

Contratto collettivo di lavoro nel ramo del granito e delle pietre naturali

stipulato tra, da una parte

l'Associazione Ticino-Gneiss

e, dall'altra

il Sindacato Unia

e

**l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese
(OCST)**

**Valevole per il Cantone Ticino
dal 1° settembre 2016 al 31 dicembre 2018**

PREAMBOLO	4
DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
ART. 1	RAGGIO DI APPLICAZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE4
ART. 2	INTERESSI PROFESSIONALI.....4
ART. 3	TRATTATIVE DURANTE LA VALIDITÀ DEL CONTRATTO.....5
ART. 4	PACE DEL LAVORO.....5
ART. 5	COMPETENZA PER L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO5
ART. 6	COMMISSIONE PARITETICA CANTONALE (NOMINA E COSTITUZIONE)5
ART. 7	COMPITI DELLA CPC5
ART. 8	COMPITI PARTICOLARI DELLA CPC6
ART. 9	ESPERIMENTO DI CONCILIAZIONE E PROCEDURA ARBITRALE6
ART. 10	CONTROLLI AZIENDALI E SUI CANTIERI (LUOGHI DI LAVORO)6
ART. 11	ACCERTAMENTI7
ART. 12	SENTENZA.....7
ART. 13	COLLEGIO ARBITRALE7
ART. 14	ARBITRO UNICO.....8
ART. 15	CONTRIBUTO PARITETICO PER L'APPLICAZIONE DEL CCL - DICHIARAZIONE DI ADESIONE CONDIZIONI DI RILASCIO - EMISSIONE - PROVENTI E DESTINAZIONE.....8
ART. 16	OSSERVANZA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO9
ART. 17	CONTRATTI DI ADESIONE9
DISPOSIZIONI MATERIALI.....	10
ART. 18	PROTEZIONE DEL LAVORATORE10
ART. 19	LAVORO A COTTIMO11
ART. 20	DILIGENZA E FEDELTA' - ASSENZE - DIVIETO DEL LAVORO NERO.....11
ART. 21	DURATA SETTIMANALE DEL LAVORO - SETTIMANA LAVORATIVA OBBLIGATORIA DI 5 GIORNI - ORARIO RIDOTTO, INTERRUZIONE TEMPORANEA DELL'ATTIVITÀ, CHIUSURA DI AZIENDE E LICENZIAMENTI - ECCEZIONI12
ART. 22	REGOLAMENTAZIONE PER L'USO DELLE SEGHE E FRESATRICI, SEGHE A TELAIO, FRESATRICI AUTOMATICHE E FILO DIAMANTATO AUTOMATICO.....13
ART. 23	CALENDARI DI LAVORO AZIENDALI13
ART. 24	COMPENSAZIONE DELLE ORE FLESSIBILI.....14
ART. 25	SUPPLEMENTI SALARIALI15
ART. 26	SUPPLEMENTO PER LAVORO A TURNI16
ART. 27	TRASFERTE.....16
ART. 28	INDENNITÀ DI INTEMPERIE - LAVORO RIDOTTO16
ART. 29	VACANZE E INDENNITÀ PER LE VACANZE.....17
ART. 30	INDENNITÀ GIORNI FESTIVI INFRASETTIMANALI18
ART. 31	INDENNITÀ PER LA VISITA DI RECLUTAMENTO, PER L'ISPEZIONE DELLE ARMI E DELL'EQUIPAGGIAMENTO MILITARE E PER LA RICONSEGNA DELL'EQUIPAGGIAMENTO E PER LE ASSENZE INEVITABILI19
ART. 32	INDENNITÀ IN CASO DI SERVIZIO MILITARE, SERVIZIO CIVILE O DI SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE .19
ART. 33	ASSICURAZIONE INDENNITÀ GIORNALIERA DI MALATTIA20
ART. 34	ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI21
ART. 35	ASSEGNI DI FAMIGLIA21
ART. 36	TREDICESIMA MENSILITÀ22
ART. 36 ^{BIS}	SALARI MINIMI E ADEGUAMENTI SALARIALI23
ART. 37	DIRITTO AL SALARIO DOPO IL DECESSO DEL LAVORATORE23
ART. 38	PREVIDENZA DEL PERSONALE23

ART. 39	PAGAMENTO DEL SALARIO	23
ART. 40	ASSUNZIONE DELLA MANODOPERA	24
ART. 41	GARANZIA DELL'OCCUPAZIONE AI GIOVANI LAVORATORI	24
ART. 42	INIZIO E FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO	24
ART. 43	CESSAZIONE DI ATTIVITÀ E LICENZIAMENTI	26
ART. 44	FORMAZIONE PROFESSIONALE.....	26
ART. 45	PRESCRIZIONI DEL CONTRATTO NAZIONALE MANTELLO E DEL CODICE DELLE OBBLIGAZIONI.....	26
ART. 46	CCL PEAN	26
ART. 47	DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO.....	26
APPENDICE 1.....		28
CONVENZIONE SALARIALE 2016		28
ART. 1	CLASSE SALARIALE/LIVELLO SALARIALE/QUALIFICA/SALARI	28
ART. 2	SALARI PER I GIOVANI LAVORATORI IN POSSESSO DEL CERTIFICATO DI CAPACITÀ.....	28
ART. 3	ASSEGNAZIONE DELLA CLASSE/LIVELLO SALARIALE.....	29
ART. 4	PROMOZIONE IN UNA NUOVA CLASSE SALARIALE/LIVELLO SALARIALE	29
ART. 5	SALARI MENSILI	29
ART. 6	SALARI APPRENDISTI.....	29
ART. 7	VACANZE DEGLI APPRENDISTI	29
ART. 8	ACCORDI SALARIALI SPECIALI	30
APPENDICE 2.....		31
PROCEDURA DAVANTI AL COLLEGIO ARBITRALE.....		31
ART. 1	REGISTRAZIONE ATTI	31
ART. 2	PROCEDURA IN GENERALE.....	31
ART. 3	PROCEDURA ORALE	31
ART. 4	PROCEDURA SCRITTA	31
ART. 5	RELATORE.....	32
ART. 6	PROVE	32
ART. 7	POTERE D'ESAME - INDAGINE D'UFFICIO	32
ART. 8	ASSUNZIONE DELLE PROVE	32
ART. 9	GIUDIZIO	32
ART. 10	NOTIFICAZIONE DEL GIUDIZIO	33
ART. 11	RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI.....	33
ART. 12	MODO DI INTIMAZIONE.....	33

Preambolo

Nell'intento di assicurare la piena occupazione a livello cantonale nel settore del granito e delle pietre naturali, come pure di mantenere la pace del lavoro, le parti contraenti si impegnano a promuovere adeguatamente gli interessi delle organizzazioni professionali per il bene comune dei datori di lavoro e dei lavoratori.

I loro accordi sono basati sulla buona fede, per cui le parti contraenti si impegnano a tenere in debita considerazione gli interessi di ambedue le parti nell'applicazione dei loro accordi e nell'attuazione delle istituzioni sociali create in comune.

In questo senso le parti contraenti hanno firmato oggi il seguente contratto collettivo di lavoro (in seguito CCL).

Disposizioni generali

Art. 1 Raggio di applicazione e campo di applicazione

¹ Il CCL è valido su tutto il territorio del Cantone Ticino per tutti i lavoratori delle ditte commerciali e parti di imprese esercenti cave o che esercitano come professione la lavorazione e la vendita di granito, marmo e pietre naturali.

² Il presente CCL è applicabile anche alle imprese che operano prestito di manodopera e – previo decreto di obbligatorietà generale – anche a quelle estere.

Art. 2 Interessi professionali

Le parti contraenti si adoperano per promuovere gli interessi professionali comuni, in modo speciale:

- a. propugnando l'emanazione e l'applicazione di disposizioni sugli appalti conformi ai nostri tempi;
- b. cercando di ottenere dei termini sufficienti per l'esecuzione dei lavori e di assicurare un'occupazione possibilmente regolare;
- c. intervenendo in comune presso le istanze competenti per ottenere che i lavori pubblici o quelli sussidiati dai poteri pubblici siano aggiudicati unicamente alle ditte che osservano gli impegni derivanti dal presente CCL;
- d. combattendo la concorrenza sleale praticata con offerte di prezzi d'appalto poco seri;
- e. lottando contro ogni sorta di lavoro non eseguito secondo le regole dell'arte e contro l'assegnazione di lavori a ditte che non rispettano le regole dell'etica professionale;
- f. promuovendo la formazione e il perfezionamento professionale;
- g. adottando i mezzi e le misure più adatte che si impongono, in caso di sotto impiego (disoccupazione parziale o totale), per il miglioramento delle possibilità di lavoro, per garantire il posto di lavoro e per evitare la fluttuazione della manodopera;
- h. garantendo l'applicazione di misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali.

Art. 3 Trattative durante la validità del contratto

¹ Gli aumenti salariali o l'introduzione o il miglioramento di prestazioni sociali che dovessero essere concordati a favore dei lavoratori dell'edilizia in campo cantonale o nazionale, a partire dall'entrata in vigore del presente CCL, saranno applicati e introdotti nel presente CCL salvo diversa pattuizione.

² Le questioni concernenti il presente CCL dovranno pure essere discusse durante la validità dello stesso, su richiesta motivata di una delle parti contraenti.

Art. 4 Pace del lavoro

¹ Nell'intento di salvaguardare, nell'interesse dell'intera economia cantonale, la pace del lavoro, le parti contraenti chiariranno reciprocamente, secondo i principi della buona fede, le divergenze d'opinione importanti ed eventuali vertenze e si adopereranno per la loro composizione nel senso delle disposizioni seguenti.

² In ogni caso le parti si impegnano, per sé e per i loro membri, a salvaguardare, per l'intera durata del presente CCL, la pace assoluta del lavoro ai sensi dell'art. 357a cpv. 2 del Codice delle Obligazioni (CO). Di conseguenza, sono proibite tutte le azioni volte a turbare il lavoro quali lo sciopero, la minaccia di sciopero, provocazione allo sciopero, ogni resistenza passiva come pure ogni rappresaglia o altra misura di lotta, quali la serrata o il boicotto.

Art. 5 Competenza per l'applicazione del contratto

Le parti contraenti il CCL provvedono alla sua interpretazione ed applicazione.

Art. 6 Commissione Paritetica Cantonale (nomina e costituzione)

¹ Per l'interpretazione ed applicazione del CCL è designata una "Commissione Paritetica Cantonale per l'industria del granito e delle pietre naturali" (CPC) composta da 2 rappresentanti e da 1 supplente dell'associazione Ticino-Gneiss e da 2 rappresentanti e da 2 supplenti delle organizzazioni sindacali; il suo funzionamento sarà stabilito da apposito regolamento.

