

Edilizia principale in Svizzera

Contratto Quadri della costruzione

**Contratto collettivo
di lavoro dei quadri
della costruzione**
(capi muratori e capi fabbrica)

2008

SOCIETÀ SVIZZERA DEGLI IMPRESARI-CONSTRUTTORI

Weinbergstrasse 49, casella postale
8042 Zurigo
Telefono 044 258 81 11, Fax 044 258 83 35
www.sse-sbv-ssic.ch

QUADRI DELL'EDILIZIA SVIZZERA

Mühlegasse 10, casella postale
4603 Olten
Telefono 062 205 55 00, Fax 062 205 55 01
www.baukader.ch

ASSOCIAZIONE SVIZZERA DEI QUADRI

Schaffhauserstrasse 2–4, casella postale
8042 Zurigo
Telefono 043 300 50 50, Fax 043 300 50 61
www.sko.ch

Foto di copertina: Cantiere alla stazione centrale di Berna

CONTRATTO QUADRI DELLA COSTRUZIONE 2008

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

DEI

QUADRI DELLA COSTRUZIONE

(capi muratori e capi fabbrica)

Testi

Il contratto quadri della costruzione
è pubblicato in lingua tedesca, francese e italiana.

La versione originale è quella tedesca.

In caso di divergenza tra il testo tedesco e la traduzione italiana fa
stato il testo tedesco originale.

Indice

Parte prima	Campo di applicazione	6
Art. 1	Campo di applicazione geografico	6
Art. 2	Campo di applicazione aziendale	6
Art. 3	Campo di applicazione personale.....	7
Parte seconda	Disposizioni materiali (disposizioni contrattuali).....	8
Art. 4	Principio	8
Art. 5	Periodo di prova	8
Art. 6	Disdetta del rapporto di lavoro a tempo indeterminato	8
Art. 7	Definizione di orario di lavoro	9
Art. 8	Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali), orario di lavoro settimanale, lavoro supplementare	9
Art. 9	Assenze di breve durata.....	13
Art. 10	Salario, 13a mensilità, indennità per giorni festivi	14
Art. 11	Lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni	15
Art. 12	Indennità di trasferta	17
Art. 13	Impiego della propria vettura e servizi di autista.....	18
Art. 14	Pagamento del salario in caso di impedimento al lavoro (art. 324a, 324b CO)	18
Art. 15	Servizio militare, civile e di protezione civile	20
Art. 16	Vacanze	21
Art. 17	Pagamento del salario in caso di decesso.....	22
Art. 18	Perfezionamento professionale	22
Art. 19	Previdenza professionale	23
Art. 20	Pensionamento anticipato.....	23
Parte terza	Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni.....	23
Art. 21	Altri CCL e dichiarazione di obligatorietà generale	23
Art. 22	Trattative nel periodo di validità del contratto	24
Art. 23	Commissione paritetica svizzera di sorveglianza Costruzione (CPSSC)	24
Art. 24	Procedura di mediazione.....	25
Art. 25	Pace assoluta del lavoro	25
Art. 26	Finanziamento dell'applicazione	26
Art. 27	Convenzioni addizionali.....	27
Art. 28	Legge sulla partecipazione e sicurezza sul lavoro	27
Art. 29	Altre disposizioni di legge.....	27
Art. 30	Domicilio legale e foro competente.....	27
Art. 31	Entrata in vigore, durata e modifiche del contratto	28

Appendice 1	Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale».....	29
Capitolo 1	Scopo, campo d'applicazione, concetti	29
Art. 1	Scopo	29
Art. 2	Campo di applicazione.....	29
Art. 3	Concetti del diritto di partecipazione	29
Capitolo 2	Informazione	30
Art. 4	Oggetto dell'informazione ed attuazione	30
Capitolo 3	Sicurezza sul lavoro e tutela della salute	30
Art. 5	Principio	30
Art. 6	Diritti e obblighi del datore di lavoro	31
Art. 7	Diritti e obblighi del lavoratore.....	31
Art. 8	Visite aziendali	32
Art. 9	Raccolta di informazioni.....	32
Art. 10	Responsabile per le questioni di sicurezza sul lavoro e tutela della salute nella rappresentanza dei lavoratori	32
Capitolo IV	Situazioni aziendali particolari	33
Sezione 1	Misure atte a evitare il lavoro ridotto e la chiusura aziendale ..	33
Art. 11	Lavoro straordinario	33
Art. 12	Lavoro a cottimo	33
Art. 13	Beneficiari di rendite AVS, pensionati e personale ausiliario.....	33
Sezione 2	Durata e modalità del lavoro ridotto o dell'interruzione temporanea dell'attività aziendale.....	33
Art. 14	Principio	33
Art. 15	Introduzione del lavoro ridotto	33
Art. 16	Indennità ed esercizio del diritto all'indennità	34
Art. 17	Limitazione del lavoro ridotto o dell'interruzione dell'attività aziendale	34
Art. 18	Parità di trattamento dei dipendenti.....	34
Art. 19	Diritto al salario.....	34
Art. 20	Giorni festivi durante il lavoro ridotto o l'interruzione temporanea dell'attività aziendale	34
Art. 21	Prestazioni dell'assicurazione di indennità giornaliera per malattia.....	35
Art. 22	Contributi AVS, AI, IPG, AD, previdenza professionale, assicurazione infortuni, assegni per i figli.....	35

Art. 23	Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile e di protezione civile e indennità di vacanze.....	35
Sezione 3	Trasferimento ad altra impresa e licenziamento collettivo	35
Art. 24	Definizioni	35
Art. 25	Consultazione dei lavoratori e obbligo di notifica	36
Art. 26	Criteri in caso di licenziamento collettivo.....	36
Art. 27	Collaborazione con l'ufficio cantonale del lavoro e le parti del CCL	37
Art. 28	Piano sociale	37
Capitolo V	Rappresentanza dei lavoratori	37
Art. 29	Costituzione di una rappresentanza dei lavoratori	37
Art. 30	Diritto di voto, eleggibilità e circoscrizioni.....	37
Art. 31	Diritti e obblighi della rappresentanza dei lavoratori	38
Art. 32	Collaborazione	38
Capitolo VI	Disposizioni finali	39
Art. 33	Controversie	39
Art. 34	Entrata in vigore e durata	39
Appendice 2	Principi relativi alla procedura di cui all'articolo 23 del CCL..	40
Art. 1	Competenza	40
Art. 2	Compiti	40
Art. 3	Procedure.....	40
Art. 4	Sanzioni	41
Appendice 3	Zone salariali	42

Note: Per facilitare la lettura, tutti i termini riferiti a funzioni sono riportati in forma maschile, ma includono anche l'accezione femminile. Il termine «impresa, azienda» sottintende anche il «datore di lavoro» ai sensi della legge. Il termine «lavoratore» è usato per designare i capi muratori e i capi fabbrica. Tutti i termini riferiti al matrimonio (coniuge, coniugato, ecc.) includono anche le unioni registrate ai sensi della pertinente legge (LUD).

La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC)

da una parte

**i Quadri dell'Edilizia Svizzera
l'Associazione Svizzera dei Quadri (ASQ)**

dall'altra

nell'intento di

- risolvere in comune e nello spirito di una reale collaborazione i problemi dell'edilizia principale e garantire in buona fede un reciproco sostegno;
- assicurare la piena occupazione nell'edilizia principale e salvaguardare la pace assoluta del lavoro;
- promuovere la formazione e il perfezionamento professionali a tutti i livelli per migliorare l'immagine del settore;
- promuovere una formazione e un perfezionamento professionali in sintonia con l'evoluzione della tecnica, della sicurezza sul lavoro e delle conoscenze in materia di gestione del personale; le parti contraenti organizzano, mantenendo la propria autonomia, corsi, programmi di formazione e altri eventi e definiscono le modalità di collaborazione, organizzazione, finanziamento e altro in appositi accordi;
- migliorare l'organizzazione del posto di lavoro, le condizioni di lavoro e la prevenzione dei rischi;
- promuovere l'adozione e l'applicazione di condizioni di aggiudicazione al passo con i tempi, lottare contro la concorrenza sleale, le distorsioni dei prezzi e le esecuzioni pregiudizievoli all'immagine della professione e ottenere scadenze adeguate;
- promuovere gli interessi delle organizzazioni professionali e tenere conto della posizione dei quadri nelle imprese di costruzione;
- discutere questioni importanti di interesse comune allo scopo di trovare soluzioni adeguate;

stipulano il seguente contratto collettivo di lavoro*:

* Adottato dall'Assemblea dei delegati della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori il 18 settembre 2007 e dagli organi competenti dei Quadri dell'Edilizia Svizzera e dell'Associazione Svizzera dei Quadri.

Parte prima Campo di applicazione

Art. 1 Campo di applicazione geografico

Il Contratto Quadri della costruzione si applica a tutto il territorio della Confederazione Svizzera, ad eccezione del Cantone di Ginevra. Quest'ultimo viene incluso nel campo di applicazione previa conferma, sempre che alle parti sia stata presentata una domanda in tal senso.

Art. 2 Campo di applicazione aziendale

2.1 In generale

Il Contratto Quadri della costruzione si applica a tutte le imprese o parti di imprese svizzere o estere attivi in Svizzera, ai subappaltatori e ai cottimisti indipendenti che impiegano lavoratori e che svolgono un'attività commerciale in particolare nei seguenti settori:

- a) edilizia, genio civile (incluso il genio civile speciale), lavori in sotterraneo e costruzioni stradali (incluse le pavimentazioni);
- b) lavori di sterro, demolizioni, discariche e imprese di riciclaggio;
- c) lavorazione della pietra, attività di cava e imprese di selciatura;
- d) lavorazione del marmo e del granito;
- e) imprese attive nella posa di ponteggi, nella costruzione e nell'isolamento di facciate, escluse quelle che realizzano superfici di tamponamento; per «superfici di tamponamento» si intendono tetti inclinati, sottosoffittature, tetti piani e rivestimenti di facciate (con relativa sottostruttura e isolamento termico);
- f) imprese di impermeabilizzazione e isolamento di superfici di tamponamento in senso lato e attività analoghe nel settore del genio civile e dei lavori in sotterraneo;
- g) imprese che eseguono lavori di iniezione e risanamento di calcestruzzo, imprese di taglio e foratura del calcestruzzo;
- h) imprese che eseguono rivestimenti di asfalto e messa in opera di betoncini;
- i) imprese di giardinaggio nella misura in cui eseguono lavori ai sensi del presente campo di applicazione aziendale, come lavori edili, opere di livellamento, di muratura, ecc;
- j) imprese o parti di imprese attive nell'estrazione di sabbia e ghiaia;
- k) trasporto da e verso i cantieri nonché produzione e trasporto di materiali edili non deperibili eseguiti dai propri dipendenti o autisti, sempre che gli stessi non siano assoggettati a un altro CCL.

2.2 Regole in caso di dubbio

Qualora l'assoggettamento al presente contratto non fosse chiaro, si applicano le seguenti regole:

- a) se il presente contratto è in contraddizione con un altro contratto collettivo di lavoro non dichiarato di obbligatorietà generale, deve essere applicato il presente contratto;
- b) se il presente contratto è in contraddizione con un altro contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale, le parti cercano di intendersi sulla stipulazione di un accordo di delimitazione;
- c) se un'impresa di cui all'articolo 2.1 ha già stipulato un contratto collettivo proprio, le parti del presente contratto possono stipulare accordi di delimitazione con le parti firmatarie di tale contratto.

2.3 Personale di imprese prestatrici e subappaltatrici

Per le imprese prestatrici e subappaltatrici si applicano le seguenti disposizioni in aggiunta a quelle della legge sul collocamento¹:

- a) se un'impresa assoggettata al presente contratto (appaltatore primario) impiega personale di un'altra impresa (prestatore) assoggettato allo stesso contratto, si applicano integralmente le condizioni di lavoro del Contratto Quadri della costruzione;
- b) il presente contratto si applica anche nel caso in cui l'appaltatore primario affida l'esecuzione dei lavori a un'altra ditta (subappaltatore); il prestatore e il subappaltatore devono confermare per iscritto all'appaltatore primario che le condizioni di lavoro sono rispettate.

Art. 3 Campo di applicazione personale

3.1 Definizione di capo muratore e capo fabbrica

Sono considerati capi muratori e capi fabbrica soltanto i lavoratori che soddisfano le seguenti condizioni:

- a) hanno superato un esame professionale o
- b) sono o sono stati espressamente riconosciuti come tali dall'impresa in considerazione delle loro capacità e prestazioni.

3.2 Portata del campo di applicazione

Sono assoggettati al presente contratto i capi muratori e i capi fabbrica impiegati in un'impresa di cui all'articolo 2.

3.3 Esclusione dal campo di applicazione

I capi muratori e i capi fabbrica che rivestono una funzione di datore di lavoro o che fanno parte della direzione non sono sottoposti al presente contratto.

¹ Legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito, RS 823.11

Parte seconda Disposizioni materiali (disposizioni contrattuali)

Art. 4 Principio

4.1 Contratto di lavoro individuale in forma scritta

L'impresa stipula con il lavoratore un contratto di lavoro scritto. A tal fine le parti del presente contratto mettono a disposizione un modello per la stipulazione del contratto di lavoro individuale.

4.2 Disposizioni derogatorie

In assenza di un contratto di lavoro individuale scritto si applicano le disposizioni del presente contratto. Un contratto di lavoro individuale può anche prevedere disposizioni materialmente divergenti da quanto stabilito in questo contratto a condizione che, complessivamente, la nuova soluzione non sia meno favorevole di quella contemplata dal Contratto Quadri della costruzione.

Art. 5 Periodo di prova

Il periodo di prova è di tre mesi. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento con un preavviso di sette giorni. Per quanto qui non disciplinato si applicano le disposizioni dell'articolo 335b CO.

Art. 6 Disdetta del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

6.1 Termini di disdetta ordinari

Dopo il periodo di prova il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti per la fine di un mese, osservando i seguenti termini:

- a) nel primo anno di servizio 1 mese
- b) dal secondo anno di servizio 3 mesi.

6.2 Modifica dei termini di disdetta

Mediante accordo scritto è possibile, nei limiti della legge, modificare e in particolare prolungare i termini di disdetta menzionati all'articolo 6.1.

6.3 Licenziamento ingiustificato, mancato inizio e abbandono ingiustificati di un impiego

In caso di licenziamento ingiustificato oppure di mancato inizio o abbandono ingiustificati dell'impiego si applicano le disposizioni degli articoli 337c e 337d CO. Per quanto qui non previsto si applicano le disposizioni degli articoli 337 segg. CO sulla risoluzione immediata del rapporto di lavoro.

6.4 Protezione dalla disdetta

6.4.1 Malattia o infortunio prima della disdetta

Se il lavoratore è impedito di lavorare totalmente o parzialmente per malattia o infortunio, il suo rapporto di lavoro non può essere disdetto:

- a) durante 30 giorni nel primo anno di servizio;
- b) durante 90 giorni dal secondo al quinto anno di servizio e
- c) fintantoché il lavoratore ha diritto a indennità giornaliera dal sesto anno di servizio o dopo il compimento del 45° anno d'età.

6.4.2 Malattia o infortunio dopo la disdetta

Se il lavoratore si ammala durante il termine di disdetta, tale termine è sospeso conformemente all'articolo 336c capoverso 2 CO:

- a) per 30 giorni nel primo anno di servizio;
- b) per 90 giorni dal secondo al quinto anno di servizio e
- c) per 180 giorni dal sesto anno di servizio.

Art. 7 Definizione di orario di lavoro*

7.1 Per orario di lavoro si intende il tempo in cui il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro.

7.2 Non è considerato orario di lavoro:

- a) il tragitto di andata e ritorno al luogo di lavoro. Per quanto riguarda il tempo di viaggio si applica l'art. 12.3. del contratto Quadri della costruzione;
- b) la pausa del mattino con interruzione del lavoro regolata.

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

7.4 Obbligo di negoziati da parte delle parti contraenti

Le parti si impegnano ad avviare rapidamente delle trattative sulle disposizioni relative all'orario di lavoro in caso di modifica delle disposizioni corrispondenti del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM).

Art. 8 Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali), orario di lavoro settimanale, lavoro supplementare*

8.1 Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali)

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

* valida dal 1° gennaio 2009 secondo la convenzione addizionale del 15 ottobre 2008.

- 8.1.2 Il totale determinante delle ore annuali ammonta a 2'112 ore in tutte le zone contrattuali (365 giorni : 7 = 52,14 settimane x 40,5 ore).
- 8.1.3 Le ore computabili in caso di giorni festivi, vacanze, nonché di giorni di assenza individuali dovuti a malattia, infortunio o altri motivi vengono conteggiate in base al calendario di lavoro aziendale vigente o in base al calendario di lavoro sezionale applicato presso la sede dell'impresa.
- 8.1.4 Se un lavoratore inizia o cessa l'attività durante l'anno, il tempo di lavoro viene calcolato pro rata in base al calendario di lavoro aziendale o sezionale vigente. Per i lavoratori con salario mensile, le ore eccedenti la quota pro rata delle ore annuali di cui al art. 8.1.2 vengono retribuite e versate in aggiunta al salario base alla fine del rapporto di lavoro.
- 8.1.5 Il datore di lavoro effettua un controllo dettagliato dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e mensile.

8.2 Orario di lavoro settimanale²

8.2.1 Orario di lavoro settimanale (orario di lavoro normale)

L'orario di lavoro settimanale viene fissato in un calendario di lavoro. Se esiste un contratto nazionale mantello (CNM), la fissazione e le modifiche di questo calendario avvengono secondo questo contratto. In caso contrario, l'impresa deve fissare un calendario di lavoro.

8.2.2 Durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale

L'orario di lavoro settimanale si articola di regola nel modo seguente:

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

8.2.3 Scostamenti

In caso di penuria di lavoro, condizioni meteorologiche sfavorevoli o guasti tecnici, l'impresa può modificare a posteriori il calendario di lavoro per l'intera impresa o per singole parti (cantieri), purché rispetti l'art. 8.2.2 e il numero massimo di ore annuali. Nell'ambito di tali adeguamenti, l'impresa può scendere sotto il limite minimo e superare il limite massimo delle ore settimanali fino ad un tetto di 48 ore. L'aumento delle ore di lavoro settimanali deve presentare obbligatoriamente un nesso con l'evento che in precedenza ha condotto a una riduzione delle ore di lavoro. È possibile adeguare ripetutamente il calendario di lavoro.

8.2.4 Modalità

La modifica a posteriori del calendario di lavoro a tenore del art. 8.2.3 può sortire effetti solo in un'ottica futura. Ai lavoratori deve essere garantito il diritto di essere consultati in conformità all'art. 48 della legge sul lavoro nonché il diritto di partecipare e di essere informati secondo l'art. 69 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro. Il calendario di lavoro e le sue eventuali modifiche devono poter essere consultati da tutti i lavoratori interessati.

² Regolamentazione sul lavoro a sciolte, cfr. art. 11.4 di questo contratto.

8.2.5 Gestione delle ore perse non lavorate
Se il lavoro supplementare da compiere a posteriori risulta di entità minore rispetto alla riduzione precedente del tempo di lavoro, la differenza va a carico del datore di lavoro, vale a dire che quest'ultimo non è autorizzato a ridurre proporzionalmente il salario del lavoratore alla fine dell'anno, anche se questi nel complesso ha lavorato meno del dovuto. Non è possibile un riporto sotto forma di ore di riserva.

8.2.6 Se il calendario di lavoro viola disposizioni stabilite dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, la Commissione professionale paritetica competente può opporsi con motivazione e respingerlo.

8.3 Giorni non lavorativi

8.3.1 La domenica, i giorni festivi cantonali e ufficiali, come pure il sabato e il 1° agosto non si lavora.

8.3.2 In casi motivati, è ammesso il lavoro nei giorni menzionati al art. 8.3.1 di questo articolo. L'impresa deve darne comunicazione alla Commissione professionale paritetica competente almeno 24 ore prima dell'inizio dei lavori.

8.3.3 Tutte le ore prestate di sabato danno diritto a un supplemento salariale del 25 %. Sono riservati eventuali supplementi superiori concordati contrattualmente (appendici).

8.4 Presenza

In funzione delle mansioni da svolgere e degli obblighi da adempiere secondo le circostanze, i lavoratori devono:

- a) presentarsi puntualmente al posto di lavoro o sul cantiere e
- b) lasciare il posto di lavoro o il cantiere solo al termine della normale giornata lavorativa, dopo aver controllato che tutto sia in ordine.

8.5 Regolamentazioni particolari

8.5.1 Tempo di preparazione e tempo per i controlli

Durante il colloquio annuale con il collaboratore (colloquio di qualificazione), l'impresa e il lavoratore stabiliscono il tempo da dedicare alla preparazione, ai controlli e ai rapporti. Il valore di riferimento è di dieci ore al mese, incluse nel salario mensile concordato; ciò vale anche in assenza di un accordo in merito.

8.5.2 Cumulo

In caso di cumulo del tempo di preparazione e del tempo per i controlli da un lato e del tempo di viaggio giusta l'articolo 12.3 del presente contratto dall'altro, il tempo giornaliero senza supplementi salariali per lavoro straordinario ammonta al massimo a un'ora.

8.6 Lavoro supplementare

8.6.1 Le ore prestate in più rispetto all'orario di lavoro settimanale stabilito dal calendario di lavoro sono considerate ore supplementari.

- 8.6.2 Se l'orario di lavoro settimanale è superiore a 48 ore, alla fine del mese successivo le ore di lavoro in più devono essere retribuite con il salario base e con un supplemento del 25 %. Per il resto, ogni mese possono essere trasferite sul nuovo conto al massimo 20 ore supplementari prestate nel mese in corso, sempre che il saldo complessivo non sia superiore a 100 ore. Il resto delle ore supplementari prestate durante il mese in corso sono da retribuire parimenti alla fine del mese successivo con il salario base.
- 8.6.3 Il datore di lavoro è autorizzato a chiedere ai lavoratori la compensazione totale o parziale del saldo esistente delle ore supplementari con tempo libero di pari durata. Nel limite del possibile, egli tiene conto dei desideri e delle esigenze dei lavoratori, concedendo in modo particolare giornate intere.
- 8.6.4 Il saldo delle ore supplementari deve essere completamente azzerato entro la fine di marzo di ogni anno. Nel caso in cui, per motivi aziendali eccezionali, ciò non dovesse essere possibile, a fine marzo il saldo rimanente dovrà essere retribuito con il salario base e un supplemento del 25 %.
- 8.6.5 In caso di interruzione del rapporto di lavoro durante l'anno civile, occorre effettuare il calcolo pro rata dell'orario annuale di lavoro e procedere analogamente a quanto previsto dal art. 8.6.4.
- 8.6.6 Ore in difetto (ore mancanti) possono essere computate con il conguaglio alla fine del rapporto di lavoro solo se imputabili a una colpa del lavoratore e se l'ammontare è congruo.

8.7 Lavoro ridotto e sospensione delle attività aziendali per via della percezione dell'indennità intemperie

8.7.1 Lavoro ridotto

Per l'introduzione e l'indennizzo del lavoro ridotto, così come per la sospensione temporanea delle attività aziendali fanno stato le disposizioni di legge. Il lavoro ridotto deve essere approvato per iscritto da ogni lavoratore.

8.7.2 Condizioni meteorologiche pregiudizievoli per la salute dei lavoratori

In caso di condizioni meteorologiche pregiudizievoli per la salute dei lavoratori, le attività all'aperto devono essere interrotte nei limiti del tecnicamente possibile.

8.7.3 Decisione di interrompere il lavoro

L'interruzione del lavoro viene ordinata dall'impresa. Prima dell'interruzione si devono consultare i lavoratori interessati.

8.7.4 Disponibilità dei lavoratori

Durante l'interruzione del lavoro per intemperie, i lavoratori devono tenersi a disposizione dell'impresa in modo da poter riprendere il lavoro in qualsiasi momento, a meno che l'impresa non abbia consentito ai lavoratori di disporre liberamente del loro tempo.

8.7.5 Lavoro sostitutivo

Su ordine dell'impresa, durante la sospensione delle attività aziendali i lavoratori sono tenuti a prestare altri lavori ragionevolmente esigibili. Sono considerate attività ragionevolmente esigibili tutte quelle commisurate alle capacità dei lavoratori e che vengono abitualmente prestate nel settore.

Art. 9 Assenze di breve durata

9.1 Motivi particolari che giustificano un'assenza di breve durata

Ai lavoratori con un rapporto di lavoro superiore a tre mesi o la cui durata del contratto sia superiore a tre mesi spetta di diritto un'indennità di perdita di guadagno per le assenze inevitabili di seguito elencate.

- | | |
|---|--|
| a) Matrimonio del lavoratore | fino a 2 giorni |
| b) Matrimonio in famiglia | 1 giorno |
| c) Nascita di un figlio | 1 giorno |
| d) Decesso del coniuge o di un figlio | fino a 3 giorni |
| e) Decesso di fratelli, sorelle, genitori e suoceri | fino a 3 giorni |
| f) Decesso di altri parenti o conoscenti | partecipazione alle esequie |
| g) Trasloco della propria economia domestica, se il rapporto di lavoro non è disdetto | 1 giorno |
| h) Ricerca di un impiego a disdetta avvenuta, d'intesa con il datore di lavoro | il tempo necessario |
| i) Esami professionali superiori riconosciuti dall'UFFT o esami professionali pubblici o sovvenzionati dallo Stato, perizie, partecipazione a seminari e corsi di associazioni svizzere | di comune accordo |
| k) Esercizio di una funzione pubblica | di comune accordo |
| l) Proscioglimento dall'obbligo militare | ½ giornata. Qualora la distanza il posto di lavoro e quello del proscioglimento sia tale da impossibile la ripresa del lavoro nella stessa giornata, il ha diritto a un giorno intero. |

9.2 Altri motivi

Se il lavoratore è impedito a lavorare per altri motivi attinenti alla sua persona, ma non per colpa sua, trova applicazione l'articolo 324a CO.

9.3 Ore pagate

In caso di assenze di breve durata giusta l'articolo 9.1, viene corrisposto il salario per le ore effettivamente perse di cui il lavoratore avrebbe fruito se nel giorno in questione avesse lavorato secondo il calendario di lavoro vigente.

9.4 Pagamento

L'indennità viene corrisposta alla fine del periodo retributivo durante il quale si sono avute queste assenze inevitabili.

Art. 10 Salario, 13ª mensilità, indennità per giorni festivi

10.1 Diritto

Il salario viene fissato individualmente, con un contratto di lavoro scritto tra impresa e lavoratore.

10.2 Disposizioni sul salario minimo

10.2.1 Salario minimo*

Il lavoratore assunto come capo muratore o capo fabbrica ha diritto al seguente salario minimo lordo, mensile, in franchi, secondo le zone salariali di cui all'appendice 3, dal 1° gennaio 2009:

- a) ROSSA CHF 6'540.- / mese
- b) BLU CHF 6'285.- / mese
- c) VERDE CHF 6'030.- / mese

10.2.2 Eccezione

L'impresa e il capo muratore o il capo fabbrica possono accordarsi per iscritto su un salario inferiore a quello minimo. Se successivamente decide di contestare tale accordo, il capo muratore o il capo fabbrica può rivolgersi entro sei mesi alla Commissione paritetica svizzera di sorveglianza Costruzione (CPSSC).

10.3 Modalità di pagamento

Il salario è corrisposto mensilmente, di regola alla fine del mese. Il lavoratore ha diritto a un conteggio mensile dettagliato del salario, incluso un conteggio delle ore.

10.4 Tredicesima mensilità

10.4.1 In generale

Se un rapporto di lavoro si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore viene corrisposta a fine anno una mensilità supplementare pari a un salario mensile medio. Dalla tredicesima mensilità vengono dedotte le tratte usuali.

* valida dal 1° gennaio 2009 secondo la convenzione addizionale del 15 ottobre 2008.

10.4.2 Pagamento pro rata

Se un rapporto di lavoro non si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore viene corrisposta, con il conteggio finale, una quota supplementare pari all'8,33 % del salario determinante percepito nell'anno civile considerato.

10.4.3 Soluzione annua lorda

Se il salario è corrisposto in 12 quote mensili, il 13° salario va computato ogni mese e deve figurare sul conteggio mensile.

10.5 Indennità per giorni festivi

10.5.1 Numero di giorni festivi e di riposo all'anno

Annualmente vengono retribuiti al massimo 9 giorni festivi e di riposo (incluso il 1° agosto) ricorrenti in un giorno lavorativo. In assenza di un CCL locale, vigono i giorni festivi e di riposo legali stabiliti a livello cantonale. I giorni festivi che danno diritto a un'indennità vanno bonificati anche quando cadono durante le vacanze del lavoratore.

10.5.2 Giorni festivi e di riposo supplementari

Le imprese possono fissare altri giorni festivi e di riposo retribuiti in accordi interni. Se in determinate sezioni o regioni ricorrono o sono previsti dalla legge più di nove giorni festivi e di riposo, il datore di lavoro può autorizzare la compensazione dei giorni supplementari prima o dopo la data in cui cadono.

10.5.3 Diritto all'indennità

Hanno diritto all'indennità per giorni festivi soltanto i lavoratori che hanno lavorato nell'impresa almeno una settimana prima del giorno festivo.

10.6 Indennità per intemperie

In caso di interruzioni del lavoro dovute a intemperie, la perdita di guadagno non coperta dall'assicurazione contro la disoccupazione è a carico del datore di lavoro³.

Art. 11 Lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni

11.1 Lavoro di sabato

Tutte le ore prestate di sabato danno diritto a un supplemento salariale del 25 %. Sono fatti salvi eventuali supplementi superiori concordati contrattualmente.

11.2 Lavoro notturno e festivo

Per il lavoro notturno e festivo (senza lavoro a turni), il supplemento salariale è pari al 50 %. È considerato lavoro notturno quello prestatato tra le ore 20 e le ore 5 in estate e le ore 6 in inverno. È considerato lavoro festivo quello eseguito dalle 17 di sabato fino alle 5 del lunedì successivo in

³ L'orario di lavoro è disciplinato all'articolo 8 del presente contratto.

estate e fino alle 6 in inverno, e quello prestato nei giorni festivi ufficiali (dalle ore 0 alle 24).

11.3 Divieto di cumulo

I supplementi di cui all'articolo 8.4.7 (ore supplementari), all'articolo 11.1 (lavoro di sabato) e all'articolo 11.2 (lavoro notturno e festivo) non sono cumulabili. Viene applicato il supplemento più alto.

11.4 Lavoro a turni

11.4.1 Definizione di lavoro a turni

Il lavoro a turni è un sistema di organizzazione dell'orario di lavoro in base al quale due o più gruppi di lavoratori (squadre) vengono impiegati a tempi alternati nello stesso luogo di lavoro.

11.4.2 Premesse e competenze⁴

1 Il lavoro a turni viene autorizzato se sono soddisfatte cumulativamente le seguenti premesse:

- a) di regola almeno due settimane prima dell'inizio dei lavori, l'impresa o il consorzio ha presentato una domanda scritta e motivata;
- b) sussiste una necessità specifica;
- c) è stato elaborato un piano dei turni e
- d) sono rispettate le condizioni previste dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro.

2 La domanda deve essere presentata alla CPSSC che l'approva entro una settimana dal ricevimento, purché siano soddisfatte le premesse summenzionate⁵.

11.4.3 Supplemento per lavoro a turni

Ai lavoratori che lavorano a turni viene concesso un supplemento di 20 minuti per ogni turno. Invece di questo supplemento di tempo può eventualmente essere versato un supplemento di 1 franco per ogni ora di lavoro.

11.5 Indennità speciali

Per l'attività su cantieri con possibilità di vitto e alloggio nei quali è inevitabile il lavoro a turni (cfr. art. 11.4), le indennità supplementari vengono concordate a tempo debito tra impresa e lavoratore.

⁴ Per i lavori in sotterraneo viene applicata la Convenzione addizionale «Lavori in sotterraneo» (appendice 12 CNM).

⁵ La CPSSC può delegare questo compito a una Commissione professionale paritetica competente. (Art. 23.4.3 Contratto Quadri della Costruzione).

Art. 12 Indennità di trasferta

12.1 In generale

I lavoratori occupati fuori sede hanno diritto al rimborso delle spese sostenute (art. 327a e 327b CO). I rimborsi devono essere conteggiati separatamente dal salario.

12.2 Indennità

12.2.1 Principio

L'impresa e il lavoratore devono accordarsi sull'indennità di trasferta mediante contratto. In mancanza di un accordo si applicano le disposizioni qui appresso.

12.2.2 Pranzo

L'impresa, se possibile, mette a disposizione un pasto sufficiente anziché corrispondere un'indennità in denaro. In mancanza di questa possibilità da parte dell'azienda, o se il lavoratore non può rientrare a casa per il pranzo, viene versata un'indennità di almeno CHF 13.-*.

12.2.3 Indennità di chilometraggio

Se i lavoratori, su esplicita richiesta dell'impresa, fanno uso della propria autovettura, hanno diritto a un'indennità di almeno CHF 0.60 per ogni chilometro di servizio.

12.3 Tempo di viaggio

In linea di principio, se non supera complessivamente 30 minuti al giorno, il tempo di viaggio non è indennizzato⁶. In applicazione dell'articolo 8.3 del presente contratto, si possono stabilire regole particolari.

12.4 Spese ferroviarie

Nei casi in cui il ritorno giornaliero del lavoratore al proprio domicilio si avvera impossibile o poco sensato, vengono rimborsati il vitto, l'alloggio e un viaggio di andata e ritorno settimanale (dal cantiere al luogo di domicilio in Svizzera) per un importo pari al costo del biglietto ferroviario di seconda classe.

12.5 Importo forfetario

Invece delle indennità individuali ci si può accordare per iscritto su un'indennità forfetaria. Vanno considerate le prescrizioni delle autorità fiscali concernenti il nuovo certificato di salario (NCS).

* valida dal 1° gennaio 2009 secondo la convenzione addizionale del 15 ottobre 2008.

⁶ Per tempo di viaggio si intende la trasferta da e verso il posto di raccolta. Questo tempo non è computato all'orario di lavoro annuale.

Art. 13 Impiego della propria vettura e servizi di autista

13.1 In generale

Il lavoratore può far uso della propria vettura per servizi di autista e per altri viaggi di servizio solo previo accordo scritto con l'impresa.

13.2 Rimborso spese

Se il lavoratore svolge, su richiesta del proprio datore di lavoro, mansioni di autista durante l'orario di lavoro o al di fuori di esso, devono essergli rimborsate tutte le spese derivanti dall'uso della vettura, compresa l'indennità per il rischio casco. Vanno considerate le prescrizioni delle autorità fiscali concernenti il nuovo certificato di salario (NCS).

13.3 Servizi di autista

I servizi di autista svolti su richiesta dell'impresa fuori dal normale orario di lavoro devono essere retribuiti e sono conteggiati con il salario base, senza supplementi. L'impresa e il lavoratore possono concordare una regolamentazione diversa, a condizione che il compenso risulti complessivamente adeguato. Le regolamentazioni esistenti mantengono la loro validità purché soddisfino le disposizioni del presente articolo. Vanno considerate le prescrizioni delle autorità fiscali concernenti il nuovo certificato di salario (NCS).

Art. 14 Pagamento del salario in caso di impedimento al lavoro (art. 324a, 324b CO)

14.1 Pagamento integrale del salario

14.1.1 Durata delle prestazioni

Se un lavoratore è impedito a lavorare in seguito a malattia o a un infortunio riconosciuto dalla Suva, ha diritto al pagamento del 100 % dell'ultimo salario al massimo per la durata prevista dalla tabella qui di seguito; in caso di esonero dal pagamento dei premi, i contributi della cassa pensioni del datore di lavoro non dedotti devono essere pagati con il salario:

- | | |
|--|--------|
| a) Primo anno di servizio dopo almeno tre mesi di servizio | 1 mese |
| b) Secondo e terzo anno di servizio | 2 mesi |
| c) Dal quarto al sesto anno di servizio | 3 mesi |
| d) Dal settimo al nono anno di servizio | 4 mesi |
| e) Dal decimo al quattordicesimo anno di servizio | 5 mesi |
| f) Dal quindicesimo anno di servizio | 6 mesi |

14.1.2 Computo delle indennità giornaliere

Se in relazione a una malattia o a un infortunio coperto dalla Suva sono versate indennità giornaliere, queste devono essere computate sul salario per la durata dell'obbligo di versare il salario al lavoratore.

14.1.3 Limiti

L'intero salario viene versato in base alla tabella di cui all'articolo 14.1.1 una volta sola nell'arco di un anno di servizio e una volta sola per caso.

14.1.4 Prestazioni supplementari

Se la malattia o l'infortunio si protrae oltre la durata indicata nella tabella, il diritto si riduce all'80 % dell'ultimo salario versato.

