



Edilizia principale in Svizzera

Contratto per capi muratori

del 15 maggio 2003

Contratto collettivo di lavoro per capi muratori e capi fabbrica

(«Contratto per capi muratori»)

del 15 maggio 2003

*Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Sindacato Edilizia & Industria (SEI)
Sindacato interprofessionale Syna*

*La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC), Weinbergstrasse 49,
8035 Zurigo da una parte*

e

il SEI, Sindacato Edilizia & Industria, Strassburgstrasse 11, 8021 Zurigo

e

il SYNA, Sindacato interprofessionale, Josefstrasse 59, 8031 Zurigo

dall'altra

nell'intento di

- risolvere in comune e nello spirito di una reale collaborazione i problemi dell'edilizia principale e di garantire in buona fede un reciproco sostegno,*
- assicurare la piena occupazione nell'edilizia principale e salvaguardare l'illimitata (assoluta) pace del lavoro,*
- favorire la formazione e il perfezionamento professionali migliorando così l'immagine del settore dell'edilizia a tutti i livelli,*
- 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 il presente contratto per capi muratori organizzano, mantenendo la propria autonomia, corsi, programmi di formazione ecc. definendo le modalità di collaborazione, organizzazione, finanziamento ecc. in appositi accordi,*
- migliorare l'organizzazione del posto di lavoro, le condizioni di lavoro e la prevenzione dei rischi,*
- promuovere gli interessi delle organizzazioni professionali e tenere in debita considerazione la posizione che compete ai quadri nel processo di costruzione,*

stipulano il presente contratto collettivo di lavoro:

Indice

<i>Parte prima Disposizioni generali</i>	<i>Pagina</i>
<i>Capitolo 1 Campo di applicazione</i>	
Art. 1 Dal profilo geografico	5
Art. 2 Dal profilo aziendale	5
Art. 3 Dal profilo personale	6
<i>Capitolo 2 Altre disposizioni</i>	
Art. 4 Contratti di adesione e dichiarazione di obbligatorietà generale	7
Art. 5 Trattative nel periodo di validità del contratto	7
Art. 6 Applicazione e osservanza del contratto per capi muratori	8
Art. 7 Fondo di applicazione, fondo per la formazione, soluzione per lavoratori anziani	10
Art. 8 Convenzioni aggiuntive	12
Art. 9 Partecipazione	12
<i>Parte seconda Disposizioni materiali</i>	
Art. 10 Forma del contratto di lavoro	12
Art. 11 Periodo di prova	12
Art. 12 Disdetta del rapporto definitivo di lavoro	13
Art. 13 Cessazione di attività e licenziamenti	14
Art. 14 Definizione dell'orario di lavoro	15
Art. 15 Orario di lavoro annuale e settimanale	15
Art. 16 Assenze di breve durata	17
Art. 17 Salario e indennità	18
Art. 18 Lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni	19
Art. 19 Indennità di trasferta	20
Art. 20 Utilizzo della propria vettura e servizi di autista	20
Art. 21 Pagamento del salario in caso di malattia, maternità e infortunio	21
Art. 22 Servizio militare, civile e di protezione civile	24
Art. 23 Vacanze	25
Art. 24 Pagamento del salario in caso di decesso	26
Art. 25 Indennità di partenza	27
Art. 26 Previdenza professionale (LPP)	27
Art. 27 Perfezionamento professionale	27

Parte terza Disposizioni finali

Art. 28	Foro competente	28
Art. 29	Applicazione del CO	28
Art. 30	Entrata in vigore, durata del contratto e modifiche	29

Appendici

1	Campo di applicazione aziendale	30
2	Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale» del 15 maggio 2003	33

PARTE PRIMA: Disposizioni generali

(Disposizioni obbligatorie)

Capitolo 1 Campo di applicazione

Art. 1 Dal profilo geografico

1.1 Disposizione generale

Il contratto per capi muratori si applica all'intero territorio della Confederazione elvetica, fatto salvo il capoverso 2 di questo articolo.

1.2 Eccezione

Ne sono esclusi il Canton Ginevra e le imprese di carpenteria dei Cantoni Friburgo, Vaud, Vallese, Neuchâtel, Giura e Giura bernese. Questi territori possono essere inclusi nel campo di applicazione previa conferma, a condizione che alle parti contraenti il presente contratto venga presentata domanda di assoggettamento dei corrispondenti territori.

Art. 2 Dal profilo aziendale

2.1 Descrizione generale

Il contratto per capi muratori si applica a tutte le imprese o parti di imprese svizzere o estere attive in Svizzera (comprese le ditte immobiliari con reparti corrispondenti), alle imprese subappaltatrici e ai cottimisti indipendenti che impiegano capi muratori e capi fabbrica esercitanti attività a titolo professionale nell'edilizia, nel genio civile e nelle costruzioni stradali (inclusa la pavimentazione stradale), nella carpenteria e nella selciatura. Il campo di applicazione dal profilo aziendale è descritto in modo più dettagliato nell'appendice 1.

2.2 Descrizioni particolari

Rientrano nel campo di applicazione dal profilo aziendale:

- a) le imprese del marmo, del granito e della pietra;
- b) le imprese di giardinaggio o i reparti di imprese di giardinaggio, nella misura in cui eseguono prevalentemente lavori di costruzione quali opere di livellamento o in muratura;
- c) le imprese che eseguono lavori in pietra, rivestimenti in asfalto e lavori di impermeabilizzazione e isolamento, oppure la messa in opera di betoncini;
- d) le imprese o le parti di imprese attive nell'estrazione di sabbia e ghiaia;
- e) costruzione di ponteggi e facciate;
- f) trasporto da e verso i cantieri, nonché produzione e trasporto di materiali edili non deperibili eseguiti dai propri dipendenti o auti-

sti, a condizione che gli stessi non siano assoggettati a un altro CCL.

2.3 In caso di dubbio

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

- a) se il contratto per capi muratori è in conflitto con un altro contratto collettivo di lavoro non dichiarato di obbligatorietà generale, si applica il contratto per capi muratori;
- b) se il contratto per capi muratori è in conflitto con un altro contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale, le parti contraenti cercheranno una regola stipulando un accordo di delimitazione;
- c) se per le imprese ai sensi dell'art. 2 cpv. 2 del contratto per capi muratori esistono contratti collettivi di lavoro propri, le parti contraenti il presente contratto possono stipulare accordi di delimitazione con le parti firmatarie gli altri contratti collettivi di lavoro.

2.4 Personale di imprese prestatrici e subappaltatrici

Se un'impresa assoggettata al contratto per capi muratori (appaltatore primario) impiega personale di un'altra impresa (prestatore) assoggettato allo stesso contratto, si applicano integralmente le condizioni di lavoro del presente contratto. Ciò vale 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 rispetteranno le disposizioni contenute nel contratto di lavoro.

2.5 Trattative separate

In linea di principio le imprese di carpenteria sono assoggettate al presente contratto. La determinazione dei salari, la regolamentazione degli orari di lavoro e le disposizioni di applicazione sono tuttavia disciplinate in convenzioni addizionali risultanti da trattative condotte separatamente.

Art. 3 Dal profilo personale

3.1 Descrizione delle funzioni

Il presente contratto si applica ai capi muratori e ai capi fabbrica impiegati nelle imprese di cui all'art. 2, sempre che non siano membri della direzione o non rivestano la funzione di datore di lavoro.

3.2 Definizione di capo muratore e capo fabbrica

Per capi muratori e capi fabbrica si intendono i lavoratori che hanno superato un esame professionale o che sono espressamente ricono-

sciuti come tali dal datore di lavoro in considerazione delle loro capacità e prestazioni.

Capitolo 2 Altre disposizioni

Art. 4 Contratti di adesione e dichiarazione di obbligatorietà generale

4.1 Contratti di adesione aziendali

La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori nonché i Sindacati SEI e SYNA si impegnano affinché il presente contratto per capi muratori venga firmato e osservato anche da imprese non affiliate o provenienti dall'esterno (comprese quelle estere) che eseguono lavori nel territorio contrattuale. I contratti di adesione devono essere conformi al presente contratto.

4.2 Altri contratti collettivi di lavoro

- a) *Principio*: alle parti contraenti e alle loro sezioni è tassativamente proibito stipulare con qualsiasi altra organizzazione contratti collettivi di lavoro di uguale tenore (eccezion fatta per il Contratto Quadri per capi muratori) o di diverso tenore secondo l'art. 2 del presente contratto per capi muratori. La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori s'impegna a non apportare nessuna modifica al Contratto Quadri per capi muratori parallelo – stipulato con i Quadri dell'Edilizia Svizzera e l'Associazione Svizzera dei Quadri – senza il consenso delle parti contraenti il presente contratto per capi muratori.
- b) *Nessun contratto collettivo di lavoro locale*: i contratti collettivi di lavoro locali esistenti non saranno rinnovati. Se uno di questi contratti per il personale assoggettato al CNM contiene una regolamentazione più favorevole, quest'ultima è applicabile anche alle persone assoggettate al contratto per capi muratori, sempre che non vigano disposizioni particolari per i capi muratori e i capi fabbrica.

Art. 5 Trattative nel periodo di validità del contratto

5.1 Adeguamento del contratto per capi muratori

Se in seguito a circostanze urgenti dovesse rendersi necessario un adeguamento di punti essenziali del contratto per capi muratori, ciò può essere fatto durante il periodo di validità dello stesso, di regola per l'inizio dell'anno successivo. Le domande devono essere comunicate per iscritto alla controparte. Le parti contraenti sono tenute a discutere la questione entro un termine ragionevole e a impegnarsi a trovare una soluzione adeguata.

5.2 Trattative salariali

Le parti contraenti avviano trattative in autunno su eventuali adeguamenti salariali o altri miglioramenti economici per i capi muratori e i capi fabbrica.

Art. 6 Applicazione e osservanza del contratto per capi muratori

6.1 Commissione Paritetica Svizzera di Sorveglianza per i Capi muratori (CPSSC)

- a) *Principio:* le parti contraenti il contratto per capi muratori 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 per i Capi muratori (CPSSC).
- b) *Composizione:* nella CPSSC vengono nominati quattro rappresentanti della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e quattro rappresentanti dei sindacati. SEI e SYNA si accordano sulla composizione della loro rappresentanza.
- c) *Delibere:* le decisioni della CPSSC sono definitive. In caso di controversie che riguardano esclusivamente una delle organizzazioni dei lavoratori, la commissione è composta dai rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti dell'organizzazione dei lavoratori interessata e da un rappresentante dell'altra organizzazione sindacale.
- d) *Coordinamento:* per garantire un'applicazione coordinata del presente contratto, del Contratto Quadri per capi muratori e del contratto nazionale mantello per l'edilizia principale svizzera, la CPSSC prende regolarmente contatto con la rispettiva Commissione paritetica svizzera di sorveglianza delle organizzazioni dei quadri capi muratori e con le Commissioni professionali paritetiche svizzere (CPPS) competenti. Possono essere indette riunioni comuni.

6.2 Pace assoluta del lavoro

Le parti contraenti il presente contratto per capi muratori 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'art. 357a cpv. 2 CO. Di conseguenza sono 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. Le circostanze esatte sono descritte in un accordo protocollo.

6.3 Procedura

Le divergenze di opinione sull'applicazione del presente contratto per capi muratori devono essere appianate in prima linea nell'impresa. Se non si perviene a un accordo amichevole tra datore di lavoro e lavoratore, la vertenza può essere sottoposta alla CPSSC. In tutti gli altri casi si può inoltrare un'azione legale direttamente davanti a un tribunale civile. Le divergenze di opinione di rilevanza nazionale devono essere esaminate in ogni caso dalla CPSSC.

6.4 Collegio arbitrale nazionale

- a) *Principio e composizione*: per l'applicazione e l'osservanza del contratto per capi muratori, le parti contraenti designano un collegio arbitrale comune. Tale collegio si compone di un giudice di carriera quale presidente e da quattro assessori periti, due per ciascuna organizzazione dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- b) *Nomina del presidente*: il presidente del collegio arbitrale nazionale è designato congiuntamente dalle parti contraenti il contratto per capi muratori e resta in carica per tutta la durata del contratto. Se le parti non riescono ad accordarsi sulla sua designazione, quest'ultima viene demandata al tribunale d'appello del Cantone Zurigo che nella sua decisione tiene conto di eventuali proposte inoltrate dalle parti.
- c) *Nomina degli assessori periti*: gli assessori periti vengono designati congiuntamente dalle parti contraenti il presente contratto ogni qualvolta viene avviata una procedura arbitrale. La loro designazione deve avvenire entro 30 giorni dall'istanza di convocazione del collegio arbitrale. Le organizzazioni dei lavoratori devono di volta in volta accordarsi sulla designazione dei loro assessori periti. In linea di principio ogni organizzazione dei lavoratori deve essere rappresentata da un assessore perito.
- d) *Sede*: il collegio arbitrale nazionale ha sede a Zurigo. La procedura del collegio arbitrale è basata sul Concordato sull'arbitrato, approvato dal Consiglio federale il 27 marzo 1969, e sul codice di procedura civile del Canton Zurigo.

6.5 Procedura davanti al Collegio arbitrale nazionale

- a) *Le divergenze d'opinione e le controversie* fra le parti contraenti il contratto per capi muratori sull'applicazione e l'interpretazione di questioni regolate nel contratto stesso o in una convenzione addizionale possono essere sottoposte alla CPSSC mediante un'istanza scritta e motivata. La CPSSC deve riunirsi entro 30 giorni dall'istanza di convocazione, esaminare immediatamente le divergenze e cercare di raggiungere al più presto un'intesa.

- b) *Mancato accordo*: qualora non si giungesse a un accordo o nel caso in cui una delle parti respingesse la proposta di mediazione della CPSSC, la vertenza può essere sottoposta, entro 30 giorni, con istanza scritta e motivata, al collegio arbitrale nazionale di cui all'art. 6 cpv. 4 del presente contratto. La decisione arbitrale è definitiva e inappellabile, fatto salvo il ricorso per nullità.
- c) *Nessuna procedura arbitrale*: la procedura arbitrale non è applicabile per i conflitti tra datore di lavoro e lavoratore, oppure contro una decisione della commissione professionale paritetica competente.
- d) *Ricorsi per violazione della pace del lavoro*: in deroga all'art. 6.5 cpv. a) e b) del presente contratto, i ricorsi per violazione della pace del lavoro da parte di un'organizzazione contraente vanno inoltrati direttamente al collegio arbitrale nazionale. Quest'ultimo è legittimato ad adottare, secondo il suo libero giudizio, tutte le misure e tutte le disposizioni che riterrà necessarie.

6.6 Sanzioni

- a) *Importo delle sanzioni*: in caso di infrazioni contrattuali, il collegio arbitrale nazionale condanna la parte colpevole a una pena convenzionale il cui importo è commisurato all'entità della violazione e non è inferiore a CHF 10 000.–. In caso di mancanza grave, il collegio arbitrale nazionale può concedere alla parte lesa, su istanza di quest'ultima, un risarcimento dei danni subiti. In questo caso vanno prese in debita considerazione sia le circostanze, sia l'entità della colpa.
- b) *Esecuzione*: la pena convenzionale, il risarcimento dei danni e le spese procedurali vanno versate entro 30 giorni dal passaggio in giudicato della sentenza.

6.7 Informazione

Per tutta la durata della procedura davanti alla CPSSC e al collegio arbitrale nazionale, si dovrà evitare qualsiasi polemica pubblica sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. È consentita un'informazione oggettiva dei soci.

Art. 7 Fondo di applicazione, fondo per la formazione, soluzione per lavoratori anziani

7.1 Partecipazione al fondo di applicazione e al fondo per la formazione

Le parti contraenti il presente contratto partecipano al Parifonds-Edilizia (fondo di applicazione e fondo per la formazione) in conformità al CNM. Esse partecipano a eventuali trattative che potrebbero

rivelarsi necessarie per il mantenimento del Parifonds in caso di vuoto contrattuale a livello di CNM.

7.2 Forma giuridica

Il fondo di applicazione e il fondo per la formazione hanno la forma giuridica di un'associazione.

7.3 Scopo del fondo di applicazione e contributi

Il fondo di applicazione ha lo scopo di coprire i costi imputabili, tra l'altro, all'applicazione del contratto per capi muratori, al sostegno alle misure per la prevenzione di infortuni e malattie professionali, nonché di assolvere ad altri compiti di natura prevalentemente sociale. I capi muratori e i capi fabbrica assoggettati al presente contratto devono versare un contributo pari allo 0,45 % della massa salariale facente stato per la SUVA. Le imprese assoggettate al presente contratto devono versare un contributo pari allo 0,05 % della massa salariale facente stato per la SUVA, relativamente ai lavoratori sottoposti al fondo di applicazione.

7.4 Scopo del fondo per la formazione e contributi

Il fondo per la formazione ha lo scopo di promuovere e incoraggiare il ricambio professionale nonché di favorire la formazione e il perfezionamento professionale. I capi muratori e i capi fabbrica assoggettati al presente contratto devono versare un contributo pari allo 0,25 % della massa salariale facente stato per la SUVA. Le imprese assoggettate al presente contratto devono versare un contributo pari allo 0,25 % della massa salariale facente stato per la SUVA, relativamente ai lavoratori sottoposti al fondo per la formazione.

7.5 Regolamentazione dei dettagli

I dettagli sono disciplinati negli statuti sociali e nei regolamenti del fondo di applicazione e del fondo per la formazione; statuti e regolamenti sono parte integrante del presente contratto. In caso di vuoto contrattuale, le parti contraenti il presente contratto definiscono, d'intesa con le parti firmatarie il CNM, le modalità di mantenimento delle istituzioni sociali.

7.6 Regioni non assoggettate al Parifonds

Sono fatti salvi gli accordi cantonali vigenti nei quali è stipulata l'esistenza di un fondo sociale paritetico (regioni non assoggettate al Parifonds). Le competenti parti contraenti cantonali o locali devono provvedere affinché i lavoratori assoggettati al presente contratto collettivo di lavoro vengano pure integrati nel corrispondente fondo sociale paritetico.

7.7 Soluzione per lavoratori anziani

In questo ambito è applicabile il contratto collettivo di lavoro per il pensionamento anticipato nel settore dell'edilizia principale (CCL PEAN).

Art. 8 *Convenzioni aggiuntive*

Le convenzioni aggiuntive e protocollari stipulate dalle parti contraenti costituiscono parte integrante del presente contratto per capi muratori.

Art. 9 *Partecipazione*

La convenzione aggiuntiva «Partecipazione nell'edilizia principale» del 15 maggio 2003 (appendice 2) costituisce parte integrante del contratto per capi muratori.

PARTE SECONDA: Disposizioni materiali

(Disposizioni contrattuali)

Art. 10 *Forma del contratto di lavoro*

10.1 *Forma scritta*

Il datore di lavoro stipula con il lavoratore un contratto di lavoro scritto. A tal fine le parti contraenti il presente contratto per capi muratori elaborano un modello che raccomandano per la stipulazione del contratto di lavoro individuale. In assenza di un contratto di lavoro individuale scritto si applicano le disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro.

10.2 *Disposizioni derogatorie*

In un contratto di lavoro individuale si possono prevedere disposizioni materialmente divergenti da quanto stabilito dal presente contratto collettivo di lavoro. Complessivamente tali disposizioni non possono però essere meno favorevoli delle disposizioni previste dal presente contratto collettivo di lavoro.

Art. 11 *Periodo di prova*

11.1 *Durata del periodo di prova*

Il periodo di prova è di due mesi. Tramite accordo scritto, può essere abbreviato o prolungato al massimo di un mese.

11.2 Disdetta durante il periodo di prova

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con un preavviso di sette giorni, per la fine della settimana lavorativa, a condizione che non sia stato concordato un termine di disdetta più lungo.

Art. 12 Disdetta del rapporto definitivo di lavoro

12.1 Termini di disdetta

Fatto salvo l'art. 12 cpv. 2, dopo il periodo di prova il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere sciolto da entrambe le parti per la fine di un mese, osservando i seguenti termini di disdetta:

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

12.2 Modifica dei termini di disdetta

Mediante accordo scritto è possibile modificare, in particolare prolungare, nell'ambito delle disposizioni di legge, i termini di disdetta.

12.3 Ricevimento e motivazione della disdetta

La disdetta deve pervenire alla controparte al più tardi l'ultimo giorno del mese della disdetta. La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto (art. 335 cpv. 2 CO).

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

In caso di licenziamento ingiustificato oppure di mancato inizio o abbandono ingiustificati dell'impiego trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 337c e 337d CO.

12.5 Protezione dal licenziamento

- a) *Principio*: è esclusa una disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro dopo il periodo di prova, fatto salvo l'art. 12 cpv. 5 lett. b), c) e d), fintanto che il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione di indennità giornaliera per malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.
- b) *Disdetta nel periodo in cui il lavoratore percepisce indennità giornaliera*: se l'assicurazione di indennità giornaliera per malattia concede indennità giornaliera di transizione prima della scadenza dei 720 giorni perché il dipendente è dichiarato abile a svolgere un'altra attività, il datore di lavoro può sciogliere il rapporto di lavoro – dal momento in cui viene a conoscenza della decisione passata in giudicato dell'assicurazione, relativa alle indennità giornaliera di transizione – osservando i termini di disdetta ordinari,

al più presto però per la data indicata dall'assicurazione per la cessazione del pagamento delle indennità. Il lavoratore è a conoscenza del fatto che deve cercare un altro impiego durante il periodo transitorio.

- c) *Indennità giornaliera e rendita di invalidità*: se il lavoratore percepisce, oltre alle prestazioni dell'assicurazione di indennità giornaliera per malattia, una rendita dell'assicurazione invalidità, gli si può notificare la disdetta, osservando i termini di disdetta ordinari, a partire dalla data in cui inizia il diritto alla rendita dell'assicurazione invalidità o a partire dalla data in cui il datore di lavoro viene a conoscenza della decisione relativa alla concessione di una rendita AI, per la data in cui inizia il diritto alla rendita AI.
- d) *Malattia dopo la disdetta*: se il lavoratore si ammala durante il termine di disdetta, tale termine è sospeso ai sensi dell'art. 336c cpv. 2 CO
- per un massimo di 30 giorni nel primo anno di servizio;
 - per un massimo di 90 giorni dal secondo al quinto anno di servizio;
 - per un massimo di 180 giorni dal sesto anno di servizio.
- Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso (di regola la fine di un mese) che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto fino al giorno fisso immediatamente successivo (di regola la fine del mese).
- e) *Infortunio dopo la disdetta*: se il lavoratore è vittima di un infortunio dopo aver ricevuto la disdetta, il preavviso è sospeso per il periodo in cui percepisce indennità giornaliera dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.
- f) *Disposizioni di legge*: salvo deroghe previste dal presente contratto, fanno stato le disposizioni di legge relative alla protezione dal licenziamento, in particolare:
- art. 336–336b CO (disdetta abusiva);
 - art. 336c e art. 336d CO (disdetta in tempo inopportuno);
 - art. 337c e art. 337d CO (risoluzione immediata e ingiustificata del rapporto di lavoro).

12.6 Rapporti di lavoro di durata determinata e risoluzione immediata

Sono fatti salvi in ogni caso i rapporti di lavoro di durata limitata ai sensi dell'art. 334 CO nonché la risoluzione immediata del rapporto di lavoro per cause gravi in virtù degli art. 337–337b CO.

Art. 13 Cessazione di attività e licenziamenti

Le cessazioni e le chiusure di imprese, come pure i licenziamenti collettivi sono disciplinati nella convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale» (appendice 2).

Art. 14 Definizione dell'orario di lavoro

14.1 Definizione

Per orario di lavoro si intende il tempo durante il quale il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro.

14.2

Non rientrano nell'orario di lavoro il tempo libero e il tragitto da e verso il luogo di lavoro. Per il tempo di viaggio si applica l'art. 19 cpv. 3.

14.3 Obbligo di negoziare

Le parti contraenti si impegnano a condurre negoziati straordinari sugli art. 15, 16, 18 e 19 nel caso in cui le disposizioni relative all'orario di lavoro venissero modificate in un nuovo CNM.

Art. 15 Orario di lavoro annuale e settimanale

15.1 Principio

- a) L'orario di lavoro dei capi muratori e dei capi fabbrica è disciplinato negli art. 23–32 del CNM 2003–2005. Vanno rispettate le disposizioni della legge sul lavoro.
- b) *Soluzioni aziendali*: le imprese possono stabilire un modello diverso di orario di lavoro. Una tale soluzione deve essere discussa preventivamente con i lavoratori e comunicata, per informazione, alla Commissione Paritetica Svizzera di Sorveglianza per i Capi muratori (CPSSC) entro un mese dalla sua entrata in vigore. Se la soluzione viola le disposizioni del contratto collettivo di lavoro o della legge, la CPSSC può sollevare motivato ricorso.

15.2 Presenza

Commisuratamente alle mansioni da svolgere e agli obblighi da adempiere in funzione delle circostanze, i lavoratori devono:

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

15.3 Tempo di preparazione e tempo per i controlli

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

15.4 Cumulazione

In caso di cumulazione del tempo di preparazione e del tempo per i controlli da un lato, e del tempo di viaggio in virtù dell'art. 19 del pre-

sente contratto d'altro lato, il tempo giornaliero senza supplementi salariali per il lavoro straordinario ammonta al massimo a un'ora.

15.5 Ore flessibili

- a) *Definizione*: è ammesso prestare ore in più o in meno rispetto al calendario di lavoro determinante, purché siano rispettati i limiti previsti dalla legge per la durata settimanale del lavoro e per il lavoro diurno; le ore per eccesso o per difetto vengono chiamate «ore flessibili».
- b) *Estensione*: le ore flessibili complessive non devono superare le 15 ore mensili, vale a dire che al mese successivo possono essere trasferite al massimo 15 ore flessibili, cumulate durante il mese. Alla fine di un mese o alla fine di un anno, il totale delle ore flessibili riportate al mese successivo non può superare un massimo di 75 ore all'anno.
- c) *Compensazione*: le ore flessibili nonché gli straordinari devono figurare dettagliatamente sul conteggio mensile del salario. Le ore flessibili eccedenti (ore in eccesso) devono essere compensate con tempo di pari durata al più tardi dal mese di gennaio dell'anno successivo. Le ore flessibili che non sono state ancora compensate saranno azzerate nel mese di aprile con un supplemento di tempo del 12,5 %.
- d) *Riduzione delle ore flessibili eccedenti*
 - aa) *in assenza di ordinativi in entrata*: in caso di riduzione o sospensione del lavoro per una durata di almeno cinque giorni, dovute all'assenza di ordinativi in entrata, il datore di lavoro può ordinare che il saldo positivo delle ore flessibili venga compensato, a condizione che la riduzione prevista del tempo di lavoro sia stata pianificata con sufficiente anticipo, resa nota con almeno due settimane di preavviso e accettata da ogni singolo lavoratore.
 - bb) *in caso di intemperie*: se l'attività deve essere sospesa a causa di intemperie che pregiudicano la salute dei lavoratori e/o impediscono uno svolgimento efficiente del lavoro, il datore di lavoro può ordinare la compensazione del saldo positivo delle ore flessibili, a condizione che il lavoratore sia stato informato per tempo, le ore perse non possano essere fatte valere presso l'assicurazione contro la disoccupazione, non si tratti di giorni di attesa (carenza) a carico del datore di lavoro ai sensi della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione e il lavoratore possa disporre liberamente del suo tempo.
- e) *Disposizioni particolari*

Vanno osservate le seguenti disposizioni:

 - aa) Le ore flessibili mancanti (ore in difetto) non possono essere computate o dedotte dal diritto alle vacanze, a meno che il lavo-

ratore non vi acconsenta espressamente. Tali ore possono essere compensate sulle pretese salariali alla fine del rapporto di lavoro soltanto se sono imputabili a una colpa del lavoratore e se tale computo è congruo.

bb) Il datore di lavoro è tenuto a comunicare ai lavoratori qualsiasi cambiamento del calendario di lavoro di una durata superiore a un giorno con almeno due giorni di anticipo. Le esigenze dei lavoratori devono essere prese in considerazione nell'ambito del possibile e secondo i principi della buona fede.

cc) Le interruzioni del lavoro superiori a tre giorni, dovute a intemperie, devono essere comunicate al personale nel più breve termine possibile.

Art. 16 Assenze di breve durata

16.1 Assenze di breve durata inevitabili

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 elencate qui di seguito.

a) Matrimonio del lavoratore	2 giorni
b) Matrimonio in famiglia	1 giorno
c) Nascita di un figlio del lavoratore ¹	1 giorno
d) Decesso del coniuge o di un figlio	3 giorni
e) Decesso di fratelli, sorelle, genitori e suoceri	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'UFFPT, 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) Ispezione delle armi e dell'equipaggiamento	½ giornata; se la distanza tra il posto di lavoro e quello dell'ispezione è tale da rendere impossibile la ripresa del lavoro nella stessa giornata, il lavoratore ha diritto a una giornata intera.

¹ Per il pagamento continuato del salario in caso di nascita di un figlio di una lavoratrice, cfr. art. 21.1.

16.2 Altri motivi

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

16.2 Ore pagate

In caso di assenze di breve durata ai sensi del cpv. 1 del presente articolo viene corrisposto, per le ore effettivamente perse, il salario che il lavoratore avrebbe percepito se nel giorno in questione avesse lavorato normalmente (secondo il calendario di lavoro vigente).

16.4 Pagamento

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

Art. 17 Salario e indennità

17.1 Diritto

Il salario viene fissato individualmente, con un contratto di lavoro scritto tra datore di lavoro e lavoratore. Vanno osservate le disposizioni della legge sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 (RS 151.1).

17.2 Retribuzione mensile

I capi muratori e i capi fabbrica sono retribuiti mensilmente.

17.3 Modalità di pagamento

Il salario è corrisposto mensilmente, di regola alla fine del mese, in contanti o per bonifico. Il lavoratore ha diritto a un conteggio mensile dettagliato del salario.

17.4 13^a mensilità

- a) *In generale*: se un rapporto di lavoro si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore è corrisposta a fine anno una mensilità supplementare pari a un salario medio mensile. Dalla 13^a mensilità vengono dedotte le trattenute usuali.
- b) *Pagamento pro rata*: se un rapporto di lavoro non si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore è corrisposta, con il conteggio finale, una quota supplementare pari all' 8,3 % del salario determinante percepito nell'anno civile in questione.

17.5 Indennità per giorni festivi

L'indennità per giorni festivi è calcolata in base al calendario di lavoro vigente nell'impresa e alla relativa regolamentazione dell'indennità per giorni festivi. I giorni festivi indennizzabili che cadono durante le vacanze del lavoratore saranno parimenti bonificati.

17.6 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 lavoro. La compensazione tramite riduzione del saldo positivo delle ore flessibili è disciplinata nell'art. 15 cpv. 5 del presente contratto.

Art. 18 Lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni

18.1 Lavoro straordinario

- a) *In generale*: il lavoratore è tenuto a prestare ore straordinarie nella misura in cui è in grado di prestarle o lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede (art. 321c cpv. 1 CO).
- b) *Pagamento*: le ore straordinarie prestate nell'interesse dell'impresa sono retribuite con il salario base e un supplemento del 25 %. Datore di lavoro e lavoratore possono concordare per iscritto che la compensazione intervenga entro la fine dell'anno civile, sotto forma di supplemento in tempo pari al 12,5 % o in denaro aggiunto al salario base, con un supplemento del 25 %.

18.2 Lavoro di sabato

Per il lavoro prestato di sabato fino alle ore 17.00, il supplemento salariale è pari al 25 %; sono fatti salvi calendari di lavoro divergenti.

18.3 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 prestato tra le ore 20.00 e le ore 5.00 in estate e le ore 6.00 in inverno. È considerato lavoro festivo quello eseguito dalle 17.00 di sabato fino alle 5.00 del lunedì successivo in estate e fino alle 6.00 in inverno, e quello prestato nei giorni festivi ufficiali. I supplementi non sono cumulabili; viene considerato il supplemento più elevato.

