

## *Commissione Paritetica Cantonale per l'industria del Granito e delle Pietre Naturali del Cantone Ticino*

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

6501 Bellinzona, 30 marzo 2007

Alle spettabili  
ditte nel ramo del granito e delle  
pietre naturali del cantone Ticino

### **NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO**

---

Egregi Signori,

l'Associazione Industrie di Graniti, marmi e pietre naturali del cantone Ticino, l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese e UNIA hanno il piacere di comunicare di aver sottoscritto un nuovo contratto collettivo di lavoro cantonale.

1. **Validità del Contratto Collettivo di Lavoro (dal 1° gennaio 2007)**

La validità del CCL è stabilita dal 1° gennaio 2007 al 31 dicembre 2008.

2. **Adeguamenti salariali e nuove classificazioni salariali (dal 1° marzo 2007)**

2.1. I salari individuali e contrattuali dei lavoratori (esclusi i giovani lavoratori) retribuiti a salario orario sono da aumentare di fr. 0.60 all'ora.

2.2. I salari individuali e contrattuali dei lavoratori (esclusi i giovani lavoratori) retribuiti a salario mensile sono da aumentare di fr. 100.-- al mese.

2.3. Dopo la concessione dell'aumento salariale individuale, accertarsi che i lavoratori (giovani lavoratori compresi) ricevano, almeno, il salario base contrattuale riportato di seguito.

2.4 Le classi salariali, i livelli salariali, le qualifiche ed i salari base contrattuali sono i seguenti:

Classe salariale/ livello salariale	qualifica	salari base	
		orario	mensile
C	lavoratore senza esperienza o senza formazione professionale	fr. 23.85	fr. 4'201.--
B	lavoratore con conoscenze professionali ma senza certificato professionale,	fr. 26.35	fr. 4'601.--

Classe salariale/ livello salariale	qualifica	salari base	
		orario	mensile
A	lavoratore qualificato senza certificato professionale o riconosciuto tale dal datore di lavoro	fr. 28.05	fr. 5'001.--
Q	lavoratore diplomato in possesso di un certificato professionale riconosciuto dalla CPS (attestato federale di capacità o estero equivalente)	fr. 29.05	fr. 5'191.--
Capi	lavoratore qualificato che ha concluso con successo una scuola riconosciuta per capi o che è riconosciuto come capo dal datore di lavoro	fr. 31.05	fr. 5'511.--

Da notare che i salari base valgono quale retribuzione minima per i lavoratori di nuova assunzione e per quelli che cambiano la classe salariale/livello salariale.

## 2.5 Salari per i giovani lavoratori in possesso del certificato di capacità

	salari base	
	orario	mensile
2.5.1. Giovani lavoratori nel primo anno dopo la fine del tirocinio * pari al 12% in meno del salario base della classe salariale Q	fr. 25.56*	fr. 4'568.--
2.5.2. Giovani lavoratori nel secondo anno dopo la fine del tirocinio * pari al 10% in meno del salario base della classe salariale Q	fr. 26.15*	fr. 4'671.--

## 2.6 Assegnazione della classe/livello salariale

L'assegnazione alla rispettiva classe salariale/livello salariale deve essere comunicata per iscritto al lavoratore al più tardi dopo 2 mesi di attività nell'impresa e indicata nel conteggio salariale individuale.

## 2.7 Promozione in una nuova classe salariale/livello salariale

Il lavoratore occupato presso lo stesso datore di lavoro e/o nel settore professionale da 4 anni, ha diritto ad essere promosso nella categoria B il mese successivo all'evento.

I lavoratori classificati precedentemente in categoria salariale B e A mantengono l'assegnazione presso un nuovo datore di lavoro.

## 2.8 Salari apprendisti

2.8.1. Gli apprendisti hanno diritto alla seguente remunerazione:

I. anno	II. anno	III. anno	IV. anno
fr. 4.36	fr. 5.81	fr. 8.72	fr. 14.53
15%	20%	30%	50%
di fr. 29.05 corrispondente al salario orario base della classe salariale Q.			

## 3. Nuove disposizioni

### 3.1 Durata giornaliera e settimanale

*Art. 21.1 CCL*

Il totale delle 2'064 ore annuali deve essere ripartito in un calendario di lavoro che prevede

- minimo 37½ ore settimanali (5 x 7½ ore giornaliere)
- massimo 45 ore settimanali (5 x 9 ore giornaliere)

*Art. 21.1.1. CCL*

E' ammesso l'utilizzo di al massimo 75 ore flessibili annuali, da programmare nel calendario di lavoro (massimo quindi di 2'139 ore/anno, rispettivamente 46½ ore/settimana).

### 3.2 Coefficiente di tramutazione

Il coefficiente per la tramutazione del salario mensile in orario ammonta 176.

### 3.3 Flessibilità

Alle imprese è data la possibilità di adottare, alternativamente, una delle seguenti possibilità:

*Art. 23.1 CCL*

calendario con 75 ore flessibili

Queste ore possono essere compensate con:

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

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

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

Se durante l'anno il lavoratore avrà effettuato più di 2'064 ore, le ore eccedenti verranno compensate, entro il 31 marzo dell'anno seguente, a salario normale o in corrispondente tempo libero. Questo diritto esiste fino a un totale di 75 ore annuali ed è esclusivamente subordinato al pagamento del salario mensile costante.

Con il conteggio mensile del salario sarà comunicato ai lavoratori il saldo delle ore flessibili rimanenti.

*Art. 23.2 CCL*

calendario senza 75 ore flessibili

Le imprese adottano un calendario di lavoro senza le 75 ore flessibili (calendario base con 2'064 ore) avvalendosi della possibilità di lavorare sino ad 8 sabati all'anno, senza supplemento salariale, mediante semplice comunicazione (notifica) alla CPC del lavoro con almeno 24 ore di anticipo. Le ore prestate al sabato devono essere pagate con il conteggio salariale del relativo mese: è esclusa la compensazione in tempo libero di queste ore.

### 3.4 Lavoro al sabato

calendario con 75 ore flessibili → supplemento del 25% straordinario dovuto (richiesta di autorizzazione da inoltrare al segretariato della CPC)

calendario senza 75 ore flessibili → supplemento del 25% straordinario non dovuto (notifica di lavoro al sabato da inoltrare 24 ore prima dell'inizio dei lavori al segretariato della CPC tramite l'apposito formulario)

per la pulizia, manutenzione, riparazione dei macchinari → supplemento del 25% straordinario non dovuto (nessuna richiesta di autorizzazione/attività non produttive)

### 3.5 Contributo professionale (dal 1° marzo 2007)

A partire dal 1° marzo 2007

a) per tutte le ditte del cantone Ticino assoggettate al presente CCL:

il 6 ‰ (sei per mille) dei salari versati durante l'anno precedente, ritenuta una tassa minima di fr. 300.--;

b) per i lavoratori (apprendisti compresi):

	Fondo di applicazione	Fondo per la formazione professionale	TOTALE
lavoratori attivi in ditta associate all'AIGT e firmatarie del CCL	0.7 % *	0.3 % *	1.0 % *
lavoratori attivi in ditte non firmatarie del CCL	0.7 % *		0.7 % *

\* del salario sottoposto ai premi AVS (tredicesima compresa). Sottostanno a questo obbligo anche i lavoratori al beneficio dell'AVS e gli apprendisti non ancora assoggettati ai premi AVS.

### 3.6 Vacanze

per lavoratori	per lavoratori a partire dal compimento del 20° anno di età fino al compimento del 50° anno di età	per lavoratori fino al compimento del 20° anno di età e dopo il compimento del 50° anno di età
a salario settimanale o mensile	25 giorni lavorativi	30 giorni lavorativi
A salario orario	10.6 % del salario base x ore + indennità per i giorni festivi infrasettimanali + supplementi salariali (pari a 25 giorni lavorativi)	13.0 % del salario base x ore + indennità per i giorni festivi infrasettimanali + supplementi salariali (pari a 30 giorni lavorativi)

### 3.7 Vacanze collettive

La CPC può stabilire uno o più periodi di vacanza obbligatori fino a un massimo di due settimane, ritenuto che un periodo di vacanza è fissato a metà agosto.

In deroga a quanto citato in precedenza, il datore di lavoro ed i lavoratori possono concordare un periodo di vacanza di una durata minima di 15 giorni che dovrà cadere nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

La richiesta di deroga dovrà pervenire alla CPC entro la fine di marzo.

La nuova versione del CCL è in fase di stampa e potrà essere distribuita nelle prossime settimane.

Siamo a vostra completa disposizione per fornirvi tutte le informazioni necessarie ed approfittiamo dell'occasione per porgervi i nostri migliori saluti.

per la Commissione Paritetica Cantonale  
Il segretario:

S. Malpangotti