziendale. (...)

Art. 18 cpv. 4 (Assicurazione contro gli infortuni (IP e INP))

⁴ Conteggio: Il tempo di lavoro perso a seguito di infortunio viene conteggiato nel controllo dell'orario di lavoro sulla base del calendario di lavoro aziendale.

Art. 25 cpv. 9 lett. b (Disposizioni d'applicazione)

⁹ Sanzioni: Se la Commissione professionale paritetica constata la violazione delle disposizioni del CCL, essa inviterà la parte inadempiente ad onorare immediatamente i propri impegni. La CPP ha facoltà di:

- b) pronunciare una multa convenzionale fino a 20 000 franchi; se la pretesa è di ordine finanziario la multa convenzionale può ammontare fino al valore della pretesa dovuta. In caso di violazione del divieto di prestare lavoro a cottimo o lavoro nero (...) (art. 13.10, (...) 23.2 e 24.5 CCL), ogni posto di lavoro è soggetto ad una multa convenzionale massima di 20 000 franchi per il datore o la datrice di lavoro e di 5000 franchi per ogni lavoratore o lavoratrice;

Tabella per la determinazione del salario percentuale delle vacanze (art. 9 del CCL) e della quota della 13^{ma} mensilità (art. 13 cpv. 9 del CCL)

Generi di salario e altre prestazioni versati dal datore o dalla datrice di lavoro al lavoratore o alla lavoratrice		Diritto del lavoratore o della lavoratrice a: salario durante	
		le vacanze	13 ^{ma} mensilità
1.	Salari base		
101	Salario orario, settimanale, mensile	sì	sì
2.	Altre prestazioni di carattere salariale		
201	13 ^{ma} mensilità	no	no
202	Partecipazioni, gratifiche, provvigioni	no	no
203	Onorari a membri di consigli di amministrazione	no	no
204	Tantièmes	no	no
3.	Salari in caso di assenze		
301	Salario vacanze (in denaro o accreditato)	no	sì
302	Salario nei giorni festivi	sì	sì
303	Salario assenze inevitabili secondo CCL	sì	sì
304	Indennità intemperie secondo CCL	sì	sì
305	Indennità per perdita salariale causa lavoro ridotto	sì	sì
306	Indennità per perdita salariale Gebafonds per corsi di formazione e perfezionamento	no ¹	no ¹
307	Versamento del salario durante la formazione professionale, se superiore alle indennità Gebafonds	sì	sì
308	Indennità giornaliera malattia, indennità infortuni SUVA	no ²	no ²
309	Salario durante malattia o infortunio: parte che supera la cifra 308 (compresi giorni di carenza SUVA)	sì	sì

¹ Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13^{ma} mensilità è compreso nelle prestazioni del Gebafonds.

² Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13^{ma} mensilità è compreso nella prestazione della SUVA e deve essere coassicurato nell'assicurazione per indennità giornaliera di malattia.

Generi di salario e altre prestazioni versati dal datore o dalla datrice di lavoro al lavoratore o alla lavoratrice		Diritto del lavoratore o della lavoratrice a: salario durante	
		le vacanze	13 ^{ma} mensilità
310	Versamento del salario durante SM, SC o SPC obbligatori	sì ³	sì ³
311	Premio fedeltà	sì	sì
4. Salari in natura			
401	Salari in natura	sì	sì
402	Indennità per alloggio	sì	sì
403	Appartamento di servizio	no	sì
5. Supplementi e premi			
501	Supplementi per lavoro straordinario	sì ⁴	sì ⁴
502	Supplementi per lavoro notturno e domenicale	sì	sì
6. Indennità e spese			
601	Indennità pranzo	no	no
602	Indennità di trasferta, se rimborso spese	no	no
603	Indennità per il tragitto, se rimborso spese	no	no
604	Biglietti di trasporto gratis o a prezzo ridotto	no	no
605	Rimborso spese di trasferta	no	no
606	Rimborso spese di ogni genere	no	no
607	Indennità 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

³ Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13^{ma} mensilità è compreso nella prestazioni dell'Ordinamento per perdita di guadagno e della Cassa compensazione e viene accreditato al datore o alla datrice di lavoro.

⁴ Il diritto al salario per le vacanze e alla 13^{ma} mensilità sussiste soltanto se il lavoro straordinario (pos. 501) viene calcolato in base alle ore, ma non quando il conteggio avviene in base a importi forfetari concordati in franchi. Anche i lavoratori e le lavoratrici che percepiscono il salario mensile non hanno diritto al salario per le vacanze e alla 13^{ma} mensilità per queste posizioni.

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° aprile 2025 e ha effetto fino al 31 marzo 2029.

12 marzo 2025

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Karin Keller-Sutter

Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi