

Tutto sul nuovo CNM 2008

Dossier per gli affiliati della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori

*In Ticino, in particolare per l'orario di lavoro, il Parifonds e le zone salariali,
fa stato l'accordo ponte del 18 febbraio 2008 (vedi circolare CPC del 22.2.08)*

Metà maggio 2008

Avete delle domande?

Per maggiori informazioni potete rivolgervi al **servizio giuridico** (tel. 044 258 82 00) durante i normali orari di consulenza (lunedì/giovedì, 14.00 - 16.30; martedì/mercoledì, 08.30 - 11.30).

Indice**Pagina**

In generale.....	4
1. Scopo.....	4
2. Contesto.....	4
3. Le novità in breve.....	4
4. Punti rimasti invariati.....	4
5. Durata.....	4
6. Documenti.....	4
Nuova regolamentazione dell'orario di lavoro.....	5
1. Calendario di lavoro annuale.....	5
2. Controllo delle ore.....	5
3. Lavoro supplementare.....	5
4. Supplementi salariali.....	6
5. Nuovo modo di procedere in caso di ore perse.....	6
Salari.....	8
1. Adeguamenti salariali 2008.....	8
2. Nuovi salari base.....	9
3. Assegnazione alle classi salariali.....	9
Parifonds.....	10
1. Fondo di applicazione.....	10
2. Fondo per la formazione professionale SSIC.....	10
3. Nuove trattative sul Parifonds.....	10
Altre modifiche.....	11
1. Campo di applicazione aziendale.....	11
2. Campo di applicazione personale.....	11
3. Istruzione in materia di sicurezza.....	11
4. Attrezzature nei locali di soggiorno.....	11
Sintesi (indicazioni).....	12

Allegato

Selezione di testi contrattuali facenti parte del CNM 2008

In generale

1. Scopo

Con il presente dossier desideriamo illustrarvi le novità introdotte con il CNM 08, richiamare la vostra attenzione su alcuni punti rimasti invariati rispetto al CNM 06 e soffermarci sugli aspetti da considerare in sede di attuazione. Alleghiamo inoltre i testi contrattuali vincolanti, senza il CNM 06 che già conoscete. Tutti questi documenti sono anche disponibili online al sito www.sse-sbv-ssic.ch, rubrica CN 08.

2. Contesto

Dal 1° maggio 2008, data della sua entrata in vigore, il nuovo CNM è vincolante per tutti gli affiliati alla SSIC.

Sarà dichiarato di obbligatorietà generale nel più breve termine possibile, prevedibilmente il 1° ottobre 2008. Da tale data il CNM 2008 sarà vincolante per tutte le imprese rientranti nel campo di applicazione aziendale.

3. Le novità in breve

- Le ore di lavoro perse vengono compensate durante l'anno in modo semplice e trasparente.
- 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 (art. 24 cpv. 3 CNM 2008).
- Dal 1° maggio 2008 vigono nuovi adeguamenti salariali per il 2008 e nuovi salari base. Sono già stati fissati anche gli adeguamenti salariali per il 2009.
- Il fondo padronale per la formazione viene mantenuto al massimo fino a fine marzo 2010. Il Fondo di applicazione per il CNM 2008 entra in vigore il 1° luglio 2008. A partire da tale data verranno condotte trattative in vista di un nuovo Parifonds globale nel quale verranno eventualmente definite nuove ponderazioni dei fondi.

4. Punti rimasti invariati

- Orario di lavoro annuale di 2112 ore (art. 24 CNM)
- Regolamentazione del lavoro supplementare (art. 26 CNM)
- Classi e zone salariali (art. 41 segg. CNM)
- Altre disposizioni del CNM 06 concernenti ad esempio la disdetta, l'indennità giornaliera di malattia, le vacanze e i giorni festivi.

5. Durata

Il CNM 2008 è valido fino al 31 dicembre 2010 e viene prorogato automaticamente fino al 31 dicembre 2011 se viene trovata un'intesa per il Parifonds entro il 31 marzo 2010.

6. Documenti

Il nuovo CNM 2008 si compone di diversi documenti che insieme costituiscono un'unità:

- CNM 06
- Convenzione protocollare «Orario di lavoro» (allegato)
- Convenzione addizionale (allegato)
- Convenzione protocollare «Parifonds» (allegato)

Nuova regolamentazione dell'orario di lavoro

1. Calendario di lavoro annuale

Come in passato, il datore di lavoro deve allestire un calendario di lavoro per l'impresa all'inizio dell'anno civile. Se omette di farlo, viene applicato automaticamente il calendario sezionale elaborato dalla CPP locale.

2. Controllo delle ore

Il calendario è importante perché costituisce la base per il controllo delle ore prestate da ogni dipendente. Nell'ambito di tale verifica viene stabilita la differenza tra le ore di lavoro PREVISTE secondo il calendario di lavoro e le ore EFFETTIVE prestate da ciascun lavoratore.

INDICAZIONE 1	Il calendario di lavoro allestito all'inizio dell'anno civile e comunicato ai lavoratori costituisce la base per il controllo individuale delle ore su tutto l'arco dell'anno. Le ore di lavoro PREVISTE sono stabilite in base al calendario di lavoro.
INDICAZIONE 2	Effettuate un controllo preciso delle ore individuali, dal quale siano chiaramente desumibili le ore mensili PREVISTE e quelle EFFETTIVE.

Riferimenti

Art. 24 cpv. 4 CNM 08 Orario di lavoro annuale

Il datore di lavoro effettua un controllo dettagliato dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e mensile.

Art. 47 cpv. 2 CNM 08 Retribuzione e pagamento del salario

Pagamento: la retribuzione viene corrisposta mensilmente, di regola a fine mese in contanti o per bonifico. Indipendentemente dal tipo di retribuzione, il lavoratore ha diritto a un conteggio dettagliato a scadenza mensile, che oltre al salario deve indicare le ore lavorate.

Cifra 1 Convenzione protocollare «Orario di lavoro»

La situazione individuale relativa al tempo di lavoro viene comunicata mensilmente ad ogni lavoratore con il conteggio del salario secondo l'art. 24 cpv. 4 e l'art. 47 cpv. 2 CNM 2008.

Importante!

Ai fini del controllo, le ore PREVISTE sono sempre date dal calendario di lavoro definito a inizio anno e comunicato ai lavoratori.

Il tempo di lavoro effettivo di ogni dipendente (ore EFFETTIVE) viene confrontato con le ore PREVISTE. Se il saldo è positivo, il dipendente ha ore supplementari. Se invece le ore EFFETTIVE sono inferiori a quelle PREVISTE, le ore mancanti devono essere compensate in seguito.

3. Lavoro supplementare

Se il saldo è positivo, si applica la regola prevista all'art. 26 CNM 2008, in base alla quale si possono trasferire al mese successivo fino a 20 ore supplementari, sempre che il saldo complessivo non sia superiore a 100 ore. Le ore prestate oltre questi limiti non vengono considerate nel controllo, ma sono retribuite il mese successivo con il salario base.

4. Supplementi salariali

Dalla 49^a ora di lavoro settimanale e per il lavoro di sabato viene corrisposto un supplemento del 25%. Questi supplementi **non** sono cumulabili.

Riferimenti

Art. 26 cpv. 2 CNM 08 Lavoro supplementare

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.

Art. 27 cpv. 3 CNM 08 Giorni non lavorativi

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

5. Nuovo modo di procedere in caso di ore perse

Se, a causa di condizioni meteorologiche sfavorevoli, guasti tecnici o penuria di lavoro, non si può rispettare il tempo di lavoro previsto dal calendario, le ore perse possono essere compensate nel corso dell'anno. La convenzione protocollare «Orario di lavoro» stabilisce le modalità da seguire nel caso specifico.