² Nel caso in cui, col consenso delle parti contraenti, dovessero essere ammessi nella CPC rappresentanti di altre associazioni, farà stato il principio di parità fra i rappresentanti delle parti contraenti.

Art. 7 Compiti della CPC

La CPC ha innanzitutto il compito di applicare e far rispettare le disposizioni previste dal presente contratto (art. 357b CO). Inoltre essa, in caso di necessità, deve provvedere ad interpretare le disposizioni contrattuali, conciliare le divergenze di opinioni e risolvere le controversie relative al CCL.

Art. 8 Compiti particolari della CPC

La CPC svolge, in particolare, i seguenti compiti:

- a. **adottare gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del CCL e per la soluzione dei problemi inerenti la professione;**
- b. assolvere quei compiti particolari che le vengono assegnati di volta in volta dalle parti contraenti;
- c. **allestire il calendario di lavoro;**
- d. **verificare i calendari di lavoro aziendali e speciali;**
- e. **conciliare le divergenze di opinione tra l'azienda e il lavoratore, soprattutto riguardo l'assegnazione alle classi salariali;**
- f. **conciliare le controversie tra l'azienda e il lavoratore relative alla sicurezza del lavoro e alla prevenzione delle malattie;**
- g. **eseguire controlli salariali, i cui importi minimi sono indicati nell'annessa convenzione salariale, e inchieste su tutte le condizioni di lavoro nelle aziende. La CPC può affidare l'esecuzione di tali compiti a terzi, segnatamente alle Sottocommissioni regionali (art. 10);**
- h. notificare alle Autorità competenti i casi di violazione contrattuale con la conseguente richiesta di sospensione dell'assegnazione dei permessi per la manodopera estera e l'esclusione dalla partecipazione agli appalti pubblici;
- i. **amministrare i proventi del contributo paritetico;**
- j. costituire, qualora lo ritenesse necessario, fondi speciali, oltre quelli previsti dal CCL, che rispondano agli scopi contrattuali e di regolare l'impiego;
- k. **decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione e di perfezionamento professionale organizzati da persone o enti vincolati dal presente CCL o da terzi.**

Art. 9 Esperimento di conciliazione e procedura arbitrale

¹ Divergenze di opinione e vertenze relative all'applicazione e all'interpretazione delle questioni regolate dal CCL possono essere sottoposte alla CPC.

² Durante e dopo l'esperimento di conciliazione, ci si deve astenere da ogni polemica in pubblico sull'andamento e sul contenuto delle trattative. Un'informazione corretta e obiettiva ai membri delle parti contraenti è invece consentita.

³ Se non si giungesse ad un'intesa, ci si potrà appellare al Collegio Arbitrale e all'Arbitro Unico tramite ricorso.

Art. 10 Controlli aziendali e sui cantieri (luoghi di lavoro)

¹ Per l'esecuzione dei controlli giusta l'art. 8, alla CPC deve essere concessa la possibilità di consultare tutti i documenti necessari per lo svolgimento del suo compito.

² Alla CPC deve parimenti essere concesso libero accesso ai cantieri (luoghi di lavoro).

³ I controlli di cui ai due precedenti capoversi posso essere eseguiti dalla CPC, dal suo segretario o affidati a terzi, segnatamente alle Sottocommissioni Regionali (SR).

Art. 11 Accertamenti

In caso di violazione contrattuale la CPC informa la parte inadempiente e le fissa un termine per la presa di posizione. Al riguardo si devono indicare le possibilità di sanzione previste dal CCL.

Art. 12 Sentenza

¹ Riscontrata la violazione di disposizioni del CCL, la CPC invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali.

² La CPC è autorizzata a decretare le seguenti sanzioni:

- a. ammonimento scritto;
- b. pena convenzionale:
 - 1. in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;
 - 2. in caso di inosservanza del divieto relativo al lavoro abusivo fino ad un massimo di fr. 3'000.--;
 - 3. in tutti gli altri casi fino ad un massimo fr. 50'000.--.

La multa convenzionale deve essere versata alla CPC entro 30 giorni. Questa impiegherà l'importo per l'applicazione e l'esecuzione del CCL.

³ La parte inadempiente deve, di regola, assumersi le spese di controllo e procedurali.

⁴ La decisione della CPC dovrà indicare i mezzi giuridici di ricorso.

Art. 13 Collegio Arbitrale

¹ È costituito un Collegio Arbitrale quale istanza di ricorso nelle controversie riguardanti imprenditori o lavoratori affiliati ad una delle parti firmatarie del presente CCL.

² Esso è composto di 3 membri e cioè di:

- a. un presidente designato dal Presidente del Tribunale di Appello del cantone Ticino;
- b. un membro designato dall'associazione Ticino-Gneiss;
- c. un membro designato alternativamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

³ Il Presidente del Tribunale di Appello del cantone Ticino designa un supplente del presidente, la Ticino-Gneiss un supplente e le organizzazioni sindacali un supplente; i supplenti sostituiscono i membri impediti, assenti o ricusati.

⁴ I componenti del Collegio Arbitrale e i loro supplenti rimangono in carica tre anni; il loro incarico può essere tacitamente rinnovato.

⁵ Il Collegio Arbitrale può addossare alla parte soccombente in tutto o in parte le spese della procedura. Il giudizio è pronunciato a maggioranza.

⁶ Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL, stabilisce il funzionamento del Collegio Arbitrale e la procedura da seguire nell'istruzione e nelle decisioni delle vertenze.