14.2 Assicurazione di indennità giornaliera per malattia

14.2.1 Pagamento continuato del salario da parte di un'assicurazione collettiva

L'impresa è tenuta a stipulare per i lavoratori assoggettati al presente contratto un'assicurazione collettiva che garantisca un'indennità giornaliera (sociale) per malattia pari all'80 % dell'ultimo salario versato secondo il normale orario di lavoro stabilito contrattualmente.

14.2.2 Premi

I premi per l'assicurazione collettiva di indennità giornaliera sono sostenute dall'impresa e dal lavoratore nella misura del 50 % ciascuno. Se l'impresa stipula un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera con differimento della prestazione di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia, è tenuta a pagare l'80 % del salario perso durante il periodo di differimento. In tal caso il lavoratore deve comunque pagare la metà del premio che sarebbe necessario a coprire l'80 % dell'ultimo salario corrisposto. L'impresa deve comprovare l'ammontare del premio in base alle strutture tariffali ufficiali (tabella tariffaria) dell'assicuratore.

14.2.3 Condizioni minime di assicurazione

Le condizioni assicurative devono soddisfare almeno i seguenti requisiti:

- a) inizio della copertura assicurativa il giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare il lavoro;
- b) versamento di un'indennità giornaliera pari all'80 % del salario perso dal primo giorno di malattia; se la prestazione è differita di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia, il salario perso durante questo periodo va corrisposto dal datore di lavoro;
- c) pagamento dell'indennità giornaliera per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi⁷;
- d) versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionalmente al grado di inabilità, a condizione che questa sia almeno del 50 %;
- e) esclusione dal diritto alle prestazioni in caso di soggiorno all'estero di oltre tre mesi, salvo nel caso di impegni di lavoro all'estero, disposizioni di legge di diverso tenore o soggiorno in una clinica di convalescenza durante il quale non sia possibile il rientro in Svizzera per motivi di salute;

⁷ La soluzione assicurativa secondo la LAMal verrà riesaminata tenendo conto della LAI riveduta.

- f) esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia;
- g) prestazioni secondo l'articolo 324a CO nel caso in cui un lavoratore non può essere assicurato per le indennità giornaliera di malattia o solo con riserva;
- h) possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di passare all'assicurazione individuale entro 90 giorni; in tal caso il premio per l'assicurazione individuale è stabilito in base all'età del lavoratore al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva; se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera per malattia, le condizioni assicurative devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione collettiva senza premi differiti, vale a dire che il termine di attesa può essere al massimo di un giorno;
- i) l'assicurazione dei costi per cure, medicinali e spese mediche è a carico del lavoratore;
- k) sono ammessi modelli managed-care, purché le prestazioni siano conformi a quanto stabilito nel presente articolo.

14.3 Assicurazione contro gli infortuni

L'impresa assicura il lavoratore contro gli infortuni professionali e non professionali, conformemente alle disposizioni della legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF). Ai sensi degli articoli 15 e 17 LAINF, l'indennità giornaliera è pari all'80 % del guadagno assicurato. I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali (IP) e l'assicurazione contro gli infortuni non professionali (INP) sono a carico dell'impresa. Il lavoratore deve assicurarsi a proprie spese per i rischi di infortunio non coperti dall'assicurazione.

14.4 Certificato medico

In caso di malattia o infortunio di durata superiore a tre giorni, il lavoratore deve presentare un certificato medico. Se le assenze di breve durata per malattia sono frequenti, l'impresa può esigere che il lavoratore presenti un certificato medico ogni volta che si ammala.

14.5 Copertura dell'obbligo di continuare a versare il salario

L'obbligo dell'impresa di continuare a versare il salario giusta gli articoli 324a e 324b CO è integralmente coperto con le prestazioni dell'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia o della Suva in caso di infortunio.

Art. 15 Servizio militare, civile e di protezione civile

15.1 Ammontare dell'indennità

Il lavoratore che presta servizio obbligatorio svizzero militare, civile o di protezione civile in tempo di pace ha diritto a un'indennità. L'indennità,

basata sul salario orario, settimanale o mensile e limitata all'importo massimo Suva (prestazioni della Cassa di compensazione militare CCM della SSIC) ammonta generalmente al 100 % del salario durante le prime quattro settimane, dalla 5a alla 21a settimana al 50 % per i lavoratori celibi e all'80 % per i lavoratori coniugati o celibi con persone a carico.

15.2 Requisiti per il diritto all'indennità

Il lavoratore ha diritto all'indennità se il rapporto di lavoro

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

15.3 Calcolo della perdita di guadagno

Per il calcolo della perdita di guadagno ci si basa sul salario e sulle ore di lavoro considerate dalla normativa concernente le indennità per perdita di guadagno.

15.4 Coordinamento con le prestazioni IPG

Se le prestazioni previste dall'ordinamento relativo alle indennità per perdita di guadagno superano quelle corrisposte dall'impresa giusta l'articolo 15.1, l'importo eccedente spetta al lavoratore.

Art. 16 Vacanze

16.1 Diritto generale

Il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze:

Età	Diritto
Dal compimento del 20° anno d'età fino al 50° anno compiuto	5 settimane = 25 giorni lavorativi (10,6 % del salario)
Fino al compimento del 20° anno d'età e dopo il compimento del 50° anno d'età	6 settimane = 30 giorni lavorativi (13,0 % del salario)

16.2 Giorni festivi legali e/o giorni di malattia o infortunio

I giorni festivi legali che ricorrono durante le vacanze e i giorni di malattia o infortunio con incapacità lavorativa totale, comprovati da certificato medico, non sono considerati giorni di vacanza. Questi giorni possono essere recuperati successivamente, sempre che siano caduti in un giorno della settimana durante il quale il lavoratore normalmente avrebbe lavorato.

16.3 Date delle vacanze

Le date delle vacanze vanno concordate in anticipo tra impresa e lavoratore. Va tenuto adeguatamente conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore.

16.4 Vacanze aziendali

Le date di eventuali vacanze aziendali vanno discusse a tempo debito con i lavoratori o con la loro rappresentanza nell'impresa.

16.5 Disposizioni di legge

Per quanto qui non disciplinato si applicano gli articoli 329a segg. CO.

Art. 17 Pagamento del salario in caso di decesso

17.1 Condizioni

Se il rapporto di lavoro cessa a causa del decesso del lavoratore, l'impresa deve versare il salario nel mese in cui è occorso il decesso e nei due mesi successivi, sempre che il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali adempiva un obbligo di assistenza.

17.2 Possibilità di computo

Se per effetto del decesso vengono versate prestazioni da parte di assicurazioni o istituzioni di previdenza che coprono il rischio di morte, queste prestazioni possono essere computate con il salario da versare come segue:

- a) premio a carico della sola impresa: l'intera prestazione
- b) premio paritetico: la quota corrispondente al contributo dell'impresa.

17.3 Esclusione dal computo

È escluso il computo di prestazioni della previdenza professionale obbligatoria.

Art. 18 Perfezionamento professionale

18.1 Principio

Per la formazione e il perfezionamento professionali e/o funzionali alla gestione del personale, il lavoratore ha diritto a 5 giorni di lavoro pagati all'anno. Il genere, la durata e il finanziamento del perfezionamento professionale costituiscono parte integrante del colloquio di qualificazione annuale.

18.2 Finanziamento e date

La formazione e il perfezionamento professionali devono essere correlati con il settore. Altre formazioni o perfezionamenti vanno disciplinati in accordi specifici. Le date vanno stabilite tenendo conto delle esigenze dell'impresa.

Art. 19 Previdenza professionale

19.1 In generale

19.1.1 Premi

L'impresa è tenuta ad assicurare il lavoratore contro i rischi di vecchiaia, invalidità e morte in conformità alla LPP. L'impresa deve corrispondere un premio pari ad almeno il 6 % del salario individuale fino all'importo massimo Suva per i lavoratori di meno di 45 anni. Il premio aumenta al 7 % per i lavoratori di età superiore a 45 anni e al 7,5 % per i lavoratori di età superiore a 55 anni. I lavoratori devono corrispondere almeno la quota del premio prevista dalla LPP.

19.1.2 Soluzione equivalente

Nei limiti della legge, l'impresa e il lavoratore possono accordarsi su un'altra soluzione, purché questa sia globalmente equivalente a quella prevista dall'articolo 19.1.1 del presente contratto.

19.2 Impiego dei premi supplementari

I premi devono essere utilizzati anzitutto per adempiere il criterio dell'obbligatorietà del 2° pilastro sancito dalla LPP. L'impiego dei premi supplementari è lasciato alla discrezione dell'impresa; in linea di massima questi premi supplementari vanno utilizzati nell'ambito del piano delle prestazioni dell'impresa e individualmente per i lavoratori sottoposti al presente contratto.

Art. 20 Pensionamento anticipato

I capi muratori e i capi fabbrica sono sottoposti al Contratto collettivo di lavoro per il pensionamento anticipato nel settore dell'edilizia principale del 12 novembre 2002, dichiarato di obbligatorietà generale.

Parte terza Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni

Art. 21 Altri CCL e dichiarazione di obbligatorietà generale

21.1 Altri contratti collettivi di lavoro

21.1.1 Principio

La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori ha il diritto di concludere un contratto collettivo di lavoro specifico (contratto parallelo) con i sindacati Unia e Syna, ma non può stipulare altri contratti concernenti i capi muratori e i capi fabbrica. Per modifiche, aggiunte o per il rinnovo del presente contratto vengono condotte trattative esclusivamente tra la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori da una parte e i Quadri dell'Edilizia Svizzera e l'Associazione Svizzera dei Quadri dall'altra. In caso di disaccordo si applica l'articolo 22.3 del presente contratto.

21.1.2 Nessun contratto collettivo di lavoro locale
Non è ammessa la stipulazione di nuovi contratti collettivi di lavoro locali basati sul presente contratto.

21.2 Dichiarazione di obbligatorietà generale

Le parti si impegnano affinché il presente contratto ed eventuali convenzioni addizionali vengano dichiarati di obbligatorietà generale.

Art. 22 Trattative nel periodo di validità del contratto

22.1 Trattative regolari

Ogni anno, in autunno, le parti del presente contratto avviano trattative su eventuali adeguamenti salariali o altri miglioramenti del trattamento economico dei capi muratori e dei capi fabbrica. Eventuali adeguamenti dei salari minimi vengono negoziati ogni due anni.

22.2 Trattative straordinarie

Se per circostanze urgenti dovesse risultare necessario adeguare punti essenziali del presente contratto, ciò può essere fatto durante il periodo di validità dello stesso, di regola per l'inizio dell'anno successivo. Le richieste in tal senso vanno comunicate in forma scritta alle altre parti. Le parti sono tenute a discutere la questione entro un termine ragionevole e a impegnarsi a trovare una soluzione adeguata.

22.3 Modifiche nel periodo di validità del contratto

Se le parti non riescono a intendersi su un adeguamento del presente contratto conformemente all'articolo 22, ognuna di esse può chiedere la convocazione di una riunione. Se dopo due di queste riunioni nell'arco di tre mesi non si riesce a trovare un'intesa, il presente contratto può essere disdetto da ciascuna parte per la fine di un mese, con un preavviso di sei mesi.

Applicazione del contratto Quadri della costruzione

Art. 23 Commissione paritetica svizzera di sorveglianza Costruzione (CPSSC)

23.1 Principio

Le parti del Contratto Quadri della costruzione si impegnano per sé, le loro sezioni e i loro soci a osservare le disposizioni del presente contratto. Esse nominano, per tutta la durata del contratto, una Commissione paritetica svizzera di sorveglianza Costruzione (CPSSC).

23.2 Composizione

Nella CPSSC vengono nominati tre rappresentanti della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e tre rappresentanti dell'Associazione Svizzera dei Quadri e dei Quadri dell'Edilizia Svizzera. Le organizzazioni dei lavoratori si accordano sulla composizione della loro rappresentanza.

23.3 Procedura

Le divergenze di opinione sull'applicazione del presente contratto devono essere risolte in prima linea nell'impresa. Se non si giunge a un accordo amichevole tra impresa e lavoratore, la vertenza può essere sottoposta alla CPSSC. Le divergenze di opinione di rilevanza nazionale devono essere esaminate in ogni caso dalla CPSSC.

23.4 Delibere

23.4.1 Le decisioni della CPSSC sono definitive.

23.4.2 In caso di violazione del presente contratto da parte di un'impresa o di un lavoratore si applica la procedura definita nell'appendice 2.

23.4.3 La CPSSC può affidare incarichi alle Commissioni professionali paritetiche locali del CNM.

23.5 Coordinamento

Per assicurare un'applicazione e un'interpretazione coordinate del presente contratto e del CNM, la CPSSC intrattiene contatti regolari con la Commissione paritetica svizzera di applicazione (CPSA) istituita dal CNM. Possono essere indette riunioni comuni.

Art. 24 Procedura di mediazione

24.1 Obbligo

Prima di avviare un procedimento giudiziario, le parti si impegnano a intraprendere una procedura di mediazione volta a comporre amichevolmente le divergenze. Le parti stabiliscono di comune accordo le modalità della procedura. Se non riescono a intendersi, possono rivolgersi alla CPSSC e chiederle di designare un mediatore.

24.2 Fallimento della mediazione

Se la mediazione non ha esito positivo, si può procedere per le vie legali davanti alle autorità giudiziarie.

Art. 25 Pace assoluta del lavoro

Le parti del presente contratto si impegnano per sé, le loro sezioni e i loro soci a salvaguardare, per l'intera durata del contratto, la pace illimitata (assoluta) del lavoro ai sensi dell'articolo 357a capoverso 2 CO. Sono quindi proibite tutte le azioni volte a turbare il lavoro, quali lo sciopero, la minaccia di sciopero, l'incitamento allo sciopero e ogni resistenza passiva, come pure ogni rappresaglia o altro mezzo di lotta, quale la serrata o il boicottaggio.

Art. 26 Finanziamento dell'applicazione

26.1 Principio

Nell'eventualità di negoziati con terzi su un nuovo fondo di applicazione e su un eventuale fondo per la formazione nell'edilizia principale (in sostituzione del ex Parifonds-Edilizia, ma anche in caso di negoziati per il rinnovo dello stesso), la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori si impegna ad entrare in trattative soltanto se possono parteciparvi anche i Quadri dell'Edilizia Svizzera e l'Associazione Svizzera dei Quadri a titolo di parti negoziali. Per quanto qui non specificato si applicano le seguenti disposizioni.

26.2 Partecipazione

Le parti del presente contratto partecipano al fondo di applicazione e a un eventuale fondo paritetico per la formazione nell'edilizia principale (ad esempio Parifonds-Edilizia). Esse prendono parte a eventuali trattative che potrebbero rivelarsi necessarie per il mantenimento del Parifonds in caso di vuoto contrattuale a livello di CNM.

26.3 Forma giuridica

Il fondo di applicazione e un eventuale fondo per la formazione nell'edilizia principale istituiti dalle parti del CNM con il nome «Parifonds-Edilizia» hanno la forma giuridica di un'associazione.

26.4 Scopo del fondo di applicazione

Lo scopo del Fondo di applicazione è quello di coprire le spese per l'applicazione del contratto Quadri della costruzione, di eventuali altri contratti e dei CCL locali, di promuovere misure atte a prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nonché a espletare altre mansioni di natura prevalentemente sociale. Di regola, i capi muratori e capi fabbrica sottoposti a questo contratto sono tenuti a versare un contributo pari allo 0,42 %* del salario assoggettato alla SUVA; le imprese sottoposte a questo contratto devono versare una quota pari allo 0,02 %* della massa salariale SUVA dei lavoratori assoggettati al Fondo di applicazione.

26.5 Scopo del fondo di formazione

Se esiste, e nella misura in cui è paritetico, un fondo di formazione professionale, si prefigge di promuovere e incoraggiare il ricambio professionale nonché di favorire la formazione e l'aggiornamento professionale. A queste condizioni, le imprese e i capi muratori e capi fabbrica sottoposti a questo contratto devono versare ognuno un contributo pari allo 0,28 %* del salario assoggettato alla SUVA, complessivamente dunque lo 0,56 %* della massa salariale SUVA dei lavoratori assoggettati al Fondo per la formazione.

* valida dal 1° gennaio 2009 secondo la convenzione addizionale del 15 ottobre 2008. I valori possono cambiare ulteriormente.

26.6 Regolamentazione dei dettagli

26.6.1 I dettagli quali la definizione del campo di applicazione, la determinazione dello scopo e l'applicazione sono disciplinati negli statuti sociali e nei regolamenti del fondo di applicazione e di un eventuale fondo per la formazione; statuti e regolamenti sono parte integrante del presente contratto.

26.6.2 In caso di vuoto contrattuale, le parti del presente contratto definiscono, d'intesa con altri le altre parti firmatarie di un eventuale fondo di applicazione e di un eventuale fondo per la formazione, le istituzioni sociali dipendenti da questo contratto, da mantenere ulteriormente in vigore.

26.7 Riserva per istituzioni esistenti

Sono fatti salvi gli accordi cantonali esistenti relativi a un fondo sociale paritetico (regioni non sottoposte al Parifonds). Le parti cantonali o locali competenti devono provvedere affinché anche i lavoratori assoggettati al presente contratto vengano integrati nel corrispondente fondo sociale paritetico.

Art. 27 Convenzioni addizionali

Le convenzioni addizionali e protocollari stipulate dalle parti sono parte integrante del presente contratto.

Art. 28 Legge sulla partecipazione e sicurezza sul lavoro

28.1 Principio

Le parti contraenti hanno definito le modalità di esecuzione della legge sulla partecipazione nella convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale» del 20 dicembre 1994 che costituisce parte integrante di questo contratto (appendice 1).

28.2 Convenzione addizionale

La convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale» contiene tra l'altro disposizioni sull'informazione, la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nell'impresa, su situazioni aziendali particolari nonché sulla rappresentanza dei lavoratori.

Art. 29 Altre disposizioni di legge

Per quanto non disciplinato nel presente contratto si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni.

Art. 30 Domicilio legale e foro competente

Le parti contraenti riconoscono Zurigo quale foro competente.

Art. 31 Entrata in vigore, durata e modifiche del contratto

31.1 Durata

Il presente contratto entra in vigore retroattivamente al 1° gennaio 2008 con la firma di tutte le parti ed è valido fino al 31 dicembre 2012. Sostituisce il Contratto Quadri per capi muratori del 18 dicembre 2001 che viene abrogato con l'entrata in vigore del presente contratto.

