

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per le costruzioni ferroviarie

Rimessa in vigore e modifica del 13 agosto 2007

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

I decreti del Consiglio federale del 3 ottobre 2000, del 28 novembre 2000, del 23 gennaio 2001, del 8 giugno 2005 e del 11 agosto 2005¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per le costruzioni ferroviarie, sono rimessi in vigore.

II

E conferita obbligatorietà generale alle seguenti disposizioni, **stampate in grassetto**, della convenzione del 13 marzo 2006 sul tenore del contratto collettivo di lavoro per le costruzioni ferroviarie:

Art. 12 Disposizioni relative all'orario di lavoro

¹ ***Definizione di orario di lavoro:*** per orario di lavoro si intende il tempo in cui il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro. 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'articolo 19 capoverso 5 del presente contratto;
- b) **la pausa del mattino con interruzione del lavoro regolata.**

² ***Orario a tempo parziale:*** un contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e deve stabilire la quota esatta delle ore di lavoro annuali dovute. La parte delle ore di lavoro settimanali non soggette a supplemento, nonché le ore computabili per giorni festivi, vacanze, malattia, infortunio ecc. subiscono una riduzione proporzionale.

³ ***Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali):*** per orario di lavoro annuale si intende il totale lordo delle ore di un anno civile, durante le quali il lavoratore deve svolgere il suo lavoro, prima della deduzione delle ore non lavorative generali, come i giorni festivi infrasettimanali retribuiti, e delle ore individuali non lavorate, come vacanze, malattia, infortunio, giorni di servizio civile ecc.

¹ FF 2000 4513–4514 5298, 2001 156, 2005 3565–3566 4577–4578

Il totale determinante delle ore annuali ammonta a 2112 ore in tutte le zone contrattuali (365 giorni : 7 = 52,14 settimane x 40,5 ore), tenuto conto delle condizioni locali e degli orari di presenza indispensabili, con riserva di eventuali orari di lavoro più brevi, determinati da disposizioni delle ferrovie.

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

⁴ *Giorni di assenza:* per giorni festivi, vacanze, nonché per giorni di assenza individuali in seguito a malattia, infortunio o altre assenze, vengono conteggiate sempre 8,1 ore al giorno. In caso d'inizio o di cessazione dell'attività lavorativa del lavoratore durante l'anno, l'orario di lavoro viene calcolato pro rata temporis.

⁵ *Orario di lavoro settimanale (orario di lavoro normale) e lavoro a sciolte*

- a) L'orario di lavoro settimanale per l'anno successivo viene fissato dall'impresa in un calendario di lavoro, al più tardi entro la fine dell'anno. Il calendario viene elaborato secondo i criteri di cui al capoverso 5 lettera b. Se l'impresa omette di allestire il calendario di lavoro e di comunicarlo ai lavoratori, viene applicato per analogia il calendario sezionale del settore dell'edilizia principale, in vigore nel luogo in cui è attiva l'impresa, che viene elaborato ogni anno dalle Commissioni professionali paritetiche locali del settore dell'edilizia principale.
- b) *Durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale:* l'orario di lavoro settimanale si articola di regola nel modo seguente:
 - minimo 37,5 ore settimanali (= 5 x 7,5 ore) e
 - massimo 45 ore settimanali (= 5 x 9 ore).
- c) *Scostamenti:* nel rispetto del capoverso 5 lettera b e dell'orario di lavoro annuale massimo dovuto, l'impresa può modificare il calendario di lavoro per l'intera impresa, o per singole parti (cantieri), e adeguarlo alle nuove esigenze. Se il calendario di lavoro viola disposizioni stabilite dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, la CPS Costruzioni ferroviarie può presentare un ricorso motivato e dichiarare non più applicabile il calendario di lavoro.
- d) *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.
- e) *Lavoro a sciolte - premesse:* il lavoro a sciolte viene autorizzato quando:
 - l'impresa (o consorzio) ha presentato di regola almeno due settimane prima dell'inizio dei lavori una domanda scritta e motivata,
 - sussiste una necessità specifica,
 - è stato elaborato un piano delle sciolte e
 - sono rispettate le condizioni previste dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro

- f) **Lavoro a sciolte – competenze:** la domanda deve essere presentata alla CPS Costruzioni ferroviarie, che l'approva entro una settimana dal ricevimento, purché siano adempiute le premesse citate al capoverso 5 lettera e.
- g) **Lavoro a sciolte – supplementi:** ai lavoratori che lavorano a sciolte viene concesso un supplemento di 20 minuti per ogni turno. Al posto di questo supplemento di tempo può essere versato un supplemento di 1 franco per ogni ora di lavoro. Nella domanda di autorizzazione per il lavoro a sciolte occorre indicare come verranno regolati i supplementi.
- h) A titolo complementare trova applicazione la direttiva dettagliata sul lavoro a sciolte nell'edilizia principale in Svizzera (appendice 16 del CNM 2006).