⁷ Il Collegio Arbitrale:

- a. decide i ricorsi presentati contro le decisioni della CPC per l'industria del granito e delle pietre naturali e si pronuncia sulle multe di detta Commissione;

- b. decide sulle divergenze di opinione e le vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la CPC non avesse potuto raggiungere un accordo.

⁸ Il giudizio è inappellabile ed è pronunciato secondo diritto. La procedura è stabilita da apposito regolamento. Il Collegio Arbitrale regola liberamente la procedura ove il regolamento sia silente.

⁹ Le parti devono essere sentite oralmente o per iscritto; nel caso di mancata comparsa o di decorrenza infruttuosa del termine per la presentazione delle osservazioni scritte, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte o in base agli atti.

¹⁰ Il Collegio Arbitrale apprezza liberamente i fatti, può assumere d'ufficio tutte le prove che ritenesse utili per il suo convincimento e decide liberamente sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

¹¹ Tutti coloro che sono vincolati dal presente CCL sono tenuti a mettere a disposizione del Collegio Arbitrale i libri contabili ed ogni ulteriore documentazione necessaria.

¹² I membri del Collegio Arbitrale sono tenuti a mantenere il segreto su tutto ciò di cui vengono a conoscenza durante l'istruzione delle vertenze.

Art. 14 Arbitro Unico

¹ Nelle vertenze riguardanti un imprenditore non affiliato alla Ticino-Gneiss o un lavoratore non affiliato ad un'organizzazione sindacale firmataria del presente CCL, il giudizio è pronunciato da un Arbitro Unico, designato dal Presidente del Tribunale di Appello del cantone Ticino per la durata di tre anni.

² Per le competenze, la procedura e le spese è applicabile, per analogia, l'art. 13 del presente CCL.

Art. 15 Contributo paritetico per l'applicazione del CCL - Dichiarazione di adesione Condizioni di rilascio - Emisione - Proventi e destinazione

¹ Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione ed applicazione del CCL, nonché per sviluppare azioni tendenti alla formazione professionale (apprendistato), al miglioramento della qualifica professionale ed alla difesa degli interessi generali della professione, **è istituito un contributo paritetico, da versare alla CPC in Bellinzona, del seguente ammontare:**

- a. per tutti i datori di lavoro assoggettati al presente CCL: il 6‰ (sei per mille) dei salari versati durante l'anno precedente, ritenuta una tassa minima di fr. 50.00 al mese;
- b. per i lavoratori (apprendisti compresi):

			Totale
lavoratori attivi in ditte associate alla Ticino-Gneiss e firmatarie del CCL	0.7%*	0.3%*	1.0%*
lavoratori attivi in ditte non firmatarie del CCL	0.7%*		0.7%*

*del salario sottoposto ai premi AVS (tredicesima compresa). Sottostanno a questo obbligo gli apprendisti non ancora assoggettati ai premi AVS.

² Il datore di lavoro è obbligato a trattenere sul salario del lavoratore il contributo paritetico e a riversarlo alla CPC secondo le modalità da essa stabilite.

³ È fatto divieto alle ditte di assumere a proprio carico il contributo paritetico dovuto dai lavoratori. Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.

⁴ Il mancato versamento del contributo paritetico entro il termine stabilito dall'art. 15 cpv. 2, sarà gravato degli interessi di mora; inoltre la ditta potrà essere passibile di multa con l'eventuale diritto di ricorso a norma dell'art. 13 o 14 del presente CCL.

⁵ È introdotta di conseguenza un'apposita "Dichiarazione di adesione al CCL" per le ditte. La dichiarazione di adesione al CCL è rilasciata dalla CPC

- a. alle imprese affiliate alla Ticino-Gneiss dal suo segretariato, previo versamento della tassa sociale;
- b. alle imprese non affiliate alla Ticino-Gneiss, previo versamento dei contributi previsti dall'art. 15 cpv. 1 lett. a.

⁶ Condizione per il rilascio della dichiarazione di adesione al CCL è che la ditta sia iscritta al Registro di Commercio (RC) da almeno 6 mesi.

⁷ La dichiarazione di adesione al CCL per le ditte dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a. generalità dei titolari dell'azienda ed eventuali titoli tecnici;
- b. anno di costituzione e iscrizione al RC;
- c. data di adesione al CCL.

⁸ Non sarà riconosciuta firmataria del CCL la ditta non affiliata alla Ticino-Gneiss che non ha versato il contributo paritetico di cui all'art. 15 cpv.1 lett. a. La CPC allestirà e terrà aggiornato l'elenco delle ditte in possesso della dichiarazione di adesione al CCL.

⁹ **L'introito totale (contributo paritetico) della CPC verrà utilizzato:**

- a. **per l'esecuzione e l'applicazione del CCL compresa l'organizzazione e la realizzazione dei controlli;**
- b. **per il sostegno e il finanziamento della formazione e del perfezionamento professionale;**
- c. i rimborsi ai lavoratori organizzati attraverso le rispettive organizzazioni sindacali;
- d. le azioni mirate alla difesa degli interessi generali della professione.

Art. 16 Osservanza del contratto collettivo di lavoro

¹ Le parti contraenti si impegnano per sé e per i loro membri ad osservare le disposizioni del presente CCL.

² In caso di infrazioni contrattuali delle parti contraenti di questo CCL sono applicabili le disposizioni dell'art. 16 del contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM 2016-2018).

³ Le parti contraenti il CCL convengono che avranno in comune il diritto di esigere l'adempimento da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati, quanto ai punti previsti dall'art. 357b cpv. 1 lett. c CO.

Art. 17 Contratti di adesione

¹ Nell'interesse delle parti contraenti, le stesse parti si impegnano a provvedere che questo CCL venga firmato ed applicato anche dalle ditte non associate e da quelle che provengono dall'esterno e che eseguono lavori nell'ambito designato dal presente CCL.

² Possono aderire al CCL tutte le ditte commerciali esercenti cave o che esercitano come professione principale la lavorazione e la vendita di granito, marmo e pietre naturali.

Disposizioni materiali

Art. 18 Protezione del lavoratore

¹ “Per prevenire gli infortuni professionali e le malattie professionali, il datore di lavoro deve prendere tutte le misure necessarie per esperienza, tecnicamente applicabili e adatte alle circostanze.” (art. 82 cpv. 1 LAINF)

² “Il datore di lavoro deve avvalersi a tale scopo della collaborazione dei dipendenti.” (art. 82 cpv. 2 LAINF)

³ “I lavoratori devono assecondare il datore di lavoro nell’applicazione delle relative prescrizioni. Essi sono in particolare obbligati a utilizzare gli equipaggiamenti personali di protezione, usare correttamente i dispositivi di sicurezza e astenersi dal rimuoverli o modificarli senza il permesso del datore di lavoro.” (art. 82 cpv. 3 LAINF)

⁴ “Il datore di lavoro, per garantire la sicurezza sul lavoro, deve prendere ogni disposizione e provvedimento di protezione, che soddisfino le prescrizioni della presente ordinanza e quelle concernenti la sicurezza sul lavoro applicabili alla sua azienda, come anche le altre norme riconosciute in materia di tecnica della sicurezza e di medicina del lavoro.” (art. 3 cpv. 1 OPI)

⁵ “Il datore di lavoro deve provvedere affinché non venga compromessa l’efficacia dei provvedimenti e delle attrezzature di protezione.” (art. 3 cpv. 2 OPI)

⁶ “Qualora la sicurezza del lavoratore non sia più altrimenti garantita, il datore di lavoro deve far sospendere il lavoro negli edifici o nei locali ovvero nei posti di lavoro o nelle attrezzature d’esercizio corrispondenti finché sia stato rimediato al danno o all’anomalia, a meno che l’interruzione non contribuisca ad aumentare il pericolo.” (art. 4 OPI)

⁷ “Se i rischi d’infortunio o di menomazione della salute non possono o possono essere eliminati soltanto parzialmente mediante provvedimenti tecnici o amministrativi, il datore di lavoro deve mettere a disposizione del lavoratore equipaggiamenti individuali di protezione, il cui uso può essere ragionevolmente preteso, come indumenti, protettivi visivi, respiratori, auricolari e cutanei, come anche schermi e, se necessario, capi di biancheria particolari. Deve provvedere affinché le attrezzature siano sempre in perfetto stato e pronte all’uso.” (art. 5 OPI)

⁸ “Il datore di lavoro deve provvedere affinché i lavoratori vengano istruiti riguardo ai pericoli cui sono esposti nell’esercizio della loro attività e ai provvedimenti adottabili per prevenirli. Bada inoltre affinché questi provvedimenti siano osservati.” (art. 6 OPI)

⁹ Le parti convengono di impegnarsi in comune per la salvaguardia della sicurezza sul lavoro, conformemente alle relative raccomandazioni e programmi del “Forum per la sicurezza sul lavoro” (per esempio per quanto riguarda l’istruzione dei nuovi collaboratori) e tenendo conto delle prestazioni di servizio dell’Ufficio di consulenza per la sicurezza sul lavoro (UCSL della SSIC TI) nonché dei principi del “Codice d’onore per la sicurezza sul lavoro della SSIC TI” e del quadro dei compiti del preposto alla sicurezza sul lavoro secondo il “Concetto del preposto alla sicurezza sul lavoro nell’impresa”.

¹⁰ Il datore di lavoro informa i lavoratori sui pericoli cui sono esposti nell’esercizio delle loro attività e predisporre i relativi provvedimenti.

¹¹ Il datore di lavoro istruisce in modo adeguato i lavoratori, in particolare gli apprendisti ed i nuovi collaboratori, sulla sicurezza sul lavoro. Egli impartisce disposizioni chiare e regola le competenze.

¹² Il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore gli “effetti personali di protezione” necessari - su richiesta del lavoratore compresa la consegna, a prezzo ridotto, di calzature adeguate.

¹³ Il datore di lavoro prende le disposizioni affinché, in caso di infortunio sul lavoro, possano essere prestati i primi soccorsi in modo rapido e competente, a tale scopo le imprese devono tener pronto su tutti i cantieri materiale sanitario adeguato.

¹⁴ Il lavoratore segue le indicazioni del datore di lavoro riguardo alla sicurezza sul lavoro.

¹⁵ Il lavoratore usa in particolare i necessari effetti personali di protezione, comprese le calzature adatte.

¹⁶ Se un lavoratore constata delle manchevolezze che pregiudicano la sicurezza sul lavoro, deve eliminarle immediatamente oppure annunciarle subito al suo superiore.

¹⁷ Il lavoratore non si mette in una situazione pregiudizievole per se stesso o per gli altri. Ciò vale anche per il consumo di sostanze nocive (in particolare alcolici e droghe).