18.4 Indennità speciali

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

18.5 Regolamentazione del lavoro a turni

- a) *Applicabilità delle direttive per il lavoro a turni*: le direttive della Commissione professionale paritetica svizzera sul lavoro a turni si applicano anche ai capi muratori e ai capi fabbrica.
- b) *Supplemento per lavoro a turni*: se non è stato stipulato un accordo speciale ai sensi del cpv. 4 del presente articolo, il supplemento è calcolato in base alle disposizioni della legge sul lavoro.
- c) *Importo forfetario*: invece delle indennità individuali previste da questo articolo si può concordare per iscritto un'indennità forfetaria equivalente, nella misura in cui ciò sia consentito dalla legge.

Art. 19 *Indennità di trasferta*

19.1 *In generale*

Ai sensi degli art. 327a e 327b CO, i lavoratori occupati fuori sede hanno diritto al rimborso delle spese sostenute. I rimborsi devono essere conteggiati separatamente dal salario.

19.2 *Indennità*

Lavoratore e datore di lavoro devono accordarsi sull'indennità di trasferta mediante contratto. In linea di principio, l'indennità di trasferta viene corrisposta in base alle modalità vigenti per il personale assoggettato al CNM.

19.3 *Tempo di viaggio*

In linea di principio, se non supera complessivamente 30 minuti al giorno, il tempo di viaggio non è indennizzato. Il tempo di viaggio per recarsi su cantieri fuori sede è indennizzato in base alla regolamentazione locale prevista in virtù di un eventuale contratto collettivo di lavoro cantonale o regionale concluso in applicazione del CNM, sempre che tale regolamentazione risulti più favorevole per il lavoratore.

19.4 *Spese ferroviarie*

Nei casi in cui il ritorno giornaliero del lavoratore al proprio domicilio sia impossibile o poco sensato, devono essergli 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.

19.5 *Importo forfetario*

Invece delle indennità individuali previste da questo articolo si può concordare per iscritto un'indennità forfetaria equivalente.

Art. 20 *Utilizzo della propria vettura e servizi di autista*

20.1 *Accordo*

I capi muratori e i capi fabbrica possono far uso della propria vettura per servizi di autista e per altri viaggi di servizio solo previo accordo con il datore di lavoro. L'accordo può essere descritto in termini generali nel contratto di lavoro.

20.2 *Rimborso spese*

Se un capo muratore o un capo fabbrica svolge, su richiesta del proprio datore di lavoro, mansioni di autista durante gli orari di lavoro o al di fuori di essi, devono essergli rimborsate tutte le spese derivanti dall'uso della vettura, compresa l'indennità per il rischio casco.

20.3 Servizi di autista

I servizi di autista svolti su richiesta del datore di lavoro fuori dai normali orari di lavoro devono essere retribuiti e sono conteggiati con il salario base, senza supplementi. Il datore di lavoro e il capo muratore o il capo fabbrica possono concordare una regolamentazione diversa, a condizione che il compenso risulti complessivamente adeguato. Le regolamentazioni già esistenti mantengono la loro validità nella misura in cui soddisfano le disposizioni contenute nel presente articolo.

Art. 21 Pagamento del salario in caso di malattia, maternità e infortunio

21.1 Assicurazione di indennità giornaliera per malattia

- a) *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.
- b) *Premi*: i premi per l'assicurazione collettiva di indennità giornaliera sono sostenuti dal datore di lavoro 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.
- c) *Condizioni minime di assicurazione*: le condizioni assicurative devono soddisfare almeno i seguenti requisiti:
 - aa) inizio della copertura assicurativa a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare il lavoro;
 - bb) versamento di un'indennità giornaliera pari all'80 % del salario perso dal primo giorno di malattia. Nel caso la prestazione sia differita di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia, il salario perso durante questo periodo sarà corrisposto dal datore di lavoro;
 - cc) versamento di un'indennità giornaliera (sociale) per malattia durante 720 giorni (indennità giornaliera) nell'arco di 900 giorni consecutivi. In caso di tubercolosi o poliomielite, le prestazioni sono erogate in conformità alla legge modificata sull'assicura-

zione contro le malattie. Le prestazioni in caso di maternità saranno pagate durante 16 settimane, di cui almeno otto dopo il parto. La durata delle prestazioni per maternità non sarà computata sulla durata d'indennizzazione ordinaria di 720 giorni;

dd) versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità, a condizione che questa sia almeno del 50 %;

ee) esclusione del diritto alle prestazioni in caso di soggiorno all'estero di oltre tre mesi, fatti salvi gli impegni di lavoro all'estero, disposizioni di legge di diverso tenore o ricovero in uno stabilimento ospedaliero, e qualora i medici sconsiglino il rientro in Svizzera;

ff) esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia;

gg) prestazioni ai sensi dell'art. 324a CO per i lavoratori per i quali le indennità giornaliera per malattia non possono essere assicurate o possono essere assicurate solo con riserva;

hh) 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 viene 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;

ii) l'assicurazione dei costi per cure e medicinali nonché delle spese mediche è a carico del lavoratore.

21.2 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, il datore di lavoro può esigere che il lavoratore presenti un certificato medico ogni volta che si ammala.

21.3 Modello managed-care

I modelli managed-care sono ammessi a condizione che:

- a) vengano rispettate le prestazioni minime ai sensi dell'art. 21 cpv. 1 e che ciò sia confermato dalla Commissione Paritetica Svizzera di Sorveglianza per i Capi muratori (CPSSC);
- b) ne risulti un risparmio di premi di almeno il 10 % rispetto a un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera normale ai sensi dell'art. 21 cpv. 3, proposta dallo stesso assicuratore e

- c) tutti i lavoratori interessati in seno all'impresa accettino tale modello.

21.4 Assicurazione contro gli infortuni

Il datore di lavoro 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 art. 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 del datore di lavoro. Per i rischi di infortunio non coperti dall'assicurazione, il lavoratore deve assicurarsi a proprie spese.

21.5 Tacitamento dell'obbligo di continuare a pagare il salario

Con le prestazioni giornaliere dell'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia o della SUVA in caso di infortunio, l'obbligo del datore di lavoro di continuare a pagare il salario ai sensi degli art. 324a e 324b CO è integralmente tacitato.

21.6 Pagamento integrale del salario

- a) *Durata della prestazione*: se un capo muratore o un capo fabbrica 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 riportata di seguito; in caso di esonero dal pagamento dei premi, i contributi alla cassa pensioni del lavoratore non più detratti saranno versati con il salario:

aa) 1° anno di servizio dopo almeno 3 mesi di servizio	1 mese
bb) 2° e 3° anno di servizio	2 mesi
cc) dal 4° al 6° anno di servizio	3 mesi
dd) dal 7° al 9° anno di servizio	4 mesi
ee) dal 10° al 14° anno di servizio	5 mesi
ff) dal 15° anno di servizio	6 mesi

- b) Se in relazione a una malattia o a un infortunio coperto dalla SUVA sono versate indennità giornaliere, esse devono essere computate all'obbligo di pagare il salario per la durata della prestazione.
- c) In caso di malattia o infortunio, sarà versato l'intero salario in base alla tabella sopra riportata una volta sola nell'arco di un anno civile e una volta sola per caso.

- d) Se la malattia o l'infortunio si protrae oltre la durata indicata nella tabella, il diritto si riduce all'80 % dell'ultimo salario versato ai sensi dell'art. 21 cpv. 1.

Art. 22 Servizio militare, civile e di protezione civile

22.1 Ammontare del diritto alle indennità

Il lavoratore che in tempo di pace presta servizio obbligatorio svizzero, militare, civile o di protezione civile ha diritto a un'indennità. L'indennità, riferita al salario orario, settimanale o mensile e limitata all'importo massimo SUVA (prestazioni della Cassa del Servizio Militare della SSIC/CSM) ammonta generalmente al 100 % durante le prime quattro settimane, dalla 5^a alla 21^a settimana al 50 % per i lavoratori celibi e all'80 % per i lavoratori coniugati o celibi con persone a carico.

22.2 Requisiti per il diritto all'indennità

Il lavoratore ha diritto all'indennità se il rapporto di lavoro è durato più di tre mesi prima dell'inizio del servizio militare, civile o di protezione civile o se dura più di tre mesi, compreso il periodo di servizio.