31.2 Rinnovo

Il presente contratto si rinnova di anno in anno se non viene disdetto per iscritto da una delle parti sei mesi prima della scadenza.

Zurigo, 18 settembre 2007 / 15 ottobre 2008

PER LA SOCIETÀ SVIZZERA DEGLI IMPRESARI-COSTRUTTORI

Daniel Lehmann Werner Messmer Heinrich Bütikofer

PER I QUADRI DELL'EDILIZIA SVIZZERA

Brigitta Bienz Adrian Hässig Urs Bendel

PER L'ASSOCIAZIONE SVIZZERA DEI QUADRI

Urs Meier Rolf Büttiker Beat Zürcher

Appendici

¹ Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale»

² Principi relativi alla procedura di cui all'articolo 23 del Contratto Quadri della costruzione

³ Zone salariali

Appendice 1

Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale»

18 settembre 2007*

In applicazione della legge federale del 17 dicembre 1993 sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (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 e conformemente all'articolo 28 del Contratto Quadri della costruzione, le parti contraenti stipulano la presente convenzione addizionale:

Capitolo 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 Quadri della costruzione. 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.

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.

* adeguato sul piano redazionale (febbraio 2009)

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

Capitolo 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.

Capitolo 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»¹;
- 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).

¹ 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 su un suo cantiere, compresi i lavoratori di altre imprese che vi prestano la loro opera e che vi lavorano per suo mandato, siano informati e istruiti tempestivamente ed esaustivamente sui pericoli legati alla loro attività, ma anche su temi quali la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute²;
- 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 abbia la dovuta preparazione e 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 I 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 lavoro³:

- 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.

² Art. 2 e 5 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro e articolo 3 e 6 dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni.

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

Art. 8 **Visite aziendali**

1 L'impresa deve informare per tempo i lavoratori in caso di visite aziendali dell'autorità esecutiva in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute. L'impresa informa i lavoratori sull'esito di tale visita e su eventuali disposizioni date dall'autorità esecutiva⁴.

2 Previo accordo con l'impresa, i lavoratori possono invitare l'autorità esecutiva a una visita aziendale.

Art. 9 **Raccolta di informazioni**

Previo accordo con l'impresa, i lavoratori possono raccogliere le informazioni necessarie relative alla sicurezza e alla salute sul lavoro presso autorità, esperti esterni della sicurezza sul lavoro e fornitori⁵. Qualora vengano interpellati esperti esterni in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute, è necessario definire previamente 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 esiste, la rappresentanza dei lavoratori può designare 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 e tutela della salute deve essere formato e aggiornato in modo adeguato. Qualora formazione e aggiornamento siano disposti dal datore di lavoro, il tempo impiegato a tal fine è considerato tempo di lavoro.

3 Per questioni inerenti alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute ogni lavoratore ha il diritto di rivolgersi al responsabile designato o al preposto alla sicurezza sul lavoro.

4 La commissione paritetica di sorveglianza competente può essere interpellata dai lavoratori o dall'impresa quando:

- a) l'impresa viola le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute previste dal «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» non adempie i propri obblighi nell'ambito del «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore principale della costruzione» nonostante le sollecitazioni dell'impresa.

⁴ Art. 6 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro.

⁵ Art. 6 capoverso 1 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro e art. 6a dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni.

Capitolo IV Situazioni aziendali particolari

Sezione 1 Misure atte a 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 disposto solo in casi debitamente motivati o per questioni di urgenza, considerando le relative disposizioni del Contratto Quadri della costruzione (art. 8.6). Il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero.

Art. 12 Lavoro a cottimo

In periodi di occupazione ridotta o 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 opportunità lavorative ridotte, 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.

Sezione 2 Durata e modalità del lavoro ridotto o dell'interruzione temporanea dell'attività aziendale

Art. 14 Principio

Il tempo di lavoro deve essere ridotto in modo da poter 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) tale misura è dovuta a ragioni economiche e risulta inevitabile e inoltre la perdita di ore lavorative per ogni periodo di conteggio corrisponde almeno al 10 % delle ore complessive normalmente prestate dai lavoratori (art. 32 LADI⁶);
- b) l'annuncio è stato inoltrato per tempo al servizio cantonale competente (art. 36 LADI);

⁶ Legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, LADI).

- c) i lavoratori interessati ne hanno ricevuto comunicazione entro i termini previsti e
- d) ogni lavoratore interessato ha comunicato il proprio assenso possibilmente in forma scritta (per motivi probatori).

2 Se non sono integralmente adempiute le premesse giuste il capoverso 1 di questo articolo, l'impresa è tenuta a corrispondere il salario per le ore non prestate, in virtù dell'articolo 324 capoverso 1 CO.

3 L'impresa comunica immediatamente l'introduzione del lavoro ridotto alla Commissione paritetica di sorveglianza competente.

Art. 16 Indennità ed esercizio del diritto all'indennità

1 L'impresa è tenuta, in conformità all'articolo 37 LADI, a:

- a) anticipare l'indennità e corrisponderla ai lavoratori alla data usuale di paga;
- b) farsi carico dell'indennità di lavoro ridotto durante il periodo di attesa; e
- c) versare, durante il periodo di lavoro ridotto, tutti i contributi legalmente e contrattualmente dovuti alle assicurazione sociali, in misura corrispondente al normale orario di lavoro.

2 Per l'esercizio del diritto all'indennità per lavoro ridotto si raccomanda di rivolgersi agli uffici di pagamento delle indennità di disoccupazione.

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

La durata prevista per il lavoro ridotto o per la chiusura temporanea è fissata dall'impresa con adeguato anticipo 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 devono essere applicate, nel limite del possibile, condizioni uniformi per tutti i dipendenti. Qualora siano interessati da questo provvedimento solo singoli cantieri o reparti aziendali, bisogna provvedere ad un'adeguata rotazione.

Art. 19 Diritto al salario

In linea di principio, i lavoratori a salario orario, mensile o mensile ponderato hanno diritto 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 aziendale

I giorni festivi che ricorrono durante un periodo di lavoro ridotto o di chiusura temporanea (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 percento del salario.

Art. 21 Prestazioni dell'assicurazione di indennità giornaliera per 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 assicurative. Per principio l'indennità giornaliera di malattia di un lavoratore che si ammala durante il periodo di lavoro ridotto o di chiusura temporanea dell'impresa non viene ridotta. Le prestazioni dell'assicurazione di indennità giornaliera per malattia non possono superare 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

1 A norma dell'articolo 37 lettera c LADI, l'impresa è tenuta, per la durata del lavoro ridotto, a versare tutti i contributi legalmente e contrattualmente dovuti alle assicurazioni sociali in misura corrispondente alla durata normale del lavoro, ad eccezione di quelli dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni. 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 sono disciplinati dalla pertinente legislazione cantonale.

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 integralmente anche in caso di lavoro ridotto o di chiusura temporanea dell'impresa.

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

Sezione 3 Trasferimento ad altra impresa e licenziamento collettivo

Art. 24 Definizioni⁷

1 In caso di trasferimento ad altra impresa, l'azienda passa parzialmente o integralmente a terzi. Contemporaneamente all'acquirente vengono trasferiti i rapporti di lavoro, con i relativi diritti e obblighi. Il singolo lavoratore può opporsi al trasferimento. Se al rapporto di lavoro oggetto del trasferimento è applicabile un contratto collettivo di lavoro, l'acquirente è tenuto a osservarlo per un anno, sempre che lo stesso non cessi prima per scadenza o disdetta.

⁷ Art. 333 capoverso 1 CO e Art. 335d CO.

2 Per licenziamento collettivo si intende la disdetta di rapporti di lavoro data dall'impresa:

- a) per motivi non inerenti alla persona del lavoratore;
- b) se il numero di licenziamenti effettuati è:
 - 1. almeno pari a 10 nelle imprese che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
 - 2. almeno pari al 10 % del numero dei lavoratori nelle imprese che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
 - 3. almeno pari a 30 nelle imprese che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

Art. 25 Consultazione dei lavoratori e obbligo di notifica

1 Il datore di lavoro che trasferisce l'impresa o una parte di essa a terzi è tenuto, in conformità all'articolo 333a CO, a informare tempestivamente i lavoratori su:

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

2 Se, in seguito al trasferimento, sono previste misure che interessano i lavoratori, occorre dare per tempo a questi ultimi la possibilità di avvalersi del diritto di consultazione⁸.

3 Se è previsto un licenziamento collettivo ai sensi dell'articolo 335d CO, l'azienda deve informare e consultare i lavoratori invitandoli a formulare proposte atte a evitare o ridurre i licenziamenti.

4 Il datore di lavoro comunica per iscritto al lavoratore, con copia all'ufficio cantonale del lavoro⁹:

- a) i motivi del licenziamento collettivo;
- b) il numero di lavoratori che dovranno essere licenziati;
- c) il numero di lavoratori abitualmente occupati;
- d) il periodo durante il quale si effettueranno i licenziamenti.

5 L'impresa informa tempestivamente la competente commissione paritetica di sorveglianza e le parti del CCL in merito al trasferimento dell'azienda o al licenziamento collettivo.

Art. 26 Criteri in caso di licenziamento collettivo

Qualora si preveda un licenziamento collettivo, occorre tenere conto dei seguenti criteri:

- a) situazione personale del lavoratore;
- b) situazione familiare, numero di figli e obblighi di mantenimento;
- c) anzianità di servizio e qualifica professionale;
- d) mobilità professionale.

⁸ Art. 333a capoverso 2 CO.

⁹ Art. 335f capoversi 3 e 4 CO.

- Art. 27 Collaborazione con l'ufficio cantonale del lavoro e le parti del CCL**
- 1 L'impresa comunica per iscritto all'ufficio cantonale del lavoro il progetto di licenziamento collettivo¹⁰ e trasmette copia della notifica ai lavoratori interessati.
 - 2 L'ufficio cantonale del lavoro cerca di trovare soluzioni di concerto con l'impresa e le parti del CCL¹¹. I lavoratori interessati possono presentare osservazioni.
 - 3 Se il datore di lavoro non rispetta l'obbligo di consultazione previsto dall'articolo 335f CO, le disdette date nell'ambito del licenziamento collettivo sono abusive¹².

- Art. 28 Piano sociale**
- 1 L'azienda è tenuta a elaborare tempestivamente e per iscritto un piano sociale atto ad attenuare situazioni socialmente ed economicamente difficili per i lavoratori licenziati.
 - 2 Le trattative sul piano sociale devono essere condotte con i lavoratori interessati. Su richiesta sia dell'impresa sia dei lavoratori possono parteciparvi anche i rappresentanti delle parti del Contratto Quadri della costruzione.

Capitolo V Rappresentanza dei lavoratori

- Art. 29 Costituzione di una rappresentanza dei lavoratori**
- 1 Nelle imprese o parti di imprese con oltre 50 occupati, un quinto dei lavoratori con diritto di voto (in imprese con oltre 500 occupati almeno 100 lavoratori) può chiedere una votazione generale sull'opportunità di eleggere una rappresentanza dei lavoratori¹³. Se la maggioranza dei votanti si pronuncia a favore della costituzione di un organo che li rappresenti, il datore di lavoro organizza l'elezione unitamente ai lavoratori.
 - 2 Sia la votazione che l'elezione della rappresentanza dei lavoratori sono generali e libere.
- Art. 30 Diritto di voto, eleggibilità e circoscrizioni**
- 1 Hanno diritto di voto tutti i lavoratori (compresi gli apprendisti):
 - a) che lavorano da più di sette mesi nell'impresa con impiego fisso;

¹⁰ Art. 335g CO.

¹¹ Art. 335g capoversi 2 e 3 CO.

¹² Art. 336 capoverso 2 lettera c e capoverso 3 CO. Conseguenze della disdetta abusiva secondo l'articolo 336a capoverso 3 CO: indennità non superiore a due mensilità ai lavoratori licenziati abusivamente.

¹³ Art. 5 della legge sulla partecipazione.

- 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 ad esempio dal personale di 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 hanno una posizione di fiducia nell'impresa. Sono tenuti al segreto professionale per informazioni fornite loro in via confidenziale. Sono pure tenuti al segreto professionale per questioni personali all'interno e all'esterno dell'impresa. Prima di diramare eventuali comunicazioni al pubblico, la rappresentanza dei lavoratori e il datore di lavoro si accordano sui contenuti.

2 In collaborazione con la rappresentanza dei lavoratori, l'impresa definisce in un regolamento:

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

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

4 L'impresa deve concedere ai membri della rappresentanza dei lavoratori tempo sufficiente per acquisire le 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. L'impresa decide se retribuire le ore non prestate.

Art. 32 Collaborazione

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

2 L'impresa (direzione aziendale) 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 Per farsi un'opinione, la rappresentanza dei lavoratori si basa su contatti sufficienti con i lavoratori che rappresenta. Essa aggiorna regolarmente i lavoratori sulla sua attività e trasmette loro le informazioni, purché non confidenziali, ricevute dall'impresa (direzione aziendale).

4 La rappresentanza dei lavoratori può rivolgersi in qualsiasi momento alle parti contraenti per chiedere consiglio.

Capitolo VI Disposizioni finali

Art. 33 Controversie¹⁴

1 Le controversie devono essere sottoposte alla competente commissione paritetica di sorveglianza 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 entra in vigore con il contratto Quadri della costruzione il 1° gennaio 2008. Se non viene disdetta tre mesi prima della scadenza si rinnova per un ulteriore anno.

Zurigo, 18 settembre 2007

SOCIETÀ SVIZZERA DEGLI IMPRESARI-COSTRUTTORI

Daniel Lehmann Werner Messmer Heinrich Bütikofer

QUADRI DELL'EDILIZIA SVIZZERA

Brigitta Bienz Gerhard Fischer Adrian Hässig

ASSOCIAZIONE SVIZZERA DEI QUADRI

Urs Meier Rolf Büttiker Monica Fischer

¹⁴ Art. 15 della legge sulla partecipazione

Appendice 2

Principi relativi alla procedura di cui all'articolo 23 del CCL

Le parti del Contratto Quadri della costruzione sono tenute ad assicurare l'esecuzione del contratto collettivo di lavoro in applicazione dell'articolo 356 segg. CO. A tal fine hanno istituito la Commissione paritetica svizzera di sorveglianza Costruzione (CPSSC). Quest'ultima e i terzi da lei incaricati osservano i seguenti principi:

Art. 1 Competenza

Le parti del presente CCL sono tenute a conferire alle commissioni professionali paritetiche locali da loro incaricate le procure necessarie per rappresentare l'interesse comune giusta l'articolo 357b CO.

Art. 2 Compiti

La CPSSC ha il compito di applicare le disposizioni contrattuali del presente CCL, incluse le appendici e le convenzioni addizionali, su mandato e a nome delle parti contraenti.

Art. 3 Procedure

3.1 La CPSSC esegue le sue procedure secondo i principi di diritto pubblico.

3.2 La CPSSC:

- a) decide di controllare o far controllare il rispetto del presente CCL da parte di un'impresa;
- b) esegue controlli con membri autorizzati della commissione, di regola con preavviso scritto, per verificare il rispetto del presente CCL e controlla i cantieri;
- c) elabora rapporti ispettivi che vengono inviati alle imprese interessate per una presa di posizione entro un termine adeguato, di regola due settimane;
- d) può affidare i compiti di cui alle lettere b e c a terzi specializzati;
- e) al termine delle sue indagini redige una decisione scritta che, oltre al giudizio vero e proprio, contiene una breve motivazione e l'indicazione delle possibilità di ricorso. La decisione deve inoltre specificare:
 1. se la procedura viene chiusa senza conseguenze o
 2. se, oltre alla constatazione della violazione del presente CCL o di un CCL locale ancora in vigore, viene inflitto un ammonimento o una sanzione e
 3. se seguirà una notifica alle autorità
 4. chi deve sostenere i costi del controllo e della procedura.

Art. 4 Sanzioni

- 4.1 Se constatata che sono state violate disposizioni contrattuali, la CPSSC invita la parte colpevole ad onorare immediatamente i propri impegni.
- 4.2 La CPSSC ha facoltà di:
- a) impartire un ammonimento;
 - b) infliggere una multa convenzionale fino a 50 000 franchi; nel caso in cui il lavoratore è stato privato di una prestazione pecuniaria, la multa può raggiungere l'importo delle prestazioni dovute;
 - c) condannare la parte colpevole a pagare le spese processuali ed accessorie.
- 4.3 Le spese di controllo e quelle procedurali sono a carico dei datori di lavoro e/o dei lavoratori che hanno violato le disposizioni del CCL o che, se non viene accertata nessuna violazione del CCL, hanno dato adito al controllo e/o alla procedura.
- 4.4 La multa convenzionale viene fissata in modo da dissuadere il lavoratore o il datore di lavoro colpevole dal contravvenire di nuovo al CCL, tenendo conto di tutte le circostanze del caso e osservando i seguenti criteri:
- a) importo delle prestazioni pecuniarie di cui è stato privato il lavoratore dal datore di lavoro;
 - b) violazione di disposizioni contrattuali di natura non pecuniaria;
 - c) violazione singola o ripetuta (comprese le recidive) delle disposizioni contrattuali collettive;
 - d) dimensioni dell'impresa;
 - e) considerazione dell'adempimento parziale o integrale degli obblighi da parte del lavoratore o del datore di lavoro colpevole e messo in mora;
 - f) considerazione del fatto che il lavoratore fa valere autonomamente i propri diritti contro un datore di lavoro colpevole o ha intenzione di farlo in un prossimo futuro.
- 4.5 L'importo della multa convenzionale viene versato entro 30 giorni alla CPSSC che lo impiega nell'ambito dell'applicazione del CCL.

Appendice 3

Zone salariali

Salari base al 1° gennaio 2009

In applicazione dell'articolo 10 capoverso 2 del contratto Quadri della costruzione 08, le parti contraenti stabiliscono la ripartizione geografica e gli salari base in franchi svizzeri come segue:

Salario mensile		Capi muratori e capi fabbrica
ROSSA	6'540.–	Regione di Basilea.
BLU	6'285.–	Argovia, Appenzello (AI/AR), Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (senza i comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Ginevra, Grigioni (senza i distretti Brusio, Poschiavo, Bregaglia, con il comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (senza i distretti Dorneck-Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	6'030.–	Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (senza i comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni (distretti Brusio, Poschiavo, Bregaglia, senza il comune di Maloja), Ticino.

Per determinare il salario orario di un capo muratore occorre dividere il salario mensile per 176 ($2'112 : 12 = 176$).