¹⁸ In caso di trasgressioni delle presenti disposizioni, la CPC è autorizzata a nome delle parti contraenti, a decretare multe convenzionali. Queste saranno versate al Fondo della CPC e usate per il promovi-mento della sicurezza sul lavoro.

¹⁹ Nel limite del possibile e dove la durata e l'importanza del lavoro lo giustificano, sarà messo a dispo-sizione esclusiva degli operai un vano, locale o baracca, pulito e riscaldabile.

²⁰ Le ditte si impegnano a mettere a disposizione dei lavoratori confacenti servizi corrispondenti alle esigenze dell'igiene, come pure baracche adatte per consumare il pranzo e per depositare gli abiti, non-ché posteggi per le biciclette, i ciclomotori e le motociclette.

²¹ Le disposizioni in merito agli alloggi dei lavoratori ed in merito all'igiene ed all'ordine sui cantieri sono oggetto di un regolamento separato.

²² Per dare la possibilità al lavoratore di esplicare la sua attività al riparo dalle intemperie e dal sole, le cave dovranno essere attrezzate con tettoie e tende.

²³ Per la protezione della salute del lavoratore, l'uso del martello pneumatico deve essere limitato ad un massimo di due ore consecutive nell'arco di una giornata.

²⁴ Ai fresatori dovranno essere forniti indumenti per ripararsi dall'acqua e dall'umidità.

²⁵ L'eventuale presenza di personale durante la notte, nel caso si trattasse di una singola persona, la stessa non potrà in nessun caso svolgere mansioni che mettono anche minimamente in pericolo la sua incolumità. Dovranno inoltre essere previste le necessarie misure di intervento in caso di malori improv-visi.

Art. 19 Lavoro a cottimo

Il lavoro a cottimo non è permesso. In casi eccezionali la CPC potrà accordare delle deroghe.

Art. 20 Diligenza e fedeltà - Assenze - Divieto del lavoro nero

¹ Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.

² Egli deve adoperare secondo le regole le macchine, gli utensili e le installazioni tecniche nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con cura, come pure il materiale messo a sua disposizione. In caso di difetti, avvertirà immediatamente il suo datore di lavoro o chi lo rappresenta.

³ Il lavoratore è responsabile, ai sensi dell'art. 321e del CO, del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.

⁴ Il lavoratore informerà immediatamente il suo datore di lavoro nel caso in cui fosse impedito a presentarsi al lavoro e giustificherà le sue assenze che verranno tollerate solo se dovute a causa grave. In caso di assenza per malattia o infortunio dovrà presentare un certificato medico, entro 3 giorni, se l'assenza supera una giornata.

⁵ Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro remunerato o gratuito per conto di terzi nella misura in cui lede il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.

⁶ Ogni lavoratore è obbligato a declinare le proprie generalità ai rappresentanti della CPC o delle Sotto-commissioni regionali (SR).

⁷ **In caso di violazione di questo divieto del lavoro nero, la CPC può, a seconda della gravità del singolo caso, intimare al lavoratore un ammonimento o una multa fino all'importo massimo di fr. 3'000.--.**

⁸ **Le ditte che favoriranno tale lavoro nero, ad esempio fornendo materiale, attrezzi e macchinari a prestito o noleggio destinati al lavoro nero, saranno passibili di ammenda fino a fr. 5'000.--, in caso di recidività fino a fr. 10'000.--.**

⁹ Resta riservato quanto previsto dall'art. 28 cpv. 3 lett. i del presente CCL.

Art. 21 Durata settimanale del lavoro - Settimana lavorativa obbligatoria di 5 giorni - Orario ridotto, interruzione temporanea dell'attività, chiusura di aziende e licenziamenti - Eccezioni

¹ Il totale delle 2'064 ore annuali deve essere ripartito in un calendario di lavoro che prevede

- a. minimo 37.5 ore settimanali (5 x 7.5 ore giornaliere)
- b. massimo 46.5 ore settimanali (5 x 9.3 ore giornaliere)

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

² Per quanto concerne la durata giornaliera del lavoro, fa stato il calendario di lavoro emanato all'inizio di ogni anno dalla CPC. L'orario massimo giornaliero non potrà superare le 9.5 ore fatto salvo il rispetto dell'art. 20 relativo alla durata massima settimanale del lavoro.

³ Eventuali modifiche dei calendari di lavoro apportate dalle ditte dovranno essere trasmesse alla CPC entro la fine di gennaio.

⁴ Durante tutto l'anno è obbligatoria la settimana lavorativa di 5 giorni.

⁵ Previa autorizzazione della CPC, nelle cave situate sopra i 1'000 m s/m (comprese le zone di Vergeletto, Linescio, Brione Verzasca, Valle d'Osola e Piano di Peccia) dal 15 marzo al 15 novembre è possibile applicare, dal lunedì al venerdì, un orario di lavoro di 48 ore settimanali, ritenuto un massimo giornaliero di 10 ore.

⁶ Per i laboratori, indipendentemente dalla loro ubicazione, va applicato per tutto l'anno l'orario fissato dall'art. 20 del presente CCL.

⁷ Per lavoro ridotto e cessazione di attività, sono applicabili le disposizioni previste dall'Appendice 5 del Contratto Nazionale Mantello per l'edilizia principale in Svizzera: Convenzione addizionale "Partecipazione nell'edilizia principale" allegata al presente CCL.

⁸ **La CPC potrà concedere deroghe generali o particolari relative alla ripartizione ed alla durata del lavoro.**

⁹ **In caso di dimostrata urgenza e necessità, si potrà lavorare oltre l'orario normale, al sabato, previa autorizzazione della CPC, di notte e nei giorni festivi, alle condizioni degli art. 24 e 25, previa autorizzazione del Segretariato di Stato dell'economia (SECO) o dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro.**

¹⁰ **Al sabato mattina è possibile eseguire, con personale ridotto, la pulizia/manutenzione/riparazione delle macchine ed il riordino della cava o del laboratorio che non possono essere eseguiti durante le ore normali di lavoro. È pertanto vietato ogni e qualsiasi lavoro di produzione. Restano riservate le disposizioni previste dall'art. 21 cpv. 9.**

¹¹ **Per l'esecuzione pianificata fuori orario di riparazioni ai macchinari e agli automezzi dovrà essere richiesta, per il tramite della CPC, l'autorizzazione al Dipartimento delle finanze e dell'economia e per esso l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro.**

¹² **Il carico di autocarri è consentito anche fuori orario (oltre la durata giornaliera del lavoro) e ciò per permettere la continuazione del trasporto durante la stessa giornata. Unica condizione è quella che in situazioni del genere dovrà essere provato che vi è stato un ritardo imprevedibile nell'arrivo dell'autoveicolo.**

Art. 22 Regolamentazione per l'uso delle seghe e fresatrici, seghe a telaio, fresatrici automatiche e filo diamantato automatico

¹ **È permesso il funzionamento continuo per 24 ore giornaliere durante sette giorni settimanali. L'eventuale presenza di personale durante la notte ed alla domenica dovrà essere espressamente autorizzata, con il conseguente pagamento del supplemento salariale previsto dall'art. 25.**

² **È riservata la decisione dell'Autorità competente per quanto concerne i rumori.**

³ **Il lavoratore deve rispettare la durata di lavoro prevista dal CCL.**

⁴ **Per le aziende industriali fa stato, inoltre, la Legge federale sul lavoro.**

⁵ **Il lavaggio e lo scarico delle lastre, il carico e lo scarico di blocchi, la sistemazione delle lame, dei dischi e dei fili, potranno avvenire in qualsiasi momento (sabato incluso).**

Art. 23 Calendari di lavoro aziendali

È data la possibilità alle imprese di decidere, entro il 31 gennaio, tra le seguenti due opzioni:

a. Variante 1. Calendario senza flessibilità

Le imprese adottano un calendario di lavoro senza flessibilità (calendario base con 2'064 ore) avvalendosi della possibilità di lavorare sino ad 8 sabati all'anno, senza supplemento salariale, mediante semplice comunicazione scritta alla CPC del lavoro con almeno 24 ore di anticipo.

Le ore prestate al sabato devono essere pagate con il conteggio salariale del relativo mese: è esclusa la compensazione in tempo libero di queste ore.

È ammesso il calendario con il recupero di 2 ponti.

b. Variante 2. Calendario con flessibilità

1. **Flessibilità mediante ore flessibili**: le ore flessibili consentono di scostarsi in positivo e in negativo dall'orario di lavoro comune previsto nel calendario dell'orario di lavoro stabilito ad inizio anno (art. 21 cpv. 3).
2. **Scopo delle ore flessibili**: lo scopo è di compensare le variazioni temporanee del carico di lavoro delle aziende o consentire ai lavoratori, dopo comunicazione al datore di lavoro, di utilizzare queste ore per delle brevi assenze per esigenze familiari, personali o per il recupero dei "ponti", mediante un saldo continuo delle ore flessibili.
3. **Attestazione del saldo delle ore flessibili**: datori di lavoro e lavoratori si informano reciprocamente sull'accumulo e sul godimento delle ore flessibili. Il saldo delle ore flessibili deve essere attestato mensilmente in forma scritta sul conteggio del salario.
4. **Esecuzione di ore flessibili**: la prestazione di ore flessibili va decisa di comune accordo con i lavoratori.
5. **Numero massimo di ore flessibili al mese**: considerato che l'orario lavoro settimanale è compreso tra le 37.5 e 46.5 ore, le ore flessibili non possono essere più di 20 al mese.
6. **Saldo massimo di ore flessibili**: il saldo di ore flessibili per ciascun lavoratore non potrà mai superare le 80 ore o essere inferiore alle 40 ore negative.
7. Il lavoratore deve essere retribuito almeno per le ore mensili previste nel calendario base.

Art. 24 Compensazione delle ore flessibili

¹ L'utilizzazione delle ore flessibili è decisa di comune accordo tra datore di lavoro e lavoratori.

² Rimborso delle ore flessibili: alla fine dell'anno lavorativo le ore flessibili rimanenti vanno retribuite a salario base ed il saldo azzerato.

³ Superamento del saldo di ore flessibili: se il saldo di ore flessibili ammesse viene superato (oltre le 80 ore), le ore eccedenti vengono retribuite con supplemento salariale del 25% entro la fine del mese in cui sono state prestate.

⁴ Compensazione delle ore in meno con i giorni di vacanza: le ore flessibili in meno non possono venir compensate con i giorni di vacanza.

⁵ Saldo positivo delle ore flessibili al termine del rapporto di lavoro: per principio le ore flessibili restanti al termine del rapporto di lavoro devono essere compensate in tempo libero prima della fuoriuscita dall'azienda. Se ciò non fosse possibile, le ore flessibili restanti vengono retribuite con una maggiorazione salariale del 25%.