22.3 Calcolo della perdita di guadagno

Per il calcolo della perdita di guadagno ci si basa sul salario orario, settimanale o mensile nonché sulle ore di lavoro considerate dall'ordinamento giuridico relativo alle indennità per perdita di guadagno.

22.4 Trattenute

Se, per ragioni amministrative, vengono trattenuti al lavoratore i contributi per la SUVA, per il fondo di applicazione e per il fondo per la formazione, essi non saranno rimborsati; le indennità di cui all'art. 22 cpv. 1 sono considerate ridotte per un importo pari ai contributi in questione.

22.5 Coordinamento con le prestazioni IPG

Se le prestazioni previste dall'ordinamento delle indennità per perdita di guadagno superano quelle corrisposte dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 22 cpv. 1, l'importo eccedente spetta al lavoratore.

22.6 Tacitamento dell'obbligo di continuare a pagare il salario

Se le condizioni summenzionate sono soddisfatte, l'obbligo del datore di lavoro di continuare a pagare il salario ai sensi degli art. 324a e 324b CO è considerato integralmente tacitato.

Art. 23 **Vacanze**

23.1 *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 % del salario)

23.2 *Giorni festivi legali e/o giorni di malattia o infortunio*

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

23.3 *Diritto pro rata*

- a) *Principio*: nell'anno civile in cui inizia o termina il rapporto di lavoro, le vacanze ai sensi del presente articolo vengono calcolate pro rata in base alla durata del rapporto di lavoro nel rispettivo anno civile.
- b) *Impedimento al lavoro senza colpa del lavoratore*: se l'impedimento al lavoro non dura complessivamente più di un mese nel corso di un anno civile ed è dovuto a motivi quali malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale o esercizio di una funzione pubblica, il datore di lavoro non può ridurre la durata delle vacanze. Se però l'impedimento al lavoro senza colpa del lavoratore supera complessivamente un mese, il datore di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro (art. 329b cpv. 2 CO).
- c) *Impedimento al lavoro con colpa del lavoratore*: se nel corso di un anno civile il lavoratore è impedito per propria colpa di lavorare complessivamente per più di un mese, il datore di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro (art. 329b cpv. 1 CO).

23.4 Data delle vacanze

Le date delle vacanze vanno concordate in anticipo tra datore di lavoro e lavoratore, tenendo adeguatamente conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore.

23.5 Vacanze aziendali

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

23.6 Concessione di due settimane consecutive di vacanza

Purché il diritto alle vacanze sia sufficiente, al lavoratore devono essere concesse almeno due settimane consecutive di vacanza (art. 329c cpv. 1 CO).

23.7 Godimento delle vacanze e divieto di compenso con denaro

Le vacanze devono essere godute di regola nel corso dell'anno civile. Finché dura il rapporto di lavoro, non possono essere compensate con denaro o altre prestazioni (art. 329d cpv. 2 CO).

23.8 Lavoro durante le vacanze

Se il lavoratore esegue, durante le vacanze, un lavoro remunerato per conto di un terzo, ledendo i legittimi interessi del datore di lavoro, questi può rifiutargli il salario delle vacanze o esigerne il rimborso se il pagamento fosse già avvenuto (art. 329d cpv. 3 CO).

Art. 24 Pagamento del salario in caso di decesso

24.1 Condizioni ed entità

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, a condizione 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.

24.2 Possibilità di computo

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

- a) premio a carico del solo datore di lavoro l'intera prestazione
- b) premio paritetico la quota corrispondente
al contributo del datore di lavoro

24.3 Esclusione dal computo

È escluso il computo di prestazioni della previdenza professionale obbligatoria.

Art. 25 *Indennità di partenza*

Se il rapporto di lavoro di un lavoratore avente almeno 50 anni cessa dopo 20 o più anni di servizio, il datore di lavoro deve pagare un'indennità di partenza corrispondente a 2 fino a 8 salari mensili, conformemente alle disposizioni degli art. 339b–339d CO.

Art. 26 *Previdenza professionale (LPP)*

26.1 *Obbligo assicurativo*

I datori di lavoro devono assicurare i lavoratori contro i rischi della vecchiaia, dell'invalidità e del decesso conformemente alle disposizioni vigenti della legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP).

26.2 *Impiego dei premi*

I premi devono essere utilizzati innanzitutto per adempiere il criterio dell'obbligatorietà del 2° pilastro ai sensi delle disposizioni della LPP. L'impiego dei premi supplementari è lasciato alla discrezione delle imprese; in linea di massima, i premi supplementari vanno utilizzati nell'ambito del piano delle prestazioni del proprio istituto di previdenza professionale e individualmente per i lavoratori assoggettati al contratto per capi muratori.

26.3 *Informazione e partecipazione*

Gli assicurati devono essere informati sulle prestazioni dell'assicurazione. Deve essere loro garantita un'adeguata partecipazione negli organi dell'istituto di previdenza professionale.

26.4 *Contributo minimo per capi muratori e capi fabbrica*

I datori di lavoro devono corrispondere un premio pari almeno al 6 % del salario individuale fino all'importo massimo SUVA per i lavoratori fino a 44 anni. I contributi aumentano al 7 % per i collaboratori 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.

26.5 *Disposizioni derogatorie*

Sono ammesse regolamentazioni derogatorie, sempre che risultino nel complesso di pari tenore.

Art. 27 *Perfezionamento professionale*

27.1 *Principio*

Le parti contraenti promuovono il perfezionamento professionale e quello orientato alla gestione del personale. I lavoratori che hanno la volontà e la capacità di perfezionarsi devono avere la possibilità di

frequentare corsi di formazione e di perfezionamento professionale, come pure corsi orientati alla gestione del personale, nella misura in cui questi sono nell'interesse dell'impresa.

27.2 *Diritto*

Il lavoratore ha diritto di essere esonerato dal lavoro per un massimo di 5 giornate lavorative all'anno per frequentare corsi di perfezionamento oppure orientati alla gestione del personale, proposti e sostenuti finanziariamente dal Parifonds-Edilizia o da un'eventuale organizzazione che gli sarebbe succeduta. Il periodo di assenza deve essere stabilito tenendo conto delle esigenze dell'impresa.

27.3 *Offerta di corsi*

Le parti contraenti si impegnano affinché l'offerta di corsi che dà diritto a prestazioni del Parifonds-Edilizia o di un'eventuale organizzazione che gli sarebbe succeduta copra le esigenze sia dei dipendenti che dell'impresa. Esse comunicano periodicamente ai loro organi le offerte di corsi di perfezionamento professionale.

27.4 *Formazione di lunga durata*

Il lavoratore e il datore di lavoro devono accordarsi sull'esonero dal lavoro e il finanziamento di corsi di una durata superiore a cinque giorni o che non rientrano nell'offerta del Parifonds-Edilizia o di un'eventuale organizzazione che gli sarebbe succeduta.

27.5 *Decisione individuale*

Il genere, la durata e il finanziamento del perfezionamento professionale costituiscono parte integrante del colloquio di qualificazione annuale.

PARTE TERZA: Disposizioni finali

Art. 28 *Foro competente*

28.1 Le parti contraenti il presente contratto riconoscono Zurigo quale domicilio legale e foro competente.

28.2 Per le azioni in materia di diritto del lavoro è competente il giudice del domicilio o della sede del convenuto o il giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il lavoro.

Art. 29 *Applicazione del CO*

Per quanto non regolamentato nel presente contratto trovano applicazione le disposizioni del CO.

Art. 30 Entrata in vigore, durata del contratto, modifiche

30.1 Entrata in vigore

Il presente contratto entra in vigore il 1° giugno 2003 ed è valido fino al 31 dicembre 2005.

30.2 Rinnovo tacito

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

30.3 Modifiche

Se le parti contraenti non riescono a trovare un'intesa su un adeguamento del contratto ai sensi dell'art. 5, ciascuna parte può chiedere la convocazione di una seduta di coordinamento con tutte le parti contraenti i contratti paralleli. Se dopo due di queste sedute 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 pre-avviso di sei mesi.

Zurigo, 15 maggio 2003

PER LA SOCIETÀ SVIZZERA DEGLI IMPRESARI-COSTRUTTORI

D. Lehmann

W. Messmer

M. Huser

PER IL SINDACATO EDILIZIA & INDUSTRIA

Hansueli Scheidegger

Vasco Pedrina

A. Kaufmann

PER IL SINDACATO INTERPROFESSIONALE SYNA

Peter Scola

Max Haas

F. Narducci

APPENDICE 1

Campo di applicazione aziendale

del 15 maggio 2003

In complemento all'art. 2.1 del contratto per capi muratori, le parti contraenti stabiliscono il seguente campo di applicazione aziendale:

Art. 1 *Campo di applicazione aziendale*

(art. 2.1 del contratto per capi muratori)

Rientrano nel campo di applicazione aziendale in particolare:

- a) le imprese che eseguono lavori di costruzione di ogni tipo a titolo professionale,
- b) le imprese che forniscono a titolo professionale prestazioni edili, le quali con o senza fornitura di materiali e componenti edili servono alla produzione, messa in funzione, manutenzione, modifica o demolizione di opere edili, o che forniscono altre prestazioni edili.

Art. 2 *Attività aziendali*

(art. 2.1 del contratto per capi muratori)

Imprese che svolgono in particolare le seguenti attività:

1. posa di ponteggi e montacarichi,
2. lavori di protezione di edifici e di elementi in ferro,
3. lavori di isolamento di ogni tipo,
4. lavori di miglioria e drenaggio, come prosciugamento di terreni edili e terreni da bonificare, inclusi lavori di spurgo di cimiteri e lavori di fascinatura, costruzione di pozzi nonché consolidamento chimico del suolo,
5. lavori di risanamento di ogni tipo a opere edili o loro componenti,
6. lavori di prosciugamento di edifici,
7. lavori in calcestruzzo e cemento armato, inclusi i lavori di protezione e di risanamento del calcestruzzo, indipendentemente dai mezzi e dai materiali utilizzati, quali materiali sintetici e chimici,
8. lavori di perforazione,
9. lavori di isolamento, per esempio termico e acustico, costruzione di muri insonorizzati,
10. lavori di movimento di terra, come costruzione di sentieri, lavori di bonifica, arginature di torrenti, costruzioni antivalangarie, costruzione di impianti sportivi,
11. costruzione di facciate,

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

Art. 3 Interpretazione

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

Zurigo, 15 maggio 2003

PER LA SOCIETÀ SVIZZERA DEGLI IMPRESARI-COSTRUTTORI

D. Lehmann

W. Messmer

M. Huser

PER IL SINDACATO EDILIZIA & INDUSTRIA

H. Scheidegger

V. Pedrina

A. Kaufmann

PER IL SINDACATO INTERPROFESSIONALE SYNA

P. Scola

M. Haas

F. Narducci

APPENDICE 2

Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale»

del 15 maggio 2003

Le parti sottoscritte stipulano la presente convenzione addizionale, in applicazione della legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese del 17 dicembre 1993 (chiamata «legge sulla partecipazione») ed entrata in vigore il 1° maggio 1994, in applicazione delle prescrizioni della legge sulla prevenzione contro gli infortuni, della legge sul lavoro, del codice delle obbligazioni modificato il 17 dicembre 1993, come pure ai sensi dell'art. 9 del contratto per capi muratori:

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 protezione della salute,
 2. trasferimento ad altra impresa e licenziamenti collettivi e
 3. elezione e funzioni della rappresentanza dei lavoratori.

Art. 2 Campo di applicazione

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

Art. 3 Concetti del diritto di partecipazione

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

2 Diritto alla partecipazione 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 dovrà essere informato l'organo di rappresentanza dei lavoratori o, in sua mancanza, i lavoratori stessi; la decisione dovrà 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.

4 Gestione autonoma significa che singoli compiti dell'organo della rappresentanza dei lavoratori o, in sua assenza, dei lavoratori stessi devono essere liquidati 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 igiene

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) il progetto dei partner sociali «Concetto settoriale per la sicurezza, sul lavoro e l'igiene nel settore dell'edilizia principale»;
- 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).

Art. 6 Diritti e doveri del datore di lavoro

1 Diritti e doveri del datore di lavoro si basano sulle disposizioni di legge.

2 Il datore di lavoro deve fare in modo che:

- a) tutti i lavoratori impiegati nella sua impresa o cantiere, compresi i lavoratori di altre imprese che ivi prestino la loro opera e che lavorino per suo mandato, siano informati tempestivamente e in maniera esauriente, istruiti sui pericoli legati alla loro attività nonché sulle misure di prevenzione infortuni e di igiene¹;
- b) venga designata una «persona di controllo per la sicurezza sul lavoro» in conformità al «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e l'igiene nel settore dell'edilizia principale» che vanti una dovuta preparazione e che sia in grado di svolgere i compiti assegnatili.

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.

¹ Vedi art. 2 e 5 dell'ordinanza 3 della legge sul lavoro del 18 agosto 1993 e art. 3 dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni del 19 dicembre 1983.

Art. 7 Diritti e doveri del lavoratore

1 I diritti e doveri 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 l'igiene.

3 Ogni lavoratore è tenuto ad attenersi scrupolosamente ai seguenti obblighi relativi all'igiene e alla sicurezza sul lavoro²:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro;
- b) usare l'equipaggiamento personale di protezione e portare calzature adeguate;
- c) in caso di constatazione di anomalie che pregiudicano la sicurezza sul lavoro, rimuoverle nella misura del possibile o informarne il proprio capo;
- d) evitare situazioni che potrebbero mettere in pericolo la sicurezza della sua persona o quella di altre persone o che potrebbero danneggiare l'attrezzatura in dotazione.

Art. 8 Visite aziendali

1 I lavoratori di un'impresa devono essere informati per tempo dalla stessa in caso di visite aziendali da parte dell'organo di esecuzione della sicurezza sul lavoro e dell'igiene. L'impresa comunica ai lavoratori l'esito di tale visita e tutti i provvedimenti adottati in materia di sicurezza³.

2 I lavoratori possono richiedere il sopralluogo da parte dell'organo di esecuzione competente previo accordo con l'impresa.

Art. 9 Raccolta di informazioni

I lavoratori possono, previo accordo con l'impresa, raccogliere le informazioni necessarie relative alla sicurezza e alla prevenzione⁴, presso autorità, esperti esterni della sicurezza sul lavoro e fornitori. Qualora vengano interpellati esperti esterni in materia di sicurezza sul lavoro e igiene, è necessario regolare preventivamente con l'azienda la questione dei costi.

Art. 10 Responsabile per le questioni di sicurezza e igiene nella rappresentanza dei lavoratori

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

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

3 Ogni lavoratore ha diritto di rivolgersi, per questioni inerenti alla sicurezza sul lavoro e all'igiene, al relativo responsabile oppure alla persona di contatto per la sicurezza sul lavoro.

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

- a) l'impresa viola le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e l'igiene nell'ambito del «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e l'igiene nel settore dell'edilizia principale» e i lavoratori non vengono ascoltati né dalla persona di contatto per la sicurezza sul lavoro né dal datore di lavoro;

² Art. 11 dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni del 19 dicembre 1983 e art. 10 dell'ordinanza 3 della legge sul lavoro del 18 agosto 1993.

³ Art. 6 dell'ordinanza 3 della legge sul lavoro del 18 agosto 1993.

⁴ Art. 6 cpv. 1 dell'ordinanza 3 della legge sul lavoro del 18 agosto 1993.

- b) la «persona responsabile della sicurezza sul lavoro e dell'igiene», nonostante sollecitazioni da parte dell'impresa, non adempie i propri doveri nell'ambito del «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e l'igiene nel settore dell'edilizia principale».

Capitolo 4 Situazioni aziendali particolari

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

Art. 11 Lavoro straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario nelle imprese deve essere ridotto al minimo e concesso solo in casi debitamente motivati o per questioni di urgenza, considerando le relative disposizioni del Contratto Quadri per capi muratori (art. 18 Contratto Quadri per capi muratori) nonché tutte le disposizioni previste nei CCL locali o sezionali. Il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero.

Art. 12 Lavoro a cottimo

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

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

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

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

Art. 14 Principio

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

Art. 15 Introduzione del lavoro ridotto

L'impresa può introdurre il lavoro ridotto se:

- a) il lavoro ridotto è dovuto a ragioni economiche e risulti inevitabile e inoltre le ore lavorative non prestate per ogni periodo di conteggio corrispondano almeno al 10 % delle ore complessive normalmente prestate dai lavoratori (art. 32 LADIF⁵),
- b) l'annuncio è stato inoltrato per tempo all'Ufficio cantonale competente (art. 36 LADI),
- c) i lavoratori interessati ne hanno ricevuto comunicazione entro i termini previsti e
- d) ogni lavoratore interessato ha comunicato il proprio assenso in forma scritta, per eventuali accertamenti.

⁵ LF sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza del 25 giugno 1982 (legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, qui di seguito LADI).

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

3 La ditta comunica immediatamente l'introduzione di lavoro ridotto alla competente commissione paritetica di sorveglianza.

Art. 16 Indennità e esercizio del diritto

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

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

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

Art. 17 Limite della riduzione del lavoro ridotto o dell'interruzione dell'attività dell'azienda

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

Art. 18 Parità di trattamento dei dipendenti

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

Art. 19 Diritto al salario

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

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

I giorni festivi che vengono a cadere in periodo di lavoro ridotto o di chiusura temporanea della ditta (se non computati con le vacanze) devono essere retribuiti in base alle ore ridotte previste in tale periodo, a meno che non siano retribuiti in percento del salario. Restano riservate eventuali disposizioni diverse dei contratti collettivi di lavoro locali o di sezione.

Art. 21 Prestazioni dell'assicurazione per indennità giornaliera di malattia

In caso di lavoro ridotto, di chiusura temporanea dell'impresa o di disoccupazione totale, il versamento dei premi deve essere concordato tempestivamente con le compagnie assicuratrici. Per principio l'indennità giornaliera di malattia di un lavoratore che si ammala durante il periodo di lavoro ridotto o di chiusura temporanea della ditta non subisce riduzioni. Le prestazioni dell'assicurazione per indennità giornaliera non saranno superiori a quelle che il lavoratore avrebbe maturato complessivamente nei confronti del datore di lavoro e dell'assicurazione contro la disoccupazione, se non si fosse ammalato.

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

1 Ai sensi dell'art. 37, lettera c LADI, l'impresa è tenuta, durante il lavoro ridotto, a versare tutti i contributi assicurativi previsti dalla legge e dal contratto, 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 della ditta, sono regolati dalla legislazione cantonale in materia.

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

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

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

Sottocapitolo 3 Trasferimento ad altra impresa e licenziamenti collettivi

Art. 24 Concetti⁶

1 In caso di trasferimento ad altra ditta, l'impresa passa in parte o nel suo insieme nelle mani di terzi. Questo comporta contemporaneamente anche il trasferimento del rapporto di lavoro, con i relativi diritti e obblighi, all'acquirente. Il lavoratore singolo può opporsi a tale trasferimento. Se è applicabile un contratto collettivo di lavoro, l'acquirente ha l'obbligo di osservare questo CCL per un anno, a meno che lo stesso non scada anzitempo o venga disdetto.

2 Per licenziamento collettivo si intende la disdetta del rapporto di lavoro, comunicata dalla ditta entro 30 giorni, quando:

- a) il motivo non è in relazione con la persona del lavoratore e
- b) ne sono colpiti i seguenti lavoratori:
 1. almeno 10 lavoratori per le imprese che ne occupano di regola fra 20 e 100;
 2. almeno il 10% dei lavoratori per le imprese che ne occupano di regola fra 100 e 300;
 3. almeno 30 lavoratori per le imprese che ne occupano di regola oltre 300.

Art. 25 Consultazione dei lavoratori e obbligo di notifica

1 Se l'azienda o una parte di essa viene trasferita a terzi, l'ex datore di lavoro, in ottemperanza all'art. 333a CO, dovrà darne tempestiva comunicazione scritta o verbale in merito a⁷:

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

2 Se il trasferimento prevede delle misure che interessano i lavoratori, bisognerà dare per tempo a questi ultimi la possibilità di avvalersi del diritto di consultazione⁸.

⁶ Art. 333 cpv. 1 CO e art. 335d CO.

⁷ Art. 333a CO.

⁸ Art. 333a cpv. 2 CO.

3 Se sono previsti licenziamenti collettivi nei termini di legge (art. 335d CO) l'azienda dovrà 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 dei licenziamenti collettivi,
- b) il numero di lavoratori dei quali è previsto il licenziamento,
- c) il numero dei lavoratori occupati di regola e
- d) il periodo in cui verranno comunicati i licenziamenti.

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

Art. 26 Criteri di licenziamento

In caso siano previsti licenziamenti collettivi bisognerà rispettare i seguenti criteri:

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

Art. 27 Collaborazione con l'Ufficio cantonale del lavoro e le parti contraenti il CCL

1 L'impresa comunica per iscritto all'Ufficio cantonale del lavoro il previsto licenziamento collettivo¹⁰; una copia della lettera verrà inviata anche ai lavoratori colpiti da tale provvedimento.

2 L'Ufficio cantonale del lavoro farà il possibile per trovare delle soluzioni di concerto con l'impresa e le parti contraenti il CCL¹¹. I lavoratori colpiti dal provvedimento potranno presentare le proprie osservazioni all'Ufficio cantonale del lavoro.

3 Se il datore di lavoro non rispetta l'obbligo di consultazione, ai sensi dell'art. 335f CO, le disdette nell'ambito del licenziamento collettivo sono abusive¹².

Art. 28 Piano sociale

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

2 Le trattative sul piano sociale dovranno essere condotte insieme ai lavoratori interessati. Su richiesta sia dell'impresa sia dei lavoratori potranno parteciparvi anche i rappresentanti delle parti contraenti il Contratto Quadri per capi muratori.

Capitolo 5 Rappresentanza dei lavoratori

Art. 29 Costituzione della rappresentanza dei lavoratori

1 In aziende o parti di aziende con oltre 50 occupati (in imprese con oltre 500 occupati almeno 100 lavoratori) un quinto dei lavoratori con diritto di voto può esigere la vota-

⁹ Art. 335f cpv. 3 e 4 CO.

¹⁰ Art. 335g CO.

¹¹ Art. 335g cpv. 2 e 3 CO.

¹² Cfr. art. 336 cpv. 2 lett. c e cpv. 3 CO. Conseguenze della disdetta abusiva secondo l'art. 336a, cpv. 3 CO: indennità non superiore a due mensilità ai lavoratori licenziati abusivamente.

zione generale sull'opportunità di eleggere una rappresentanza dei lavoratori¹³. Il datore di lavoro e i lavoratori organizzano in comune la votazione e l'elezione, se la votazione generale ha avuto un esito favorevole a questa.

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

Art. 30 Diritto di voto, eleggibilità e circoscrizioni

1 Hanno diritto di voto tutti i lavoratori e le lavoratrici (compresi gli apprendisti):

- a) che lavorano da più di sette mesi nell'impresa con impiego fisso,
- b) il cui rapporto di lavoro non è stato disdetto e
- c) hanno compiuto il 18° anno di età.

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

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

Art. 31 Diritti e obblighi della rappresentanza dei lavoratori

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

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

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

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

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

Art. 32 Collaborazione

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

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

3 L'opinione della rappresentanza dei lavoratori deve basarsi su sufficienti contatti con i lavoratori rappresentati. Quest'ultimi devono essere regolarmente orientati dalla loro

¹³ Art. 5 legge sulla partecipazione.

rappresentanza sulla propria attività e su informazioni, purché non confidenziali, ricevute dalla direzione dell'azienda.

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

Capitolo 6 Disposizioni finali

Art. 33 Controversie¹⁴

1 Le divergenze di opinione devono essere sottoposte alla 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 è entrata in vigore il 15 maggio 2003. Se non viene disdetta tre mesi prima della scadenza, si rinnova per un ulteriore anno.

Zurigo, 15 maggio 2003

PER LA SOCIETÀ SVIZZERA DEGLI IMPRESARI-COSTRUTTORI

D. Lehmann

W. Messmer

M. Huser

PER IL SINDACATO EDILIZIA & INDUSTRIA

H. Scheidegger

V. Pedrina

A. Kaufmann

PER IL SINDACATO INTERPROFESSIONALE SYNA

P. Scola

M. Haas

F. Narducci

¹⁴ Art. 15 legge sulla partecipazione.