6 Giorni non lavorativi

- a) **Concetto:** la domenica, le festività e i giorni di riposo cantonali e ufficiali così come il sabato e il 1° agosto non si lavora. In casi motivati è ammesso il lavoro nei giorni non lavorativi; l'impresa deve darne comunicazione alla CPS Costruzioni ferroviarie, se possibile 24 ore prima dell'inizio dei lavori.
- b) **Supplemento:** tutte le ore prestate di sabato danno diritto a un supplemento salariale del 25 %. Sono riservati eventuali supplementi superiori concordati contrattualmente (appendici).
- c) **Eccezione:** in deroga a questo principio, il supplemento del 25 % per ore prestate di sabato non è dovuto se la prestazione lavorativa è resa necessaria da motivi di sicurezza o tecnica del traffico e se nella settimana in questione non sono ancora stati prestati cinque giorni lavorativi.

7 Ore supplementari

- a) **Concetto:** le ore prestate in più rispetto all'orario di lavoro settimanale stabilito dal calendario di lavoro sono considerate ore supplementari. Gli apprendisti possono essere chiamati a prestare lavoro supplementare solo con moderazione; va tenuto conto della loro età e dei loro obblighi scolastici.
- b) **Supplemento e limiti:** se l'orario di lavoro settimanale è superiore alle 48 ore, alla fine del mese successivo le ore di lavoro in più devono essere retribuite con il salario base e con un supplemento del 25 %. Per il resto, ogni mese possono essere trasferite sul nuovo conto al massimo 20 ore supplementari prestate nel mese in corso, sempre che il saldo complessivo non sia superiore a 100 ore. Il resto delle ore supplementari prestate durante il mese in corso sono da retribuire parimenti alla fine del mese successivo con il salario base.
- c) I supplementi di cui al capoverso 7 lettera b, capoverso 6 lettera b e articolo 18 capoverso 2 non sono cumulabili. Viene applicata l'aliquota più alta.

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

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

In caso di interruzione del rapporto di lavoro durante l'anno civile, occorre effettuare il calcolo pro rata dell'orario annuale di lavoro.

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

Art. 16 Servizio obbligatorio militare, civile e di protezione civile in Svizzera

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

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

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

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

(sono riservati gli articoli 324a e 324b CO).

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 dalle norme di legge relative all'indennità per perdita di guadagno (IPG).

⁴ **Deduzioni:** qualora, per ragioni amministrative, vengano trattenuti al lavoratore sulle prestazioni IPG i contributi SUVA, del fondo di applicazione e del fondo per la formazione, tali contributi non vengono più rimborsati; le indennità di cui all'articolo 16 capoverso 1 del presente contratto sono considerate ridotte di un importo pari ai contributi in questione.

⁵ **Coordinamento con le prestazioni IPG:** se le prestazioni previste dal regolamento sull'indennità per perdita di guadagno superano quelle corrisposte dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 16 capoverso 1 del presente contratto, l'importo eccedente spetta al lavoratore.

⁶ **Tacitazione:** con l'adempimento delle condizioni summenzionate viene così tacitato l'obbligo da parte del datore di lavoro di versare il salario ai sensi degli articoli 324a e 324b CO.

Art. 17 Retribuzioni (salari base, classi salariali, versamento del salario, 13^a mensilità)

¹ **Salari base.** Il lavoratore ha diritto al seguente salario minimo (all'ora/al mese), fatti salvi i casi particolari di cui all'articolo 17 capoverso 6 del presente contratto:

Classi salariali				
V	Q	A	B	C
5651/31.65	5161/28.80	4971/27.75	4626/25.75	4161/23.25

² **Classi salariali:** Per i salari base previsti dal capoverso 1 valgono le seguenti classi salariali:

Classi salariali	Requisiti
C <i>Lavoratori delle costruzioni ferroviarie</i>	Lavoratori senza conoscenze professionali
B <i>Lavoratori delle costruzioni ferroviarie con conoscenze professionali</i>	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.

Classi salariali	Requisiti
<i>A Lavoratori qualificati delle costruzioni ferroviarie</i>	Capi gruppo e macchinisti semiqualeficati con almeno tre anni di attività in questa funzione. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe A.
<i>Q Costruttori di vie di traffico</i>	Indirizzo costruzioni ferroviarie, con certificato professionale riconosciuto (attestato federale di capacità o attestato estero equipollente)
<i>V Capi</i>	Lavoratori qualificati delle costruzioni ferroviarie che vengono riconosciuti dall'impresa come capi.

