

## *Commissione Paritetica Cantonale dell'Edilizia e del Genio Civile*

resp.: S. Lupi  
e-mail: sonia.lupi@cpcedilizia.ch

6500 Bellinzona, 16 febbraio 2006

Alle spettabili imprese  
nel settore dell'edilizia principale  
del cantone Ticino

### **ADEGUAMENTI AL CONTRATTO NAZIONALE MANTELLO (CNM) ED AL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO (CCL-TI)**

---

Egregi Signori,

a fine dicembre vi abbiamo inviato il CCL-TI, entrato in vigore il 1° gennaio scorso. Il CNM invece, e con esso l'obbligo di adeguamento dei salari, è entrato in vigore, il **1° febbraio 2006**, con il decreto di obbligatorietà del Consiglio federale del 12 gennaio 2006.

Di seguito vi elenchiamo le principali modifiche.

#### **1. Aumenti salariali**

##### **1.1. Aumenti salariali individuali a partire dal **1° febbraio 2006****

- 1.1.1. I salari orari, rispettivamente costanti di tutte le classi salariali (assistenti inclusi), devono essere aumentati di fr. 0,60 l'ora.
- 1.1.2. I salari mensili di tutte le classi salariali (assistenti inclusi) devono essere aumentati di fr. 106.-- mensili.

#### **2. Nuovi salari base a partire dal **1° febbraio 2006****

Tenuto conto di un aumento generale dei salari base (minimi) di fr. 0,60 l'ora, rispettivamente di fr. 106.-- mensili, quelli nuovi sono i seguenti:

<b>Classe salariale</b>	<b>Zona</b>	<b><u>Salario orario</u></b>	<b>Zona</b>	<b>Salario mensile</b>
C	blu	fr. 23.25	verde	fr. 4'101.--
B	blu	fr. 25.75	verde	fr. 4'501.--
A	verde	fr. 27.45	verde	fr. 4'901.--
Q	verde	fr. 28.45	verde	fr. 5'091.--
V	verde	fr. 30.45	verde	fr. 5'411.--

Ricordiamo che il salario costante mensile (vedi punto 8) , da non confondere con il salario mensile, viene stabilito moltiplicando il salario orario per 176 (coefficiente).

### 3. Salari apprendisti a partire dal **1° febbraio 2006**

La retribuzione minima oraria degli apprendisti è la seguente:

1° anno	2° anno	3° anno
fr. 8.54 l'ora	fr. 11.38 l'ora	fr. 14.23 l'ora
(30 % del salario base della classe salariale Q)	(40 % del salario base della classe salariale Q)	(50 % del salario base della classe salariale Q)

### 4. Indennità per il pranzo

E' confermata fr. 1,20 all'ora.

Tale indennità deve essere versata individualmente al lavoratore ad ogni paga e indicata separatamente nel conteggio e sulla busta paga.

Questa indennità non è dovuta in caso di assenza del dipendente per malattia, infortunio, vacanza o altro.

### 5. Orario di lavoro (vedi art. 17 CCL-TI)

In deroga all'art. 26 del Contratto Nazionale Mantello:

5.1. Il totale delle 2064 ore annuali (2112 con i giorni festivi) deve essere ripartito in un calendario di lavoro che preveda:

- Minimo 37.5 ore settimanali (5 x 7.5 ore/giorno)
- Massimo 45 ore settimanali ( 5 x 9.0 ore/giorno)

5.2. È ammesso l'utilizzo di al massimo 75 ore flessibili annuali, da programmare nel calendario di lavoro (massimo quindi di 2139 ore/anno, rispettivamente 46.5 ore/settimana).

5.3. In deroga ai cpv. 1 e 2, per casi motivati\*, è possibile prestare ore supplementari (in più rispetto al calendario di lavoro) fino a 48 ore settimanali, senza supplemento salariale, rispettivamente fino ad un massimo di 50 ore settimanali, corrispondendo un supplemento salariale pari al 25% per le ore che eccedono le 48 settimanali.

La motivazione per cui sono state prestate ore supplementari deve essere notificata alla CPC, entro 24 ore lavorative, e le ore sono da pagare con il salario del mese corrente.

*\*Si sottintende che se le ore supplementari prestate non sono motivate, sono tutte da retribuire, oltre che con il salario base, con un supplemento del 25%.*

5.4. Giornalmente non si possono prestare più di 2 ore supplementari.

## 6. Tempo di viaggio (vedi art. 17.5 CCL-TI)

Le ore di viaggio, che superano i 30 minuti, dovranno essere indicate, sul conteggio paga, separatamente dalle ore effettive.

## 7. Ore flessibili (vedi art. 18 CCL-TI)

Queste ore possono essere compensate con:

- a) le ore non fatturate alla cassa disoccupazione, ad eccezione dei giorni di carenza, a condizione che il lavoratore possa disporre liberamente di queste ore;
- b) le ore non lavorate a seguito di esigenze di flessibilità aziendale.

I lavoratori sono tenuti a rimanere sul cantiere in attesa della decisione definitiva di sospensione del lavoro per intemperie per un massimo di due ore; quest'ultime possono essere compensate con le ore flessibili.

Tutte le ore perse per intemperie o per esigenze di flessibilità aziendale che superano le 75, dovranno essere pagate secondo le disposizioni del CNM e di legge.

Se durante l'anno il lavoratore avrà effettuato più di 2064 ore, le ore eccedenti verranno compensate, entro il 31 marzo dell'anno seguente, a salario normale o in corrispondente tempo libero. Questo diritto esiste fino a un totale di 75 ore annuali.

## 8. Salario costante (vedi art. 47 CNM)

8.1 Il salario costante è una retribuzione su base oraria versata per 12 mesi.

Il salario costante lordo mensile è calcolato moltiplicando il salario base orario per 176 (2112:12). Il conguaglio avviene a fine anno in base alle ore effettivamente prestate, ritenuto il rispetto del totale delle ore annuali di lavoro (2064).

8.2 Sul listino paga mensile, oltre alle usuali indicazioni, dovranno figurare:

- il salario orario base individuale;
- il salario costante mensile lordo (salario base x 176)
- il totale delle ore mensili prestate
- le eventuali ore perse (malattia, infortunio, intemperie e assenze non pagate)
- il saldo delle ore flessibili
- il saldo dei giorni di vacanza
- il tempo di viaggio

8.3 Il salario determinante da notificare alla SUVA e alle casse malati per l'indennità perdita di salario è quello mensile costante

8.4 In caso di assenze retribuite all'80% (malattia, infortunio e intemperie) si potrà procedere alla deduzione, dal salario mensile costante, del 20% delle ore perse comprensive delle indennità per giorni festivi infrasettimanali, vacanze e tredicesima.

8.5 Le assenze non pagate potranno essere dedotte in ragione del 100% comprensive delle indennità per i giorni festivi infrasettimanali, vacanze e tredicesima mensilità.

**9. Ammontare salari assicurati per la previdenza professionale**

Ci permettiamo rammentarvi che l'ammontare dei salari assicurati per la previdenza professionale va calcolato applicando la seguente formula:

$$\text{salario orario} \times 176 \times 13$$

Resta inteso che il premio annuo da pagare dovrà essere suddiviso per il numero di mesi di lavoro.

Come al solito siamo a vostra completa disposizione per fornirvi eventuali chiarimenti ed approfittiamo dell'occasione per porgervi i nostri migliori saluti.

per la Commissione Paritetica Cantonale  
il presidente:



E. Bernasconi

il segretario:



S. Malpangotti