- **Il dipendente o i dipendenti interessati vanno informati** in merito alla perdita di ore di lavoro.
- Per i dipendenti che dispongono di ore supplementari o che acconsentono a compensare giorni di vacanza maturati negli anni precedenti, le ore perse vengono dedotte da questi saldi a fine mese.
- Per i **dipendenti che non possono avvalersi di una di queste due possibilità di compensazione**, le ore perse vengono registrate nel controllo mensile delle ore come differenza tra le ore EFFETTIVE e le ore PREVISTE secondo il calendario di lavoro.
- In caso di saldo negativo **inferiore a dieci ore a fine mese**, le ore mancanti possono essere compensate durante l'anno. Non appena sono state recuperate, la differenza tra ore PREVISTE e ore EFFETTIVE viene cancellata nel controllo individuale mensile. Non sono necessari ulteriori provvedimenti.

INDICAZIONE 3

I saldi negativi inferiori a 10 ore a fine mese possono essere compensati durante l'anno senza misure particolari.

Riferimenti

Cifra 3 Convenzione protocollare «Orario di lavoro»

Non è necessario modificare il calendario di lavoro nei casi in cui

- il tempo di lavoro perso può essere compensato con ore supplementari*
- il tempo di lavoro perso può essere compensato in un dato periodo di conteggio (mese civile) o*
- al termine del periodo di conteggio la differenza rispetto al calendario originale è inferiore a 10 ore.*

- Se a fine mese il saldo negativo è pari o superiore a 10 ore, occorre adeguare il calendario di lavoro. Concretamente ciò significa che:
 - Il dipendente / i dipendenti interessati devono essere informati sulle ore negative.
 - Il dipendente / i dipendenti devono essere informati sulle modalità temporali della compensazione. L'impresa le comunica non appena sa quando può avvenire la compensazione (durante l'anno civile), di regola con almeno 14 giorni di anticipo.

- L'impresa è libera di scegliere come intende informare il personale; può farlo verbalmente o per iscritto. Durante l'anno non è necessario allestire un nuovo calendario di lavoro in senso fisico. È però importante che il modo di procedere e l'informazione siano trasparenti e documentabili.

INDICAZIONE 4	L'impresa è libera di scegliere come intende informare i dipendenti sulla compensazione di ore lavorative perse. Non deve essere allestito un nuovo calendario di lavoro.
INDICAZIONE 5	L'informazione deve essere trasparente e documentabile per i dipendenti, cioè comprensibile.

Riferimenti

Cifra 4 Convenzione protocollare «Orario di lavoro»

Se il calendario di lavoro viene modificato a causa di eventi di cui all'art. 25 cpv. 3 CNM 2008, i lavoratori interessati devono essere informati in modo trasparente. Se il tempo di lavoro settimanale viene aumentato a posteriori, vanno rispettate le disposizioni dell'art. 69 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro.

Art. 69 cpv. 1 OLL 1

I lavoratori vanno chiamati a partecipare alla pianificazione degli orari di lavoro determinanti nell'azienda, quali gli orari usuali degli impieghi, il servizio di picchetto, i piani degli impieghi, gli orari di lavoro autorizzati e le relative modifiche. I lavoratori vanno informati il più presto possibile, di regola due settimane prima di un impiego previsto con i nuovi orari di lavoro, sul momento dell'introduzione concreta degli orari di lavoro determinanti.

- Per tutte le ore di lavoro perse e la loro compensazione vale:
 - le ore vengono compensate individualmente e la compensazione può avvenire su qualsiasi cantiere;
 - il tempo di lavoro perso non è limitato in termini di ore;
 - le ore devono essere compensate nello stesso anno civile, vale a dire che un eventuale saldo negativo non può essere trasferito all'anno successivo; le ore non prestate devono essere pagate; lo stesso vale alla fine del rapporto di lavoro (art. 26 cpv. 6 CNM 2008).

INDICAZIONE 6	Le ore non prestate in base al controllo delle ore devono essere compensate entro la fine dell'anno, altrimenti decadono. Le ore non prestate vanno retribuite dal datore di lavoro.
INDICAZIONE 7	Le ore non devono essere compensate su un determinato cantiere; la compensazione avviene su base individuale.