³ *Esperienza professionale:* per i lavoratori che dalle costruzioni e dal genio civile passano alle costruzioni ferroviarie, nell'assegnazione alla classe salariale va tenuto conto dell'esperienza professionale maturata.

⁴ *Assegnazione alla classe salariale:* l'assegnazione alla relativa classe salariale viene fatta dal datore di lavoro dopo la prima assunzione nell'impresa e comunicata al lavoratore al più tardi alla scadenza del periodo di prova. La classe salariale deve essere indicata sul conteggio salariale individuale.

⁵ *Qualifica e adeguamento salariale:* il lavoratore viene annualmente qualificato dal proprio datore di lavoro nell'ultimo quadrimestre dell'anno civile. La qualifica contempla la disponibilità lavorativa, l'idoneità professionale, il rendimento e l'affidabilità in materia di sicurezza.

⁶ *Regolamentazioni salariali in casi particolari*

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

1. lavoratori che fisicamente e/o mentalmente non sono in grado di svolgere pienamente l'attività;
2. giovani che non hanno ancora compiuto il 17° anno di età, praticanti, scolari e studenti che vengono occupati per meno di due mesi in un anno civile;
3. lavoratori estranei al settore che vengono occupati nell'edilizia per meno di due mesi in un anno civile;
4. lavoratori delle classi salariali A e B ai sensi del capoverso 2 del presente articolo, la cui assegnazione alla classe salariale è stata modificata in via eccezionale dal nuovo datore di lavoro con contemporanea notifica alla CPS Costruzioni ferroviarie competente.

b) *Divergenze d'opinione:* in caso di divergenze d'opinione sull'adeguatezza del salario ci si può rivolgere alla CPS Costruzioni ferroviarie.

7 *Versamento del salario in generale:* la retribuzione viene corrisposta mensilmente, di regola a fine mese in contanti o per bonifico. Il lavoratore ha diritto a un conteggio dettagliato a scadenza mensile.

8 *Pagamento del salario mensile ponderato:* se il salario viene corrisposto in base alle ore lavorate e il rapporto di lavoro dura da più di sette mesi, le ore vanno conteggiate su una media mensile, in modo che venga corrisposto un salario mensile costante. Si applica il seguente calcolo: retribuzione oraria x ore totali annue, diviso 12.

9 *Divieto di cessione del salario:* il lavoratore non può cedere a terzi le proprie pretese salariali (art. 325 capoverso 2 CO). Cessioni già avvenute, eventualmente 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. Una deroga da parte del datore di lavoro può esserci solo nei seguenti casi:

- a) decisioni giudiziarie;
- b) pignoramenti salariali in via esecutiva, ai sensi dell'articolo 325 capoverso 1 CO.

10 *Tredicesima mensilità:* i lavoratori hanno diritto alla tredicesima a partire dall'inizio del loro impiego presso l'impresa. Se il rapporto di lavoro non ha avuto la durata di un intero anno civile, la tredicesima viene corrisposta pro rata. Il pagamento avviene come segue:

- a) **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 (calcolo secondo la tabella all'allegato 1). 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 (calcolo secondo la tabella all'allegato 1). Sulla tredicesima non viene versata nessuna indennità di vacanza.**
- b) ***Pagamento pro rata:* se il rapporto di lavoro non si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore viene corrisposta, con il conteggio finale, una quota supplementare pari all'8,3 % del salario determinante accumulato durante l'anno civile considerato (calcolo secondo la tabella all'allegato 1).**
- c) ***Indennità di vacanza:* sulla tredicesima non viene versata nessuna indennità di vacanza.**

Art. 18 Supplementi salariali

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 (art. 12 cpv. 7), lavoro di sabato (art. 12 cpv. 6) o lavoro di domenica (art. 18 cpv. 2). 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 *Lavoro di domenica: per il lavoro di domenica (da sabato alle 17.00 fino a lunedì alle 5.00) viene corrisposto un supplemento del 50 % (nelle zone nelle quali il contratto collettivo di lavoro per l'edilizia principale prescrive maggiori supplementi salariali, si applicano questi ultimi). Viene considerato lavoro di domenica anche quello effettuato nei giorni festivi nazionali e cantonali vevolevoli per i lavoratori delle FFS della regione.*

³ **Abrogato**

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° settembre 2007 e ha effetto sino al 31 dicembre 2009.

13 agosto 2007

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Micheline Calmy-Rey

La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz