

Appendice 1	Accordo protocolcolare in complemento al CNM concernente le «condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti» e il «diritto di stipulare un contratto di adesione» del 26 maggio 2005	1
Appendice 2	Convenzione addizionale sull'adeguamento dei salari del 26 maggio 2005	2
Appendice 3	abrogata	3
Appendice 4	abrogata	4
Appendice 5	Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale» del 26 maggio 2005	5
Appendice 6	Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri del 26 maggio 2005	6
Appendice 7	Convenzione protocolcolare in complemento al campo di applicazione aziendale ai sensi dell'art. 2 CNM 2006 del 26 maggio 2005	7
Appendice 8	Tabella per la determinazione del salario durante le vacanze e per la 13^a mensilità	8
Appendice 9	Salari base del 1° febbraio 2006	9
Appendice 10	Linee direttive concernenti l'assicurazione di indennità giornaliera di malattia per il settore dell'edilizia principale del 26 maggio 2005	10
Appendice 11	abrogata	11
Appendice 12	Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo dell'8 dicembre 2005	12
Appendice 13	Convenzione addizionale «Genio civile speciale» del 26 maggio 2005	13
Appendice 14	abrogata	14
Appendice 15	Elenco dei criteri di classificazione relativo alle classi salariali A e Q e promemoria della CPSA relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri	15
Appendice 16	Direttiva sul lavoro a sciolte del 26 maggio 2005	16
Appendice 17	Convenzione addizionale per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo del 26 maggio 2005	17

Appendice 1

**Accordo protocollare in
complemento al CNM
concernente le «condizioni
di formazione e di lavoro
per gli apprendisti» e il
«diritto di stipulare un con-
tratto di adesione» del
26 maggio 2005**

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

del 26 maggio 2005¹

Le parti contraenti il CNM stipulano il seguente accordo protocollare che costituisce parte integrante del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera 2006–2008 (CNM 2006), di seguito CNM:

1. Condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti

Art. 1 Principio

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

Art. 2 Diritto alle vacanze

Le vacanze annuali ammontano a sei settimane.

Art. 3 Raccomandazioni per la retribuzione degli apprendisti

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

Art. 4 Tredicesima

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

Art. 5 Prestazioni supplementari

Gli apprendisti hanno diritto alle seguenti prestazioni:

- a) indennità per giorni festivi, ai sensi dell'art. 38 CNM;
- b) indennità per le assenze inevitabili, secondo l'art. 39 CNM;
- c) indennità per servizio militare, civile e di protezione civile, ai sensi dell'art. 40 CNM;
- d) indennità per trasferimento, ai sensi dell'art. 60 CNM;
- e) supplemento salariale per i lavori nell'acqua o nel fango, ai sensi dell'art. 57 CNM;

¹ Questo accordo sostituisce quello del 25 marzo 2002.

- f) supplemento per lavori sotterranei, di cui all'art. 58 CNM, pari al 50% durante tutto il periodo di apprendistato;
- g) indennità giornaliera di malattia, in virtù dell'art. 64 CNM (con riserva delle disposizioni legali vincolanti).

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

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

Art. 7 Lavoro a cottimo

Gli apprendisti non possono eseguire lavori a cottimo.

Art. 8 Continuazione del rapporto di lavoro

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

2. Diritto di stipulare un contratto di adesione

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

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

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

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

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

Art. 11 Disposizioni comuni

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

Appendice 2

Convenzione addizionale sull'adeguamento dei salari 2006 del 26 maggio 2005

Convenzione addizionale sull'adeguamento dei salari 2006

del 26 maggio 2005

Le parti contraenti il CNM stipulano la seguente convenzione addizionale sull'adeguamento dei salari, valida dall'entrata in vigore del CNM 2006.

I. Adeguamento dei salari effettivi

1. Tutti i lavoratori che soddisfano i requisiti elencati qui di seguito (cifra 2) hanno diritto, dall'entrata in vigore della presente convenzione, a un aumento generale del salario effettivo di CHF 106.– al mese o di CHF 0.60 all'ora. Per gli impiegati a tempo parziale che percepiscono un salario mensile, il diritto all'aumento si riduce in proporzione al grado di occupazione. Il tal modo è compensato il rincaro fino al mese di ottobre 2005.
2. Hanno diritto all'aumento salariale tutti i lavoratori assoggettati al CNM, il cui rapporto di lavoro sia durato almeno sei mesi; questo vale anche per i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei che nel 2005 hanno lavorato almeno sei mesi per un'impresa assoggettata al CNM e che nel 2006 lavoreranno per la stessa impresa. Il diritto all'aumento salariale ai sensi della cifra 1 presuppone inoltre la piena abilità al lavoro (vedi cifra 3 qui di seguito).
3. Per i lavoratori parzialmente inabili al lavoro in modo duraturo, ai sensi dell'art. 45 cpv. 1 lett. a CNM, occorre stipulare un accordo scritto individuale sugli aumenti salariali, la cui aliquota può essere inferiore a quelle summenzionate. In caso di divergenze viene applicato l'articolo 45 cpv. 2 CNM.

II. Adeguamento dei salari base

L'art. 41 cpv. 2 CNM è modificato come segue:

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

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	5891/32.85	5236/29.15	5041/28.10	4751/26.35	4226/23.55
BLU	5651/31.65	5161/28.80	4971/27.75	4626/25.75	4161/23.25
VERDE	5411/30.45	5091/28.45	4901/27.45	4501/25.15	4101/23.00

- b) L'appendice 9, l'art. 18 dell'appendice 12, l'art. 6 dell'appendice 13 e l'art. 5 cpv. 2 dell'appendice 17 CNM vengono adeguati conformemente alle cifre dell'art. 41 cpv. 2 (aumento di CHF 106.– al mese e di CHF 0.60 all'ora).

III. Entrata in vigore

La presente convenzione entra in vigore con il CNM 2006.
Zurigo, 26 maggio 2005

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori SSIC

D. Lehmann W. Messmer M. Buro

Per il Sindacato Unia

H. U. Scheidegger V. Pedrina J. Robert

Per il Syna, Sindacato interprofessionale

E. Zülle M. Haas P.-A. Grosjean

Appendice 3

abrogata

Appendice 4

4

abrogata

Appendice 5

5

Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale» del 26 maggio 2005

Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale»

del 26 maggio 2005¹

Le parti contraenti il CNM stipulano la presente convenzione addizionale, in applicazione della legge federale del 17 dicembre 1993 sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (chiamata «legge sulla partecipazione»), entrata in vigore il 1° maggio 1994, in applicazione delle prescrizioni della legge sull'assicurazione contro gli infortuni, della legge sul lavoro, del codice delle obbligazioni modificato il 17 dicembre 1993, come pure ai sensi dell'art. 73 del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM 2006, di seguito CNM):

1. Scopo, campo d'applicazione, concetti

Art. 1 Scopo

Lo scopo di questa convenzione è:

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

Art. 2 Campo di applicazione

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

Art. 3 Concetti del diritto di partecipazione

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

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

¹ Questa convenzione sostituisce quella del 25 marzo 2002.

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

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

2. Informazione

Art. 4 Oggetto dell'informazione ed attuazione

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

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

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

3 L'informazione può essere data:

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

3. Sicurezza sul lavoro e tutela della salute

Art. 5 Principio

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

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

- a) le prescrizioni di legge e le direttive;
- b) la soluzione settoriale, sostenuta congiuntamente dalle parti sociali e dalla CFSL, «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore principale della costruzione»²;
- 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).

² Approvata l'8 luglio 1997 dalla Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL). In vigore dal 15 luglio 1997. Oggi chiamata «sicuro».

Art. 6 Diritti e obblighi del datore di lavoro

- 1 Diritti e obblighi del datore di lavoro si basano sulle disposizioni di legge.
- 2 Il datore di lavoro deve fare in modo che:
 - a) tutti i lavoratori impiegati nella sua impresa o cantiere, compresi i lavoratori di altre imprese che ivi prestino la loro opera e che lavorino per suo mandato, siano informati tempestivamente e in maniera esauriente, istruiti sui pericoli legati alla loro attività nonché sulle misure di prevenzione degli infortuni e di igiene³;
 - b) venga designato un «preposto alla sicurezza sul lavoro» in conformità al «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore principale della costruzione» che vanti la dovuta preparazione e che sia in grado di svolgere i compiti assegnatigli.
- 3 Con una tempestiva e completa informazione e formazione il lavoratore deve, nell'ambito della sua responsabilità, poter operare in qualsiasi momento in modo autonomo e competente.

Art. 7 Diritti e obblighi del lavoratore

- 1 Diritti e obblighi del lavoratore si basano sulle disposizioni di legge.
- 2 I lavoratori hanno facoltà di presentare all'impresa proposte e misure atte a migliorare la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute.
- 3 Ogni lavoratore è tenuto ad attenersi scrupolosamente ai seguenti obblighi relativi all'igiene e alla sicurezza sul lavoro⁴:
 - a) seguire le istruzioni del datore di lavoro;
 - b) usare l'equipaggiamento personale di protezione e portare calzature adeguate;
 - c) in caso di constatazione di anomalie che pregiudicano la sicurezza sul lavoro, rimuoverle nella misura del possibile o informarne il proprio capo;
 - d) evitare situazioni che potrebbero mettere in pericolo la sicurezza della sua persona o quella di altre persone o che potrebbero danneggiare l'attrezzatura in dotazione.

Art. 8 Visite aziendali

- 1 I lavoratori di un'impresa devono essere informati per tempo dalla stessa in caso di visite aziendali da parte dell'organo di esecuzione della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute. L'impresa comunica ai lavoratori l'esito di tale visita e tutti i provvedimenti adottati in materia di sicurezza⁵.
- 2 I lavoratori possono richiedere il sopralluogo da parte dell'organo di esecuzione competente previo accordo con l'impresa.

³ Vedi art. 2 e 5 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro e art. 3 dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni.

⁴ Art. 11 dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e art. 10 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro.

⁵ Art. 6 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro.

Art. 9 Raccolta di informazioni

I lavoratori possono, previo accordo con l'impresa, raccogliere le informazioni necessarie relative alla sicurezza e alla prevenzione⁶, presso autorità, esperti esterni della sicurezza sul lavoro e fornitori. Qualora vengano interpellati esperti esterni in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute, è necessario regolare preventivamente con l'azienda la questione dei costi.

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

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

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

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

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

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

4. Situazioni aziendali particolari

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

Art. 11 Lavoro straordinario

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

⁶ Art. 6 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro e art. 6a dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni.

Art. 12 Lavoro a cottimo

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

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

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

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

Art. 14 Principio

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

Art. 15 Introduzione del lavoro ridotto

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 LADI⁷),
- b) l'annuncio è stato inoltrato per tempo all'Ufficio cantonale competente (art. 36 LADI),
- c) i lavoratori interessati ne hanno ricevuto comunicazione entro i termini previsti e
- d) ogni lavoratore interessato ha comunicato il proprio assenso in forma scritta, per eventuali accertamenti.

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

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

Art. 16 Indennità e esercizio del diritto

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

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

⁷ Legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, qui di seguito LADI).

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

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

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

Art. 18 Parità di trattamento dei dipendenti

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

Art. 19 Diritto al salario

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

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

I giorni festivi che vengono a cadere in periodo di lavoro ridotto o di chiusura temporanea della ditta (se non computati con le vacanze) devono essere retribuiti in base alle ore ridotte previste in tale periodo, a meno che non siano retribuiti in percentuale 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 di malattia non sono superiori a quelle che il lavoratore avrebbe maturato complessivamente nei confronti del datore di lavoro e dell'assicurazione contro la disoccupazione se non si fosse ammalato.

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

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

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

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

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

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

3. Trasferimento ad altra impresa e licenziamenti collettivi

Art. 24. Concetti⁸

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.

Art. 25 Consultazione dei lavoratori e obbligo di notifica

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

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

2 Se il trasferimento prevede delle misure che interessano i lavoratori, bisogna dare per tempo a questi ultimi la possibilità di avvalersi del diritto di consultazione⁹.

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

⁸ Art. 333 cpv. 1 CO e art. 335d CO.

⁹ Art. 333a cpv. 2 CO.

4 Il datore di lavoro comunica per iscritto al lavoratore, con copia all'Ufficio cantonale del lavoro¹⁰:

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

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

Art. 26 Criteri di licenziamento

Qualora siano previsti licenziamenti collettivi occorre rispettare i seguenti criteri:

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

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 collettivo¹¹; una copia della lettera viene inviata anche ai lavoratori colpiti da tale provvedimento.

2 L'Ufficio cantonale del lavoro fa il possibile per trovare delle soluzioni di concerto con l'impresa e le parti contraenti il CCL¹². I lavoratori colpiti dal provvedimento possono presentare le proprie osservazioni all'Ufficio cantonale del lavoro.

3 Se il datore di lavoro non rispetta l'obbligo di consultazione ai sensi dell'art. 335f CO, le disdette nell'ambito del licenziamento collettivo sono abusive¹³.

Art. 28 Piano sociale

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

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

¹⁰ Art. 335f cpv. 3 e cpv. 4 CO.

¹¹ Art. 335g CO.

¹² Art. 335g cpv. 2 e cpv. 3 CO.

¹³ 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.

5. Rappresentanza dei lavoratori

Art. 29 Costituzione della rappresentanza dei lavoratori

1 In aziende o parti di aziende con oltre 50 occupati, un quinto dei lavoratori con diritto di voto (in imprese con oltre 500 occupati almeno 100 lavoratori) può esigere la votazione generale sull'opportunità di eleggere una rappresentanza dei lavoratori¹⁴. Il datore di lavoro e i lavoratori organizzano in comune la votazione e l'elezione, se la votazione generale ha avuto un esito favorevole a questa.

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

Art. 30 Diritto di voto, eleggibilità e circoscrizioni

1 Hanno diritto di voto tutti i lavoratori e le lavoratrici (compresi gli apprendisti):
a) che lavorano da più di sette mesi nell'impresa con impiego fisso,
b) il cui rapporto di lavoro non è stato disdetto e
c) che hanno compiuto il 18° anno di età.

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

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

Art. 31 Diritti e obblighi della rappresentanza dei lavoratori

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

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

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

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

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

¹⁴ Art. 5 della legge sulla partecipazione.

Art. 32 Collaborazione

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

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

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

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

6. Disposizioni finali**Art. 33 Controversie¹⁵**

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

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

Art. 34 Entrata in vigore e durata

La presente convenzione addizionale al CNM, non modificata nei suoi contenuti, entra in vigore con il CNM 2006. Per principio ha pari durata del CNM 2006. Se non viene disdetta tre mesi prima della scadenza si rinnova per un ulteriore anno.

¹⁵ Art. 15 della legge sulla partecipazione.

Appendice 6

**Convenzione addizionale
concernente gli alloggi
dei lavoratori, l'igiene e
l'ordine sui cantieri del
26 maggio 2005**

6

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

del 26 maggio 2005¹

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

1. Scopo e campo di applicazione

Art. 1 Scopo

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

Art. 2 Campo di applicazione

- 1* Il campo di applicazione di questa convenzione si estende a tutti i datori di lavoro ed i lavoratori del settore edile su tutto il territorio della Confederazione elvetica giusta gli articoli da 1 a 3 del CNM, purché non in contrasto con norme di diritto pubblico.
- 2* Il campo di applicazione materiale si estende a:
- a) tutti gli alloggi che le imprese di costruzione mettono a disposizione dei propri dipendenti a scopo abitativo; queste norme valgono per analogia anche per camere, monolocali e appartamenti;
 - b) tutti gli alloggi che le imprese di costruzione mettono temporaneamente a disposizione dei propri dipendenti, in particolare in grandi cantieri;
 - c) locali di soggiorno e attrezzature sanitarie sui cantieri.
- 3* Restano riservate le norme di diritto pubblico che fossero migliori².

¹ Questa convenzione sostituisce quella del 25 marzo 2002.

² Stato 1.1.1995: cantoni Vaud, Ginevra e Vallese.

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

6

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

- 1 Ai lavoratori alloggiati dev'essere garantita la possibilità di avere un vitto caldo. Le possibilità sono le seguenti:
 - a) la mensa;
 - b) la cucina individuale o comune dove i lavoratori possono preparare essi stessi i pasti;
 - c) la possibilità organizzata di prendere i pasti nelle vicinanze.
- 2 *Mensa*: per quanto concerne la mensa vale quanto segue:
 - a) se i lavoratori prendono i pasti alla mensa o fuori, si deve offrire loro la possibilità di preparare acqua calda negli alloggi;
 - b) per l'installazione e l'esercizio si devono rispettare le prescrizioni di diritto pubblico.
- 3 *Cucine individuali e cucine comuni*: per le cucine individuali e le cucine comuni vale quanto segue:
 - a) La cucina in comune deve disporre di:
 1. fornelli (es. piastre elettriche) in misura sufficiente (valore indicativo: un fornello a persona per un numero di inquilini compreso tra uno ed otto; un fornello supplementare ogni due altre persone). In caso di lavoro a sciolte questi valori possono venir ridotti);
 2. lavabi con acqua calda e fredda;
 3. frigoriferi o altre possibilità di refrigerazione, dotati di sufficiente capacità (possibilmente con chiusura a chiave);
 4. adeguati armadietti personali per la custodia di generi alimentari in alloggi comuni, con chiusura a chiave (minimo 100 litri).
 - b) Se non c'è un locale di soggiorno e un refettorio separato, nelle cucine comuni sono ammesse 12 persone al massimo, purché il loro spazio di movimento non venga limitato. Ogni persona deve avere un posto a sedere e corrispondente spazio a tavola nonché un piano di lavoro sufficiente.
 - c) Le cucine comuni con locale separato di soggiorno e refettorio devono avere un numero sufficiente di grandi tavoli da lavoro e sufficiente spazio di movimento.

Art. 5 Refettori e locali di soggiorno

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

Art. 6 Dormitori

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

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

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

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

Art. 7 Servizi igienici

1 In tutti gli alloggi devono essere previsti:

- a) WC e orinatoi, lavabi e docce, attenendosi ai valori indicativi seguenti:
 1. WC con sedile 1 ogni 5 persone,
 2. Orinatoio: 1 ogni 7 persone,
 3. Lavabi 1 ogni 2 persone,
 4. Docce 1 ogni 5 persone;
- b) Prese elettriche per rasoio.
- c) I valori indicativi si riferiscono agli alloggi e possono essere adottati per analogia anche per camere, monolocali e appartamenti.

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

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

Art. 8 Alloggi temporanei

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

Art. 9 Prescrizioni di esercizio

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

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

2 Il locatore organizza:

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

Art. 10 Costi di alloggio

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

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

3. Locali di soggiorno e servizi igienici sui cantieri

Art. 11 Requisiti generali

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

Art. 12 Locali di soggiorno sui cantieri

1 I locali di soggiorno devono:

- a) essere conformi alle norme stabilite dai vigili del fuoco,
- b) poter essere ben aerati e riscaldati,
- c) disporre di tavolo e posto a sedere per ogni persona che utilizza il locale,
- d) disporre di un guardaroba ordinato,
- e) prevedere la possibilità di preparare delle bevande calde.

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

Art. 13 Servizi igienici sui cantieri

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

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

Art. 14 Eccezioni

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

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

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

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

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

4. Applicazione e controllo

Art. 16 Obblighi del datore di lavoro

1 Il datore di lavoro provvede alla manutenzione degli alloggi e delle attrezzature di cantiere.

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

Art. 17 Obblighi del lavoratore

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

Art. 18 Compiti e competenze della Commissione professionale paritetica

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

5. Disposizioni finali

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

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

Art. 20 Disposizioni transitorie

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

Art. 21 Entrata in vigore

1 La presente convenzione addizionale entra in vigore con il CNM 2006 e sostituisce la convenzione addizionale del 25 marzo 2002. È rinnovata automaticamente di anno in anno, salvo che non venga disdetta per fine anno, con un preavviso di tre mesi.

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

Allegato

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

Elementi di costo per il calcolo dei costi degli alloggi

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

a) Costi di impianto:

1. ammortamenti sull'immobile,
2. ammortamenti sulle attrezzature,
3. interessi.

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

b) Costi di esercizio:

1. manutenzione,
2. energia elettrica, acqua, pulizie, TV, lavaggio biancheria, ecc.,
3. riscaldamento,
4. imposte e assicurazioni.

Appendice 7

**Convenzione protocollare
in complemento al campo di
applicazione aziendale ai
sensi dell'art. 2 CNM 2006
del 26 maggio 2005**

7

Convenzione protocollare in complemento al campo di applicazione aziendale ai sensi dell'art. 2 CNM 2006

del 26 maggio 2005¹

In complemento all'art. 2 CNM 2006 le parti contraenti il CNM stabiliscono il seguente campo di applicazione aziendale:

Art. 1 Campo di applicazione aziendale (art. 2 cpv. 1 CNM 2006)

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 2006)

Imprese che svolgono in particolare le seguenti attività:

1. posa di ponteggi e montacarichi
2. lavori di protezione di edifici e di elementi in ferro,
3. lavori di isolamento di ogni tipo,
4. lavori di miglioria e drenaggio, come prosciugamento di terreni edili e terreni da bonificare, inclusi lavori di spurgo di cimiteri e lavori di 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,

¹ Questa convenzione protocollare in complemento al campo di applicazione aziendale sostituisce quella del 25 marzo 2002.

15. produzione e trasporto di materiali edili deperibili, come miscele di calcestruzzo e malta (calcestruzzo da centrale e malta pronta), quando con la maggior parte dei materiali edili prodotti vengono serviti i cantieri dell'impresa produttrice o trasportatrice, una ditta della stessa impresa o dello stesso gruppo,
16. lavori edili di ogni tipo,
17. lavori di protezione del legno su componenti edili,
18. costruzione di canali,
19. lavori in muratura di ogni tipo,
20. lavori in pietra naturale,
21. lavori di infissione
22. tubazioni per l'edilizia e il genio civile, posa di cavi per il genio civile e di spingitubo,
23. costruzione di pozzi e gallerie,
24. lavori di demolizione con esplosivi, demolizione e rimozione delle macerie,
25. lavori di preparazione e piegatura dell'acciaio, purché vengano eseguiti nel contesto di altre prestazioni edili dell'impresa,
26. costruzione di strade di ogni tipo (in asfalto, calcestruzzo, lavori in pietra, produzione e preparazione di miscele, lastricati di ogni tipo),
27. lavori di compattazione stradale,
28. lavori di genio civile di ogni tipo,
29. lavori di montaggio di pareti e soffitti, rispettivamente rivestimenti, inclusa l'applicazione di fondi e supporti per intonaci,
30. posa di pavimenti in collegamento con altre prestazioni edili, posa di betoncini,
31. noleggio di macchine edili di ogni tipo, con personale di conduzione, quando le macchine edili con relativo personale vengono impiegate per svolgere prestazioni edili,
32. lavori con sistemi compositi di isolamento termico,
33. costruzione di opere idriche, lavori di esaurimento delle acque, lavori idraulici,
34. lavori di carpenteria e costruzioni in legno, che vengono svolti nell'ambito delle attività di carpenteria, inclusa la posa di parquet.

Art. 3 Interpretazione

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

Appendice 8

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

8

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

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	sì	sì
2	Altre prestazioni di carattere salariale		
201	13 ^a mensilità	no	no
202	Partecipazioni, gratifiche, provvigioni	no	no
203	Onorari a membri di consigli d'amministrazione	no	no
204	Tantièmes	no	no
3	Salari in caso di assenze		
301	Salario vacanze (pagato o accreditato)	no	sì
302	Salario nei giorni festivi	sì	sì
303	Salario assenze inevitabili (CCL)	sì	sì
304	Indennità intemperie (CCL)	sì	sì
305	Indennità di perdita di guadagno (orario ridotto)	sì	sì
306	Indennità del Parifonds per corsi di formazione e perfezionamento	no ¹⁾	no ¹⁾
307	Salario durante la formazione professionale che superano l'indennità Parifonds	sì	sì
308	Indennità giornaliera malattia, indennità SUVA	no ²⁾	no ²⁾
309	Salario durante malattia o infortunio: parte che supera la cifra 308 (compresi giorni attesa SUVA)	sì	sì
310	Indennità perdita guadagno (IPG) per SM, SC o SPC	sì ³⁾	sì ³⁾
311	Premi fedeltà secondo art. 38 cpv. 4 CNM	sì	sì
4	Salari in natura		
401	Salario in natura	sì	sì
402	Indennità per alloggio	sì	sì
403	Appartamento di servizio	no	sì
5	Supplementi e premi		
501	Lavoro straordinario	sì ⁴⁾	sì ⁴⁾
502	Lavoro notturno e domenicale	sì	sì
503	Tempo di viaggio	sì ⁴⁾	sì ⁴⁾
504	Lavori in acqua, fango o condizioni difficili	sì ⁴⁾	sì ⁴⁾
505	Lavori sotterranei	sì	sì
506	Premi d'avanzamento, successo o durata	sì	sì
6	Indennità e spese		
601	Indennità vitto	no	no
602	Indennità di trasferta, se rimborso spese	no	no

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

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

Appendice 9

**Salari base
del 1° febbraio 2006**

9

Salari base

del 1° febbraio 2006

In applicazione dell'art. 41 CNM 2006 le parti stabiliscono qui di seguito la ripartizione geografica dei salari base.

Si applicano i seguenti salari base in franchi svizzeri:

Salario orario		Classe salariale
		V (capi)
ROSSA	32.85	Regione di Basilea ¹
BLU	31.65	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienne, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Friburgo, Ginevra, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto ² , Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo ³ , Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	30.45	Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienne, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Ticino.
		Q (lavoratori diplomati)
ROSSA	29.15	Argovia, Regione di Basilea, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Vaud, Zurigo.
BLU	28.80	Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	28.45	Appenzello Interno ed Esterno, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
		A (lavoratori qualificati)
ROSSA	28.10	Ginevra, Argovia, Regione di Basilea, Vaud, Zurigo.
BLU	27.75	Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	27.45	Appenzello Interno ed Esterno, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
		B (lavoratori edili con conoscenze professionali)
ROSSA	26.35	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud, Zurigo.

BLU	25.75	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Ticino, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	25.15	
		C (lavoratori edili)
ROSSA	23.55	Regione di Basilea, Friburgo, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Turgovia, Vaud, Vallese, Zurigo.
BLU	23.25	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Ticino, Uri, Zugo.
VERDE	23.00	Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja).

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

² Svitto (esclusi i distretti March e Höfe)

³ San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe)

Salario mensile		Classe salariale
		V (capi)
ROSSA	5891	Regione di Basilea.
BLU	5651	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienne, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Friburgo, Ginevra, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	5411	Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienne, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
		Q (lavoratori diplomati)
ROSSA	5236	Argovia, Berna (distretti amministrativi di Courtelary, La Neuveville, Moutier), Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	5161	Berna – esclusi i distretti amministrativi di Courtelary, La Neuveville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Bienne, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.
VERDE	5091	Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienne, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, ma senza la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.
		A (lavoratori qualificati)
ROSSA	5041	Argovia, Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	4971	Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienne, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.

VERDE	4901	Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienne, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, ma senza la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.
		B (lavoratori edili con conoscenze professionali)
ROSSA	4751	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	4626	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	4501	Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
		C (lavoratori edili)
ROSSA	4226	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	4161	Argovia, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienne, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Friburgo, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Svitto (esclusi i distretti March e Höfe), Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	4101	Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienne, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarona, Grigioni, Sciaffusa, Svitto (distretti March e Höfe), San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, esclusi la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino.

Quadro generale della ripartizione geografica dei salari base

Luogo	Salari base											
	Classi salariali											
	V		Q		A		B		C			
ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese	
Argovia	B	B	R	R	R	R	B	B	B	B	B	
Appenzello Interno ed Esterno	B	B	V	V	V	V	B	B	B	B	V	
Regione di Basilea¹	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	
Berna												
<ul style="list-style-type: none"> • Distretti amministrativi Courtelary, La Neuveville, Moutier • Distretti amministrativi Aarberg-Aarwangen, Bienne, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (esclusi i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. • Berna (resto del territorio cantonale) 	B	B	B	R	B	B	B	B	B	B	B	
	V	V	B	V	B	B	V	B	B	B	V	
Friburgo	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
Ginevra	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R	R	
Glarona	B	V	B	V	B	V	B	B	B	B	V	
Grigioni	B	B ²	B ²	V	B ²	V	B ²	B	B ²	B	V	
	B	V ³	V ³	V	V ³	V	V ³	B	V ³	B	V	

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

² Esclusi i distretti di Brusio, Poschiamo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja

³ Distretti di Brusio, Poschiamo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja

Luogo		Salari base															
		Classi salariali															
		V			Q			A			B			C			
		ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese
Giura		B	B	R	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Lucerna		B	B	B	V	B	V	B	V	B	V	B	V	B	B	B	B
Neuchâtel		B	B	R	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Nidvaldo, Obvaldo		B	B	B	V	B	V	B	V	B	V	B	V	B	B	B	B
Sciaffusa		B	B	B	V	B	V	B	V	B	V	B	V	B	B	B	V
Svitto⁴		B	B	B	V	B	V	B	V	B	V	B	V	B	B	B	B
Soletta⁵		B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
San Gallo																	
• Città		B	B	B	B ⁶	B	B ⁶	B	B ⁶	B	B ⁶	B	B ⁶	B	B	B	B ⁶
• Cantone⁷		B	B	B	V ⁸	B	V ⁸	B	V ⁸	B	V ⁸	B	V ⁸	B	B	B	V ⁸
Ticino		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	B	V	B	V
Turgovia		B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Uri		B	B	B	V	B	V	B	V	B	V	B	V	B	B	B	B
Vaud		B	B	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Vallese		B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Zugo		B	B	B	V	B	V	B	V	B	V	B	V	B	B	B	B
Zurigo		B	B	R	B	R	B	R	B	R	B	R	B	R	B	R	B

⁴ Esclusi i distretti March e Höfe

⁵ Esclusi i distretti Dorneck e Thierstein

⁶ Inclusi il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach

⁷ Inclusi i distretti March e Höfe

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

Appendice 10

**Linee direttive concernenti
l'assicurazione di indennità
giornaliera di malattia per
il settore dell'edilizia princi-
pale del 26 maggio 2005**

10

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

del 26 maggio 2005¹

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 $\frac{1}{365}$ del salario annuale.

4 Perdite di salario dovute a una riduzione dell'orario di lavoro e a disoccupazione devono essere discusse con l'assicurazione prima dell'introduzione dell'orario ridotto o dell'inizio del periodo di disoccupazione. In genere vale il principio che il lavoratore malato non deve beneficiare di un'indennità giornaliera più alta del lavoratore in disoccupazione o di quello che lavora a orario ridotto.

5 Adeguamenti del salario sanciti dal contratto collettivo vengono presi in considerazione in caso di malattia.

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

¹ Queste linee direttive sostituiscono quelle del 25 marzo 2002.

Art. 3 Inizio delle prestazioni assicurative

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

Art. 4 Giorno di attesa

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

Art. 5 Durata delle prestazioni assicurative

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

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

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

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

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

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

Art. 6 Ammissione

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

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

Art. 7 Riserve assicurative

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

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

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

<i>Recidiva della malattia durante il rapporto di lavoro ininterrotto in una azienda assoggettata al CNM</i>	<i>Durata massima delle prestazioni per ogni caso di malattia</i>
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 all'art. 5 delle presenti linee direttive) se l'assicurato ha lavorato ininterrottamente per 5 anni nel ramo dell'edilizia principale svizzera. Non sono prese in considerazione interruzioni inferiori a 90 giorni (rispettivamente 120 giorni per i lavoratori stagionali e i dimo-
ranti temporanei).

Art. 8 Estinzione dell'assicurazione

Il diritto alle prestazioni si estingue:

- a) con l'uscita dalla cerchia degli assicurati collettivi;
- b) se il contratto viene annullato o sospeso;
- c) se è stato esaurito il massimo delle prestazioni.

Art. 9 Passaggio ad altri tipi di assicurazione

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

- a) nell'assicurazione sociale, da parte della cassa malati, per iscritto e con menzione delle norme di legge dell'assicurazione contro le malattie;
- b) nell'assicurazione privata, da parte della compagnia assicuratrice, per iscritto e con menzione delle condizioni generali di assicurazione.

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

2 Nel caso di cui all'art. 8 lett. a e b di queste linee direttive, l'assicurato può passare all'assicurazione individuale dell'organismo che gestisce l'assicurazione collettiva, senza un nuovo esame del suo stato di salute. Il premio dell'assicurazione individuale viene calcolato tenendo conto dell'età dell'assicurato al momento della stipulazione del contratto dell'assicurazione collettiva.

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

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

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

Art. 10 Area geografica di validità

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

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

3 Per quanto riguarda il lavoratore straniero che non è in possesso né del suo permesso di residenza, né del permesso di domicilio, si estingue l'obbligo di prestazione dell'assicuratore con la scadenza del permesso di lavoro o quando l'assicurato lascia la Svizzera e il Principato del Liechtenstein, 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 limitrofa e rimanga a disposizione per i controlli medici ed amministrativi ritenuti necessari dalla compagnia di assicurazione. All'assicurazione è comunque consentito sospendere le proprie prestazioni dal momento in cui l'assicurato sposta definitivamente il proprio domicilio dalla zona di confine limitrofa ad altra regione estera.

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

Art. 11 Disposizioni finali

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

Appendice 11

abrogata

Appendice 12

**Convenzione addizionale
al CNM per i lavori in
sotterraneo (Convenzione
per i lavori in sotterraneo)
dell'8 dicembre 2005**

12

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

dell'8 dicembre 2005¹

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

Capitolo 1 Generalità

Art. 1 Posizione rispetto al CNM

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

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

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

Art. 2 Campo di applicazione

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

Art. 3 Dichiarazione di obbligatorietà generale

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

Art. 4 Osservanza delle disposizioni

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

¹ Sostituisce la convenzione del 15 maggio 2003.

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

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

Art. 5 **Principio**

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

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

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

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

3 I compiti della Commissione professionale paritetica (CP-LS) sono definiti giusta gli art. 75 e segg. CNM e in conformità alla convenzione addizionale sulla partecipazione nell'edilizia principale (appendice 5 CNM) e alla convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri (appendice 6 CNM).

Art. 7 **Collegio arbitrale**

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

Capitolo 3 *Disposizioni contrattuali*

Art. 8 **Contratto di lavoro scritto**

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

Art. 9 **Lavoro temporaneo e sicurezza sul lavoro**

I lavoratori e le lavoratrici temporanei con diritto ai supplementi per i lavori in sotterraneo giusta l'art. 16 lett. a (classe 1) appendice 12 CNM possono essere impiegati sui cantieri dei lavori in galleria unicamente se sono in grado di dimostrare di avere già esercitato nell'edilizia principale un'attività di almeno 6 mesi. Inoltre, i lavoratori e le lavoratrici temporanei devono beneficiare della stessa formazione concernente la sicurezza prevista per i lavoratori fissi e provare di avere svolto un corso di formazione sulla sicurezza di almeno un giorno. Il test medico d'idoneità deve essere effettuato prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

Art. 10 Orario di lavoro

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

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

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

Art. 11 Lavoro a sciolte

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

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

Art. 12 Tempo di tragitto

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

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

Art. 13 Posto di raccolta

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

Art. 14 Vitto e trasferimento

1 In deroga all'art. 60 CNM, ogni lavoratore ha diritto ad un'indennità di CHF 13.- al giorno per il pranzo.

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

1.1 Sui cantieri con lavoro a sciolte con esercizio continuo giusta l'art. 17 cpv. 2 appendice 12 CNM, ogni lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera di CHF 16.– per i pasti.

1.2 Per il miglioramento della qualità del vitto nelle mense e per una più ampia offerta sui cantieri con lavoro a sciolte con esercizio continuo, il datore di lavoro impiega CHF 3.– supplementari al giorno.

2 Vengono inoltre rimborsate le spese nei seguenti casi:

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

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

- a) Vitto e alloggio (trasferimento completo) tenendo conto dell'indennità per il pranzo di cui al capoverso 1 e 1.1 del presente articolo. In caso d'interruzione del lavoro pari o inferiore a 48 ore, il lavoratore ha diritto all'indennità per il trasferimento completo. Se l'interruzione del lavoro è superiore a 48 ore, il lavoratore non ha diritto all'indennità per il trasferimento completo. In questo caso le spese per l'alloggio non devono essere sostenute dal lavoratore.
- b) Diritto all'indennità per il tempo di viaggio:
 - Se il lavoratore torna al proprio domicilio una volta alla settimana, ha diritto a un'indennità di CHF 75.– per ogni viaggio di andata e ritorno (pari alla compensazione forfetaria in denaro di 3 ore in media).
 - In caso di lavoro a sciolte con esercizio continuo, il lavoratore ha diritto a un'indennità di CHF 100.– per ogni viaggio di andata e ritorno (pari alla compensazione forfetaria in denaro di 4 ore in media). Questa indennità viene corrisposta anche se il lavoratore non torna al proprio domicilio.
- c) Diritto all'indennità per le spese di viaggio: in caso di interruzioni superiori a 48 ore vengono rimborsate le spese effettive del viaggio in treno in seconda classe o altre spese di trasporto necessarie per tornare al luogo di domicilio, o al massimo fino alla frontiera. Il diritto a questa indennità si estingue se viene organizzato un trasporto collettivo o se il lavoratore non torna al proprio domicilio.

Art. 15 Supplementi, indennità in generale

I lavoratori impiegati per il lavoro a sciolte (anche quello con esercizio continuo) hanno diritto ai supplementi e alle indennità previsti dall'art. 56 CNM (lavoro festivo), dall'art. 58 CNM (lavori sotterranei) e dall'art. 59 CNM (indennità per lavoro notturno a sciolte).

Art. 16 Supplementi per lavori in sotterraneo

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

- a) *Classe 1*
CHF 4.50 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 ad esso collegate.

b) *Classe 2*

CHF 2.70 all'ora per i lavori di finitura, quando non è necessario un rivestimento o l'opera è già rivestita nella zona di lavoro. Per lavori di finitura si intendono in particolare: strato di fondazione, delimitazioni, pavimentazioni, posa di elementi prefabbricati e finiti, come pure i lavori di finitura interna delle caverne indipendenti dal rivestimento nonché (nelle gallerie stradali) le iniezioni effettuate dopo la realizzazione del rivestimento interno e le canalizzazioni eseguite contemporaneamente agli strati di fondazione.

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

1 Il supplemento per il lavoro a sciolte con esercizio continuo è di CHF 1.– all'ora.

2 Vi è lavoro a sciolte con esercizio continuo ai sensi della presente disposizione quando su un cantiere si lavora sette giorni alla settimana, quindi anche la domenica, secondo un piano delle sciolte riconosciuto dalla SECO.

Art. 18 Supplemento per lavoro notturno a sciolte

Il supplemento per il lavoro notturno a sciolte è disciplinato dall'art. 59 CNM e ammonta a CHF 2.– all'ora.

Art. 19 Supplemento di tempo per lavoro notturno

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

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

Art. 20 Salari base

Per tutti i cantieri sotterranei assoggettati a questa convenzione addizionale valgono quale minimo i salari base (salari mensili e paghe orarie) della zona rossa ai sensi dell'art. 41 CNM 2006:

Zona	Classi salariali				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	5891/32.85	5236/29.15	5041/28.10	4751/26.35	4226/23.55

Art. 21 Classi salariali per i lavori in sotterraneo

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

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

- Classe A: minatori, dipendenti specializzati in lavori puntuali (finora guniteur, macchinisti di Jumbo, macchinisti in generale) e personale di officina (aiuti meccanici, aiuti elettricisti, ecc.) senza certificato professionale, ma riconosciuti come tali dal datore di lavoro.
- Classe Q: costruttori di gallerie (finora guniteur, macchinisti di fresatrici, macchinisti di Jumbo) e personale di officina con conoscenze professionali (ad esempio fabbri, meccanici, elettricisti, macchinisti, autisti) in possesso di un

certificato professionale o riconosciuti come tali dal datore di lavoro. Hanno inoltre diritto ad un salario della classe Q i lavoratori con attestato federale di capacità per un mestiere riconosciuto nel settore edile o con un certificato estero analogo.

Art. 22 Alloggi sui cantieri

- 1 In generale per gli alloggi su cantieri con lavori in sotterraneo trova applicazione l'appendice 6 del CNM.
- 2 A titolo complementare si applicano le seguenti disposizioni:
 - in caso di alloggi temporanei su cantieri per i quali le offerte sono state inoltrate dopo il 1° luglio 2003, i lavoratori hanno diritto a una stanza singola la cui superficie deve corrispondere a quella indicata nell'appendice 6 CNM;
 - in caso di cantieri già esistenti, devono essere messe a disposizione stanze singole nel più breve termine possibile se il cantiere, il 1° gennaio 2004, continua per almeno altri tre anni.

Capitolo 4 Disposizioni finali

Art. 23 Durata del contratto

- 1 La presente convenzione entra in vigore il 1° gennaio 2006 e resta valida fino alla scadenza del CNM 2006.
- 2 Le parti contraenti il CNM possono concordare, durante il periodo di validità della presente convenzione addizionale, eventuali modifiche o adeguamenti della stessa.
- 3 Questa 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 dall'insieme delle associazioni dei lavoratori firmatarie.

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori SSIC

D. Lehmann

W. Messmer

J.-P. Grossmann

Per il Sindacato Unia

A. Kaufmann

V. Pedrina

J. Robert

Per il Syna, Sindacato interprofessionale

E. Zülle

M. Haas

P.-A. Grosjean

Appendice 13

Convenzione addizionale «Genio civile speciale» del 26 maggio 2005

CONVENZIONE ADDIZIONALE «Genio civile speciale»

del 26 maggio 2005¹

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

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 palancolate, lavori di battitura, iniezioni, jetting, abbassamento della falda freatica, costruzione di pozzi oppure dispongono di un reparto specializzato in tali lavori.

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

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

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

3 *Dichiarazione di obbligatorietà generale:* per la dichiarazione di obbligatorietà fa stato quella del CNM 2006.

Art. 3 Rispetto generale delle disposizioni

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

¹ Questa convenzione sostituisce quella del 25 marzo 2002.

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 sottterraneo ai sensi dell'appendice 12 del CNM 2006, in deroga al cpv. 1 del presente articolo è competente la Commissione professionale paritetica per i lavori in sottterraneo (CP-LS). Questa commissione può richiedere una consulenza tecnica a un esperto designato dalle parti contraenti la presente convenzione.

2. Disposizioni materiali

Art. 5 Orario di lavoro

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

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

- a) la Commissione paritetica professionale locale del luogo in cui si trova il cantiere o
- b) la Commissione paritetica professionale per i lavori in sottterraneo, se si tratta di opere collegate a lavori in sottterraneo ai sensi dell'appendice 12 del CNM 2006.

Art. 6 Classi salariali e zone

1 In aggiunta all'art. 42 CNM il personale di perforazione viene suddiviso nelle seguenti classi salariali:

Classe salariale

V (Capisquadra)

Q (Lavoratori diplomati)

A (Lavoratori qualificati)

Definizione

Lavoratori qualificati (ex «Bohrmeister II») che hanno portato a termine con successo la scuola per capisquadra nel campo del genio civile speciale o sono stati riconosciuti capisquadra dal proprio datore di lavoro.

Sondatori, meccanici, fabbri, ecc.

Specialisti qualificati in perforazioni, conducenti di macchine che:

1. dispongono di un attestato professionale o
2. vengono riconosciuti dall'impresa. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe A.

3 *Rimborso spese in caso di ritorno giornaliero al luogo di impiego*: se è possibile tornare ogni giorno al luogo di impiego, il supplemento (indennità forfetaria per il pranzo) ammonta a CHF 12.50 per ogni giorno di lavoro.

4 *Rimborso delle spese effettive*: se un lavoratore fa valere che nella media di un mese il supplemento versatogli in virtù dei cpv. 2 e 3 del presente articolo non copre le spese di vitto e alloggio ed è in grado di dimostrarlo con pezze giustificative, gli vengono rimborsati i costi aggiuntivi a condizione che non vi fossero possibilità di vitto e alloggio accettabili a un prezzo più basso.

Art. 9 Giorni festivi

1 *Giorni festivi indennizzabili*: i giorni festivi indennizzabili corrispondono alle norme vigenti nel luogo del cantiere in conformità con l'art. 38 CNM.

2 *Indennità forfetaria*: invece di pagare i giorni festivi come previsto al cpv. 1 del presente articolo, le imprese hanno la possibilità di versare un'indennità forfetaria pari al tre per cento del salario (3%). Questa remunerazione copre interamente il diritto all'indennità per perdita di 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

abrogata

Appendice 15

**Elenco dei criteri di
classificazione relativo
alle classi salariali A e Q
e promemoria della CPSA
relativo al riconoscimento
di certificati professionali
esteri**

Elenco dei criteri di classificazione relativo alle classi salariali A e Q

(Entrata in vigore: assieme al CNM 2006¹)

In applicazione dell'art. 3 cpv. 1 e dell'art. 42 cpv. 2 del Contratto nazionale mantello (CNM), la Commissione paritetica svizzera d'applicazione (CPSA)² ha preso le seguenti decisioni in merito alla classificazione nell'ambito della classe salariale A e Q:

1. Classe salariale A (lavoratori qualificati)

Quale elenco ai sensi dell'art. 42 cpv. 2 CNM valgono, per i lavoratori che li hanno superati con successo, i seguenti corsi di formazione:

1.1 Lavoratori in possesso di un certificato di formazione empirica nel settore della costruzione ai sensi dell'art. 49 della legge federale sulla formazione professionale.

1.2 Macchinisti con certificato finale, in base al regolamento d'esame per conducenti di macchine di cantiere del 15 agosto 1988, compresi i conducenti di macchine di cantiere in possesso del certificato finale di formazione rilasciato nei Cantoni di Neuchâtel, Vallese, Vaud e Ginevra.

1.3 Partecipanti ai moduli stabiliti dalle parti sociali nell'ambito del «Progetto Spagna/Portogallo», a condizione che abbiano seguito almeno 300 ore di lezione.

- Per i «corsi d'integrazione» sono conteggiate 100 ore. Il tempo rimanente deve essere dedicato a corsi di aggiornamento nell'ambito dei progetti e/o a corsi di artigianato della costruzione.
- Deve essere fornita la prova della frequentazione dei corsi.
- Altri corsi di artigianato della costruzione frequentati all'estero possono essere considerati se ne è riconosciuta l'equivalenza.
- Il datore di lavoro deve dare la sua approvazione per la frequentazione di moduli e corsi, e scegliere insieme al dipendente l'offerta di formazione che meglio risponde alle attitudini di quest'ultimo e alle esigenze dell'impresa. Dopo aver dato la sua approvazione, il datore di lavoro non può ostacolare o vietare la frequentazione dei corsi, impedendo così al dipendente di raggiungere le ore di lezione necessarie per la classe salariale A.

1.4 Lavoratori che hanno frequentato i corsi di base per lavori di armatura, lavori in calcestruzzo, lavori di canalizzazione, puntellatura e pozzi, muratura in mattoni (corsi n. 2311, 2313, 2331 del programma del Centro di formazione), in possesso dell'attestato rilasciato dalla direzione del Centro di formazione della SSIC.

1.5 Lavoratori che hanno superato con successo gli esami dopo aver seguito la formazione per gruisti al Centro di formazione della SSIC.

Gruisti in possesso della patente in virtù dell'ordinanza sulle gru, se la loro attività come gruisti è più che occasionale.

- Se un dipendente è impiegato solo occasionalmente come gruista, cioè meno del 20% dei giorni lavorativi, ha diritto alla classe salariale B.
- All'inizio dell'anno, datore di lavoro e dipendente devono stabilire per iscritto se l'attività di gruista è occasionale o meno.

¹ Sostituisce l'elenco del 25 marzo 2002.

² Sostituisce la CPPS dal 1° luglio 2006.

1.6 Lavoratori che hanno frequentato i cinque corsi per costruttori stradali presso il Centro di formazione della SSIC (corsi n. 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 del programma del Centro di formazione), in possesso dell'attestato rilasciato dalla direzione del Centro di formazione della SSIC.

1.7 Lavoratori che hanno seguito i corsi di base 1 + 2 dell'Associazione svizzera delle imprese di perforazione e taglio del calcestruzzo (ASPT) secondo il corso professionale vecchio. Lavoratori del corso 1 a 3 professionale nuovo dal luglio 1997.

1.8 Lavoratori che hanno seguito i corsi³ per «Muratori frontalieri SEI-ECAP» del Progetto frontalieri dell'edilizia che si sono tenuti dopo l'8 settembre 1994, con l'attestazione della Sezione per la formazione professionale del Cantone Ticino.

2. Classe salariale Q (lavoratori diplomati)

2.1 Formazione professionale dei mestieri della costruzione in base alle disposizioni dell'UFFT

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

- muratore
- carpentiere
- costruttore stradale
- selciatore
- scandagliatore
- scalpellino/marmista

2.2 Formazione professionale in base alle disposizioni dell'UFFT riguardanti imprese affini del settore principale della costruzione che sottostanno al CNM. Lavoratori in possesso del Certificato federale di capacità (CFC) e che hanno un'attività di tre anni sui cantieri svizzeri (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 tre anni sui cantieri svizzeri.

2.4 Lavoratori in possesso di un attestato professionale straniero: vedi promemoria della CPSA relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri (vedi elenco allegato).

2.5 Lavoratori in possesso di un attestato professionale di «Specialista in taglio del calcestruzzo» ai sensi del Regolamento d'esame dell'11 maggio 1992.

2.6 Lavoratori in possesso di un attestato professionale di «Capo montatore di ponteggi» ai sensi del Regolamento d'esame del 10 agosto 1992.

Questo elenco sostituisce quello del 13 febbraio 1998 ed è valido dall'entrata in vigore del CNM 2006.

³ Secondo la prassi della CPSA relativa all'assegnazione alla classe salariale A, il datore di lavoro deve dare il proprio consenso per la frequentazione del corso.

Promemoria della CPSA¹ relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri

(Entrata in vigore: assieme al CNM 2006²)

1. Criteri di riconoscimento per l'assegnazione alla classe Q

- Durata della formazione tre anni.
- Sia per la parte pratica sia per quella teorica, la frequenza deve essere confermata.
- La formazione deve essere 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 dell'edilizia principale è considerata equivalente.

2.2 Italia

- Certificati della «Scuola tecnica» nonché un anno di pratica accertata sui cantieri svizzeri sono considerati equivalenti.

2.3 Danimarca

- Il certificato professionale di muratore (Murerfagets Faellesudvalg) rilasciato dal Ministero dell'educazione è considerato equivalente.

3. Procedimento in caso di dubbio

Qualora formazione ed esperienza pratica facessero sorgere dei dubbi, risp. in caso di presentazione di certificati professionali di altri paesi, vi consigliamo di osservare il seguente procedimento:

- richiedere copia del certificato con traduzione vidimata (deve essere procurata dal lavoratore)
- richiedere, nella misura del possibile, regolamenti inerenti alla formazione/all'esame nonché programmi/orari relativi alla frequentazione dei corsi corrispondenti (devono essere procurati dal lavoratore)
- sottoporre i documenti all'UFFT, Formazione professionale, Effingerstrasse 27, 3003 Berna, e richiedere un giudizio di equivalenza.

Questo promemoria sostituisce quello del 13 febbraio 1998 ed è valido dall'entrata in vigore del CNM 2006.

¹ Sostituisce la CPPS dal 1° luglio 2006.

² Sostituisce il promemoria del 25 marzo 2002.

Appendice 16

**Direttiva sul lavoro
a sciolte nell'edilizia
principale svizzera
del 26 maggio 2005**

Direttiva sul lavoro a sciolte nell'edilizia principale svizzera

del 26 maggio 2005¹

Direttiva riguardante le premesse per l'autorizzazione del lavoro a sciolte ai sensi dell'art. 25 cpv. 10 CNM 2006.

1. Lavoro a sciolte

1.1 Concetto di «lavoro a sciolte»

Il lavoro a sciolte rappresenta un sistema di orario di lavoro in base al quale due o più gruppi di lavoratori (squadre) vengono impiegati a tempi alternati sullo stesso posto di lavoro.

1.2 Campo di applicazione

Questa direttiva è valida per tutte le imprese e i lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del CNM 2006 (vedi art. 2 CNM 2006).

1.3 Durata minima esente da autorizzazione

Il lavoro a sciolte che dura fino a una settimana non rientra in questa direttiva ed è esente da autorizzazione; deve essere tuttavia comunicato prima dell'inizio del lavoro alla Commissione professionale paritetica competente.

1.4 Riserva lavori in sotterraneo

Questa direttiva non si applica ai lavori in sotterraneo (art. 58 CNM 2006). Per le costruzioni in sotterraneo è determinante esclusivamente l'appendice 12 CNM 2006, la cui esecuzione è di competenza della Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS).

1.5 Disposizioni CNM

Si devono osservare le disposizioni del CNM relative al calendario di lavoro (art. 29 segg. CNM 2006).

2. Domanda di lavoro a sciolte

2.1 Forma scritta

2.1.1 *In generale*: la domanda scritta di autorizzazione del lavoro a sciolte deve essere inoltrata per tempo – corredata della documentazione necessaria – alla Commissione professionale paritetica.

2.1.2 *Moduli*: a tale scopo si possono utilizzare gli appositi moduli della CPSA.

2.1.3 *Presentazione corretta della domanda*: le conseguenze di un eventuale ritardo nel disbrigo della domanda a causa di un'insufficiente motivazione e/o di una documentazione incompleta sono a carico dell'impresa. I moduli e le direttive vengono messi a disposizione dalla CPSA.

¹ Sostituisce la direttiva del 23 settembre 1998.

- 2.2 Scadenza per la presentazione della domanda
 - 2.2.1 *In generale*: la domanda deve pervenire alla Commissione professionale paritetica competente almeno due settimane prima dell'inizio dei lavori. La commissione decide entro una settimana.
 - 2.2.2 *Eccezioni*: quando la domanda viene presentata in ritardo – ma sempre prima dell'inizio dei lavori – il richiedente deve motivare in modo plausibile le cause – non imputabili a lui stesso – che gli hanno impedito di inoltrare la domanda per tempo.
- 2.3 Motivazione della domanda
 - 2.3.1 *In generale*: la domanda deve essere motivata. Occorre dimostrare che i criteri fissati alla cifra 3 della presente direttiva sono soddisfatti.

3. Premesse per il lavoro a sciolte

- 3.1 Necessità specifica (1° criterio)
 - 3.1.1 *Necessità specifica*: il richiedente deve dimostrare alla Commissione professionale paritetica che per un progetto edile chiaramente definito è necessario il lavoro a sciolte.
 - 3.1.2 *Interesse pubblico*: si presuppone una necessità specifica nel caso in cui il richiedente dimostri la presenza di un interesse principalmente pubblico o di altri validi motivi di natura climatica, geologica o tecnica, tali da rendere indispensabile il lavoro a sciolte.
 - 3.1.3 *Tempi di costruzione*: le scadenze fissate da un committente, che rendono indispensabile il lavoro a sciolte ma che non si basano su una necessità specifica, non vengono fondamentalmente prese in considerazione come motivo per l'autorizzazione del lavoro a sciolte.
- 3.2 Piano di turni (2° criterio)
 - 3.2.1 *Piano di turni – in generale*: il piano di turni suddivide l'orario di lavoro in cinque turni alla settimana per ogni squadra, nel rispetto dell'art. 27 CNM. In casi eccezionali la CPP può autorizzare domande con una media di cinque turni alla settimana con un ritmo di turni massimo di 20 giorni di lavoro in quattro settimane.
 - 3.2.2 *Domanda con piano di turni*: il richiedente deve mostrare dettagliatamente in che modo intende organizzare il lavoro a sciolte. A questo scopo inoltra il relativo piano di turni, in cui indica il numero dei turni, la loro durata e l'orario di lavoro settimanale che ne deriva per i singoli turni.
 - 3.2.3 *Piano di lavoro*: nell'ambito del piano dei turni, il richiedente deve indicare il numero dei dipendenti assegnati ai turni. Inoltre indica a quale ritmo intende organizzare il passaggio di una squadra da un turno all'altro, purché il passaggio di turno avvenga almeno dopo sei settimane. La CPP può richiedere una lista di nomi.
 - 3.2.4 *Durata massima del lavoro a sciolte*: nella domanda si deve indicare la durata che è prevista per il lavoro a sciolte. Il lavoro a sciolte può essere approvato dalla Commissione professionale paritetica per un progetto specifico e per la durata massima di un anno. Se il lavoro a sciolte dura più a lungo, il richiedente può presentare per tempo una nuova domanda.

3.3 Autorizzazioni in base alla legge sul lavoro (LL) (3° criterio)

3.3.1 *Legge sul lavoro*: se, in virtù delle norme della legge sul lavoro, per il previsto lavoro a sciolte è necessaria l'autorizzazione delle autorità competenti (p. es. per il lavoro notturno), questa autorizzazione è una premessa per la concessione dell'autorizzazione da parte della Commissione professionale paritetica competente; il tal caso l'autorizzazione delle autorità deve essere allegata alla domanda di autorizzazione del lavoro a sciolte.

4. Commissione professionale paritetica

4.1 Competenze:

Per l'esecuzione della presente direttiva, in particolare per l'autorizzazione del lavoro a sciolte, è competente la Commissione professionale paritetica del luogo del cantiere (luogo di prestazione). Se la sede dell'impresa è al di fuori del suo raggio di competenza, essa informa la Commissione professionale paritetica del luogo in cui ha sede l'impresa.

4.2 Progetti edili transfrontalieri:

Se un progetto edile oltrepassa i confini di un cantone o di una sezione e richiede quindi l'autorizzazione di due o più Commissioni professionali paritetiche, queste sono tenute a coordinare le loro procedure. A questo scopo esse concordano la loro autorizzazione salvo che motivi oggettivi impongano un disbrigo diverso. Le Commissioni professionali paritetiche interessate nominano una Commissione professionale paritetica responsabile della procedura e dell'autorizzazione.

4.3 Violazione della direttiva:

Se viene svolto lavoro a sciolte senza l'autorizzazione della Commissione professionale paritetica, o se il piano di turni approvato non viene rispettato, la Commissione professionale paritetica può ricorrere alle sanzioni previste all'art. 79 CNM 2006.

5. Entrata in vigore della direttiva

La presente direttiva entra in vigore il 26 maggio 2005.

Appendice 17

**Convenzione addizionale
per il settore della
perforazione e del taglio
del calcestruzzo
del 26 maggio 2005**

Convenzione addizionale per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo

del 26 maggio 2005¹

L'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo (ASPT) stipula, dietro approvazione della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, con le organizzazioni dei lavoratori che prendono parte al Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM 2006), la seguente Convenzione addizionale al CNM 2006 per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo.

Capitolo 1 In generale

Art. 1 Posizione rispetto al CNM

La presente convenzione addizionale vale come contratto collettivo di lavoro a completamento e integrazione del CNM, ai sensi dell'art. 9 CNM 2006. Laddove questa convenzione addizionale non prevede nessuna particolare regolamentazione, vale il CNM risp. il relativo contratto collettivo di lavoro locale.

Art. 2 Campo di applicazione

1 Dal profilo geografico-aziendale: la presente convenzione addizionale vale dal punto di vista geografico per tutte le imprese nel territorio della Confederazione Svizzera. Dal punto di vista aziendale, la presente convenzione addizionale vale per tutte le imprese che eseguono prevalentemente lavori di perforazione e di taglio del calcestruzzo (riguardo alle singole attività vedi accordo protocollare all'art. 2 CNM 2006, appendice 7). La convenzione addizionale vale anche per le imprese straniere della perforazione e del taglio del calcestruzzo che eseguono lavori in Svizzera così come per le ditte di lavoro temporaneo e le imprese subappaltatrici che occupano lavoratori in questo settore.

2 Dal profilo personale: questa convenzione addizionale vale per tutti i lavoratori occupati nelle imprese di cui al cpv. 1 del presente articolo (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione).

3 Dichiarazione di obbligatorietà generale: la dichiarazione di obbligatorietà generale si conforma al CNM.

Art. 3 Applicazione

Per l'applicazione, l'osservanza e il controllo della presente convenzione addizionale così come per il fondo di applicazione e per la formazione valgono le disposizioni del CNM 2006.

¹ Sostituisce la convenzione del 20 aprile 2004.

Capitolo 2 Aspetti materiali

Art. 4 Orari di lavoro e tempo di viaggio

1 A causa delle condizioni particolari nel settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo i rispettivi articoli del CNM sull'orario di lavoro (art. 23, 24 e 54) vengono sostituiti e integrati dalle seguenti disposizioni:

2 L'orario di lavoro annuale dovuto è per il personale dei cantieri di 2030 ore. Per gli altri lavoratori vale la regolamentazione dell'orario di lavoro prevista dal CNM.

3 Per i lavoratori che dal deposito o da casa si recano sul posto di lavoro (cantiere) e / o dallo stesso luogo di lavoro tornano al deposito o a casa, l'attività svolta sul luogo di lavoro vale come orario di lavoro dovuto ai sensi del cpv. 2.

4 Il tempo del percorso viene indennizzato in modo forfettario a seconda della distanza dal luogo di lavoro (cantiere) al deposito:

Distanza tra l'impresa e il luogo di lavoro (in linea d'aria)	Andata CHF	Andata e ritorno CHF
A Sotto i 10 km	6.-	12.-
B 10-15 km	12.-	24.-
C 15-25 km	18.-	36.-
D 25-50 km	24.-	48.-
E Oltre 50 km	Vale come orario di lavoro ai sensi del cpv. 2	Vale come orario di lavoro ai sensi del cpv. 2

5 Sono parimenti considerati orario di lavoro ai sensi del cpv. 2:

- eventuali lavori di preparazione e di conclusione nel deposito
- il tempo di viaggio tra due o più luoghi di lavoro nello stesso giorno.

6 L'orario annuo massimo *compreso il tempo di viaggio* è di 2300 ore (per il calcolo delle ore totali valgono CHF 24.- di indennità per 1 ora di viaggio, CHF 12.- per ½ ora, ecc.).

7 Nelle zone montane e periferiche può essere considerata l'effettiva distanza invece della distanza in linea d'aria.

Art. 5 Classi salariali e zone salariali

1 A integrazione dell'art. 42 CNM il personale viene suddiviso nelle seguenti classi salariali:

Classe salariale

Definizione

V (capo operaio)

Requisiti in base alla classe salariale Q, inoltre direzione di due e più gruppi e collaborazione nella preparazione del lavoro.

Q (specialista di taglio del calcestruzzo/operatore/trice al taglio edile qualificato/a)

Specialista di taglio del calcestruzzo con attestato professionale federale secondo il regolamento d'esame dell'11.5.92 o operatore/trice al taglio edile qualificato/a con certificato federale di capacità o formazione equivalente.

- A** (tagliatore di calcestruzzo) Lavoratore edile qualificato con adeguata esperienza professionale e partecipazione ad almeno due corsi base ASPT secondo il vecchio concetto di formazione risp. almeno tre corsi base ASPT secondo il concetto di formazione del 97.
- B** (tagliatore di calcestruzzo senza attestato professionale) Lavoratore edile con conoscenze professionali nella perforazione e nel taglio del calcestruzzo senza attestato professionale per le professioni edili, il quale è stato promosso dal datore di lavoro dalla classe salariale C alla classe salariale B (in caso di cambiamento del posto di lavoro in un'altra impresa il lavoratore mantiene l'attribuzione alla classe salariale B).
- C** (lavoratore edile) Lavoratore edile senza conoscenze professionali nel settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo.

2 Salario base: per tutte le imprese e tutti i cantieri che sottostanno alla presente convenzione addizionale valgono, in deroga all'art. 41 CNM, al minimo i seguenti salari base²:

Zona	Classi salariali				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	5891	5236	5041	4751	4226
BLU	5651	5161	4971	4626	4161

3 Zone salariali: alla zona salariale rossa appartengono la città di Berna nonché i Cantoni Ginevra, Basilea-Città, Basilea-Campagna, Vaud e Zurigo. Le altre regioni appartengono alla zona salariale blu.

4 I salari del rimanente personale (deposito, ufficio, ecc.) sono stabiliti a livello individuale nel contratto di lavoro personale.

Art. 6 Supplementi salariali

A integrazione dell'art. 56 CNM, per il sabato va corrisposto un supplemento salariale del 30%.

Art. 7 Rimborso spese

1 Indennità di pasto: in deroga all'art. 60 CNM, a tutti i lavoratori operanti sui cantieri viene corrisposta per ogni pasto principale un'indennità di CHF 15.–.

Restano riservate eventuali maggiori indennità negli accordi locali / regionali.

2 Spese di pernottamento: in caso di lavori eseguiti fuori, il datore di lavoro può disporre il pernottamento presso il luogo di lavoro. I pernottamenti fuori, compresa la colazione, vengono rimborsati dal datore di lavoro separatamente sulla base dei costi effettivi.

² Salari base validi dal 1° febbraio 2006 secondo il decreto del Consiglio federale del 12 gennaio 2006.

Capitolo 3 Disposizioni finali

Art. 8 Durata

1 Entrata in vigore: la presente convenzione addizionale entra in vigore il 1° gennaio 2005. Ha sostanzialmente la stessa durata di validità del CNM 2005 e 2006 con riserva del cpv. 3 del presente articolo.

2 Modifiche: eventuali modifiche o adattamenti della presente convenzione addizionale possono essere concordati, durante la durata della stessa, dall'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo (ASPT) con le organizzazioni dei lavoratori del CNM, dietro approvazione della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori.

3 Scioglimento: questa convenzione addizionale può essere disdetta osservando un preavviso di tre mesi, sempre per la fine dell'anno, da una parte dall'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo (ASPT) e / o dall'altra dalle organizzazioni dei lavoratori che prendono parte alla stessa.

Per l'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo ASPT

W. Autenried D. Andreoli M. Dätwyler

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori SSIC

D. Lehmann W. Messmer J.-P. Grossmann

Per il Sindacato Unia

H. U. Scheidegger V. Pedrina J. Robert

Per il Syna, Sindacato interprofessionale

E. Zülle M. Haas P.-A. Grosjean

QUINTA PARTE – Indirizzi delle Commissioni paritetiche

Commissioni professionali paritetiche locali dell'edilizia principale in Svizzera (CPP)

Ct.	Commissione	Via, NPA, Località	Tel./Fax
AG	Aargauische Paritätische Berufskommission für das Hoch- und Tiefbaugewerbe	Graben 10 Postfach 5001 Aarau	062/834 82 82 062/834 82 85
AI AR	Paritätische Berufskommission des Bauhauptgewerbes beider Appenzell	Kornhausstrasse 3 Postfach 1946 9001 St. Gallen	071/227 68 48 071/227 68 49
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Region Bern	Florastrasse 13 3005 Bern	031/357 66 66 031/352 51 10
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Berner Oberland	Militärstrasse 5 Postfach 726 3607 Thun	033/225 14 00 033/223 14 09
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel-Seeland	Schwanengasse 51 Postfach 222 2501 Biel	032/366 66 44 032/366 66 40
BE	Commission paritaire professionnelle du bâtiment et du génie civil du Jura bernois	Secrétariat Z. I. Route de Sorvilier 21 2735 Bévilard	032/492 70 07 032/492 70 34
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Oberaargau-Emmental	Ziegelgut 3d Postfach 1476 3401 Burgdorf	034/422 72 62 034/422 17 50
BL BS	Regio-PBK Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Region Basel	Sekretariat Bahnhofstrasse 16 Postfach 1124 4133 Pratteln 1	061/826 98 20 061/826 98 28
FR	Commission paritaire professionnelle de la construction et du génie civil dans le canton de Fribourg	29, rte A. Piller Case postale 1762 Givisiez	026/460 80 20 026/460 80 25
GE	Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (CPGO)	14, rue Malatrex 1201 Genève	022/949 18 18 022/949 18 19

GL	Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe des Kantons Glarus	Gemeindehausplatz 3 Postfach 606 8750 Glarus	055/640 32 50 055/415 74 27
GR	Kantonale Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe Graubünden	Comercialstrasse 20 Postfach 110 7002 Chur	081/257 08 00 081/257 08 09
JU	Commission paritaire jurassienne du bâtiment et du génie civil	Chemin de la Perche 1 2900 Porrentruy 1	032/465 15 75 032/465 15 72
LU	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Luzern	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
NE	Commission Paritaire Neuchâteloise de la maçonnerie et du génie civil	Avenue de la gare 3 Case postale 2051 2001 Neuchâtel	032/729 30 29 032/729 30 28
OW NW	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kantone Ob- und Nidwalden	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
SG Nord	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe St. Gallen Nord	Kornhausstrasse 3 Postfach 1946 9001 St. Gallen	071/227 68 48 071/227 68 49
SG Süd	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe St. Gallen Süd	Alte Jonastrasse 10 Postfach 8640 Rapperswil	055/221 80 90 055/221 80 91
SH	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton Schaffhausen	c/o E. Brandenberger Haldenstrasse 1 9000 St. Gallen	071/220 32 70 071/220 32 72
SO	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Solothurn	Goldgasse 8 Postfach 226 4502 Solothurn	032/622 64 11 032/623 45 35
SZ	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Schwyz	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
TG	Paritätische Berufskommission des thurgauischen Bauhauptgewerbes	Thomas-Bornhauser- Str. 23 a, Postfach 392 8570 Weinfelden	071/622 36 22 071/622 36 25
TI	Commissione professionale paritetica dell'edilizia e del genio civile del Cantone Ticino	Viale Portone 4 Casella postale n. 1220 6501 Bellinzona	091/825 91 88 091/825 48 45
UR	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Uri	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03

VD	Commission professionnelle paritaire de la branche maçonnerie et génie civil du canton de Vaud	Riond Bosson Case postale 1131 Tolochenaz	021/802 88 88 021/802 88 80
VS	Commission paritaire du bâtiment et du génie civil du canton du Valais	11, rue de l'Avenir Case postale 62 1951 Sion	027/327 32 32 027/327 32 82
ZG	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zug	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
ZH	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zürich	Sempacherstrasse 15 8032 Zürich	044/381 64 11 044/381 64 08

Commissione professionale paritetica nazionale **(Appendice 12 CNM)**

Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS)	Weinbergstr. 49 Postfach 8035 Zürich	044/258 83 13 044/258 81 96
---	--	--------------------------------

Commissione paritetica svizzera **(Art. 13 e 13^{bis} CNM)**

CH	Commissione paritetica svizzera d'applicazione per l'edilizia principale (CPSA)	Weinbergstr. 49 Postfach 8035 Zürich	044/258 84 84 044/258 84 85
-----------	--	--	--------------------------------