Riferimenti

Art. 26 cpv. 6 CNM 2008 Lavoro supplementare

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.

Salari

1. Adeguamenti salariali 2008

Aumento generale

Dal 1° maggio 2008, il salario di tutti i lavoratori sottoposti al CNM viene aumentato di **100 franchi al mese o 55 centesimi all'ora**.

Condizioni

Rapporto di lavoro durato almeno sei mesi nel 2007 e piena capacità lavorativa.

Aumento individuale

L'impresa deve aumentare dello **0,5% la massa salariale del personale CNM** e può distribuire l'importo risultante individualmente, in base al merito. Il valore di riferimento è la massa salariale al 30 novembre 2007.

Computabilità di aumenti salariali già concessi

Come deciso dall'Assemblea dei delegati SSIC, gli **affiliati SSIC** hanno dovuto aumentare il salario dei lavoratori sottoposti al CNM dell'1,3% su base generale con effetto dal 1° gennaio 2008. Inoltre hanno dovuto incrementare la massa salariale dello 0,7% e distribuire l'importo risultante in parti uguali a tutti i dipendenti o in base al merito.

Importante: questi adeguamenti sono computabili integralmente.

Se a un lavoratore è stato concesso un aumento di 100 franchi o più al mese o 55 centesimi o più all'ora dal 1° gennaio 2008, **non** occorre procedere ad altri adeguamenti dal 1° maggio 2008.

Tuttavia, se l'aumento concesso a inizio 2008 è stato inferiore a 100 franchi al mese o 55 centesimi all'ora, il salario deve essere aumentato della differenza dal 1° maggio 2008.

INDICAZIONE 8

Gli aumenti salariali già concessi dall'impresa sono integralmente computabili sugli adeguamenti previsti dal CNM 2008 a partire dal 1° maggio 2008. Sono dovute solo eventuali differenze.

Versamento di un importo forfetario da parte delle imprese non affiliate

Al fine di garantire la parità concorrenziale, è stato pattuito il versamento di un importo forfetario per l'entrata in vigore della dichiarazione di obbligatorietà generale. **L'importo forfetario**, pari a **1'060** franchi o 117 franchi per ogni mese di attività tra il 1° gennaio e il 30 settembre 2008, è dovuto **dal 1° ottobre 2008** (data prevista per la dichiarazione di obbligatorietà generale) dalle imprese che non hanno concesso nessun aumento salariale. Per il resto le condizioni sono identiche a quelle previste per gli adeguamenti salariali per gli affiliati SSIC.

INDICAZIONE 9

Non devono versare l'importo forfetario gli affiliati SSIC che hanno concesso gli aumenti salariali decisi dall'Assemblea dei delegati SSIC dal 1° gennaio 2008 e quelli previsti dal CNM 2008 dal 1° maggio 2008.

2. Nuovi salari base

- Dal 1° maggio 2008, i **salari base** di tutte le categorie e zone salariali sono aumentati del 3% rispetto a quelli del CNM 06.
- I salari di riferimento sono quelli del CNM 06 e risalgono quindi a più di due anni fa.
- I **salari orari** sono calcolati in base a quelli mensili nel seguente modo: salario mensile : 176 (media delle ore mensili).
- Nuovi salari base (minimi) al mese e all'ora dal 1° maggio 2008:

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6068 / 34.50	5393 / 30.65	5192 / 29.50	4894 / 27.80	4353 / 24.75
BLU	5821 / 33.05	5316 / 30.20	5120 / 29.10	4765 / 27.05	4286 / 24.35
VERDE	5573 / 31.65	5244 / 29.80	5048 / 28.70	4636 / 26.35	4224 / 24.00

- I nuovi salari minimi sono stati inseriti nelle **appendici 12, 13 e 17** del CNM 2008.

3. Assegnazione alle classi salariali

- In linea di principio un lavoratore edile qualificato con un certificato professionale estero non riconosciuto equivalente a quello svizzero dalla CPSA va assegnato alla classe salariale A (art. 42 cpv. 1 CNM 2008).
- In base all'accordo sulla libera circolazione delle persone, per l'assegnazione alla classe Q sono sufficienti almeno tre anni di attività su cantieri svizzeri o esteri (art. 42 cpv. 1 CNM 2008). È stato stralciato il requisito «cantieri svizzeri».
- L'impresa deve comunicare l'assegnazione alla classe salariale già al momento dell'assunzione (art. 43 cpv. 1 CNM 2008).

Riferimenti

Art. 43 cpv. 1 CNM 08 Assegnazione alle classi salariali

L'assegnazione alla relativa classe salariale viene fatta al momento dell'assunzione dal datore di lavoro, secondo l'art. 330b CO. La classe salariale deve essere indicata sul conteggio salariale individuale.

Parifonds

1. Fondo di applicazione

Il 1° luglio 2008 entra in vigore il Fondo di applicazione (fondo parziale dell'ex-Parifonds Edilizia). I contributi, che sono stati ridotti, ammontano ora allo 0,42% per i lavoratori e allo 0,02% per i datori di lavoro (complessivamente 0,44% anziché 0,5%). Il Fondo di applicazione serve a finanziare l'applicazione del CNM 08 e fornisce prestazioni per la formazione in materia di sicurezza sul lavoro e per gruisti nella stessa misura del vecchio Parifonds. Quale novità, il Fondo di applicazione sostiene i costi relativi ai corsi di formazione in Spagna e Portogallo.

INDICAZIONE 10

Dal 1° luglio 2008 devono essere prelevati contributi dello 0,42% dal salario dei lavoratori sottoposti al CNM 2008.

2. Fondo per la formazione professionale SSIC

Il **Fondo per la formazione professionale SSIC** (FFP SSIC) resta in vigore al massimo fino al 31 marzo 2010 e fornisce le stesse prestazioni dell'ex-Parifonds Edilizia (Fondo per la formazione). È finanziato dalle imprese affiliate alla SSIC con un contributo dello 0,6% della massa salariale del personale CNM e dalle imprese aderenti al fondo con un contributo dello 0,8%.

3. Nuove trattative sul Parifonds

Il Parifonds in quanto **fondo globale** sarà oggetto di nuove trattative che dovranno concludersi al più tardi il 31 marzo 2010 (cfr. convenzione protocollare «Parifonds»). Durante i negoziati potranno essere tematizzati tutti gli aspetti legati al fondo, quindi anche i rimborsi ai lavoratori organizzati.

Se entro la scadenza del 31 marzo 2010 dalle trattative scaturisce un nuovo Parifonds, il CNM 2008 è prorogato automaticamente di un anno fino al 31 dicembre 2011.

Se le parti non trovano un'intesa, il CNM 2008 scade a fine 2010. In tal caso per il periodo tra il 1° aprile 2010 e il 31 dicembre 2010 viene rimesso in vigore il **vecchio fondo paritetico per la formazione** con contributi pari allo 0,28% sia per i lavoratori che per i datori di lavoro (vecchio fondo per la formazione: 0,25%).

Altre modifiche

1. Campo di applicazione aziendale

- Le carpenterie sono state **stralciate**, visto che dal 2007 è in vigore il CCL per il settore delle costruzioni in legno, dichiarato di obbligatorietà generale.
- Le **imprese miste** sono definite in un nuovo articolo (art. 2^{bis} CNM 2008).

2. Campo di applicazione personale

Il personale addetto alle mense e alle pulizie è assoggettato al CNM 2008 purché non sia sottoposto ai contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale conclusi per il settore dell'industria alberghiera e per quello dei servizi di pulizia (art. 3 cpv. 1 CNM 2008).

Riferimenti

Art. 3 cpv. 1 CNM 2008 Campo di applicazione personale

Il CNM fa stato per i lavoratori delle imprese di cui all'art. 2 CNM (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione), operanti nei cantieri e in ditte ausiliarie di imprese edili. Per i lavoratori apprendisti si applica l'appendice 1 del CNM, indipendentemente dall'età. Il personale addetto alle mense e alle pulizie è assoggettato al presente contratto purché non sia sottoposto ai contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale conclusi per il settore dell'industria alberghiera e per quello dei servizi di pulizia.

3. Istruzione in materia di sicurezza

Durante il periodo di prova, i dipendenti che lavorano per la prima volta nel settore della costruzione devono ricevere **un'istruzione di mezza giornata in materia di sicurezza**. Questa disposizione si basa sulle prescrizioni della legge sul lavoro e della legge sull'assicurazione contro gli infortuni (art. 6 cpv. 2 lett. a Partecipazione nell'edilizia principale, appendice 5).

Riferimenti

Art. 6 cpv. 2 lett. a Partecipazione nell'edilizia principale (appendice 5)

Il datore di lavoro deve fare in modo che:

- 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 sui pericoli legati alla loro attività, ma anche su temi quali la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute; durante il periodo di prova, i dipendenti che lavorano per la prima volta nel settore dell'edilizia principale devono essere informati nell'ambito di un'istruzione di mezza giornata.*

4. Attrezzature nei locali di soggiorno

Per quanto tecnicamente possibile e ammissibile nell'ambito delle norme vigenti (polizia del fuoco), nei locali di soggiorno i lavoratori devono disporre di attrezzature che permettano loro di preparare, oltre a bevande calde, anche semplici pasti caldi (art. 12 cpv. 1 lett. e Convenzione concernente gli alloggi, appendice 6).

Riferimenti

Art. 12 cpv. 1 lett. e Convenzione concernente gli alloggi (appendice 6)

I locali di soggiorno devono:

- prevedere la possibilità di preparare delle bevande calde e, per quanto possibile, dei pasti caldi semplici tenendo comunque conto di eventuali disposizioni legali.*

Sintesi

INDICAZIONE 1	Il calendario di lavoro allestito all'inizio dell'anno civile e comunicato ai lavoratori costituisce la base per il controllo individuale delle ore su tutto l'arco dell'anno. Le ore di lavoro PREVISTE sono stabilite in base al calendario di lavoro.
INDICAZIONE 2	Effettuate un controllo preciso delle ore individuali, dal quale siano chiaramente desumibili le ore mensili PREVISTE e quelle EFFETTIVE.
INDICAZIONE 3	I saldi negativi inferiori a 10 ore a fine mese possono essere compensati durante l'anno senza misure particolari.
INDICAZIONE 4	L'impresa è libera di scegliere come intende informare i dipendenti sulla compensazione di ore lavorative perse. Non deve essere allestito un nuovo calendario di lavoro.
INDICAZIONE 5	L'informazione deve essere trasparente e documentabile per i dipendenti, cioè comprensibile.
INDICAZIONE 6	Le ore non prestate in base al controllo delle ore devono essere compensate entro la fine dell'anno, altrimenti decadono. Le ore non prestate vanno retribuite dal datore di lavoro.
INDICAZIONE 7	Le ore non devono essere compensate su un determinato cantiere; la compensazione avviene su base individuale.
INDICAZIONE 8	Gli aumenti salariali già concessi dall'impresa sono integralmente computabili sugli adeguamenti previsti dal CNM 2008 a partire dal 1° maggio 2008. Sono dovute solo eventuali differenze.
INDICAZIONE 9	Non devono versare l'importo forfetario gli affiliati SSIC che hanno concesso gli aumenti salariali decisi dall'Assemblea dei delegati SSIC dal 1° gennaio 2008 e quelli previsti dal CNM 2008 dal 1° maggio 2008.
INDICAZIONE 10	Dal 1° luglio 2008 devono essere prelevati contributi dello 0,42% dal salario dei lavoratori sottoposti al CNM 2008.