⁶ Saldo negativo delle ore flessibili al termine del rapporto di lavoro: le ore flessibili in meno riconosciute dal datore di lavoro al termine del rapporto di lavoro sono a carico del datore di lavoro. Ore in meno dovute ad inadempienze dei lavoratori sono a carico degli stessi.

Art. 25 Supplementi salariali

¹ I lavoratori hanno diritto ai seguenti supplementi salariali:

- a. per le aziende che hanno optato per la variante 1 prevista dall'art. 23 lett. a
 1. sono considerate lavoro straordinario le ore lavorative comandate e prestate oltre la durata giornaliera prevista dal calendario di lavoro applicato dalla ditta e approvato dalla CPC;
 2. ore di produzione prestate oltre l'orario giornaliero previsto dal calendario di lavoro verranno retribuite con un supplemento del 25%;
 3. tutte le ore di produzione effettuate al sabato, oltre le prime 8 notifiche, dovranno venire retribuite con un supplemento del 25% nel mese corrente. È esclusa la compensazione in tempo libero di queste ore;
 4. per ulteriori richieste di lavoro al sabato (oltre le 8 previste dall'art. 23 lett. a) dovrà essere inoltrata la richiesta di permesso al segretariato per accettazione. Le richieste dovranno pervenire al segretariato entro le 12:00 del venerdì precedente il lavoro.

- b. Per le aziende che hanno optato per la variante 2 prevista dall'art. 23 lett. b
 1. per il lavoro al sabato è necessario inoltrare una richiesta scritta di permesso al segretariato per accettazione. Le richieste dovranno pervenire al segretariato entro le 12:00 del venerdì precedente il lavoro;
 2. tutte le ore lavorative di produzione effettuate al sabato dovranno venire retribuite con un supplemento salariale del 25% nel mese corrente. È esclusa la compensazione in tempo libero di queste ore;
 3. sono considerate lavoro straordinario le ore lavorative comandate e prestate oltre la durata settimanale di lavoro di 46.5 ore;
 4. tutte le ore di lavoro prestate oltre le 46.5 settimanali danno diritto al pagamento del supplemento salariale del 25%. Le ore straordinarie prestate vanno retribuite alla fine del mese relativo. È esclusa la compensazione in tempo libero di queste ore.

² Il supplemento non è dovuto per il lavoro al sabato mattina per la pulizia delle macchine e il riordino della cava o del laboratorio.

³ È considerato lavoro diurno quello eseguito tra le 06:00 e le ore 20:00. In caso di deroghe alla durata normale del lavoro, le ore di lavoro prestate entro questi limiti non danno diritto a supplemento, fatta astrazione da eventuali supplementi per lavoro straordinario o festivo.

⁴ Per il lavoro notturno, ritenuto tale quello fra le ore 20:00 e le ore 06:00, il supplemento salariale da corrispondere è del 50%. Resta esplicitamente riservato l'art. 25 cpv. 5

⁵ È considerato lavoro festivo quello eseguito in domenica (dalle ore 17:00 del sabato alle ore 06:00 del lunedì) e nei giorni festivi riconosciuti (dalle ore 00:00 alle ore 24:00). Per il lavoro festivo è corrisposto un supplemento del 100%.

Art. 26 Supplemento per lavoro a turni

¹ Per il lavoro a turni, viene corrisposta una copertura delle maggiori spese derivanti, un supplemento sul salario individuale:

a.	turno mattino	dalle 06.00 alle 14.00	+5%
b.	turno pomeriggio	dalle 14.00 alle 22.00	+5%
c.	turno notturno	dalle 22.00 alle 06.00	+15%

² Eventuali ore mancanti sul totale mensile, a causa del cambiamento di orario dato dai turni, potranno essere recuperate durante la settimana oppure il sabato, ritenuto un recupero massimo di mezza giornata (sabato) al mese. In questo caso sarà corrisposto unicamente il supplemento previsto per il turno.

³ Il lavoro a turni è vietato la domenica.

Art. 27 Trasferte

¹ Sono fissate le seguenti indennità di trasferta:

- a. a norma degli articoli 327a e 327b CO i lavoratori dislocati dall'impresa su cantieri fuori sede hanno diritto ad un rimborso spese.
 1. A totale rimborso delle spese quale pratica applicazione di questo principio, la ditta corrisponderà a tutti i lavoratori impegnati fuori da una tratta di 8 km un'indennità di fr. 15.00 al giorno. L'indennità è versata individualmente al lavoratore ad ogni paga ed è indicata separatamente nel conteggio salariale.
 2. A tutti i lavoratori inviati a lavorare in località tanto distanti da non permettere loro di rincasare la sera, si rimborseranno le spese effettive di vitto ed alloggio e quelle di viaggio.
 3. Le spese di viaggio sono a carico del datore di lavoro.

² Trasferimenti dalla sede dell'azienda al luogo di lavoro che superano i 15 minuti all'andata ed i 15 minuti al ritorno, sono considerati tempo di lavoro e vanno indennizzati a salario normale.

³ Il lavoratore che dietro ordine del datore di lavoro fa uso di un proprio mezzo di trasporto ha diritto alle seguenti indennità:

a.	autovettura	60 cts. al km
b.	motocicletta	30 cts. al km
c.	ciclomotore	20 cts. al km

⁴ L'utente del mezzo di trasporto è tenuto a trasportare possibilmente colleghi di lavoro.

⁵ Per il trasporto sulla propria automobile di colleghi di lavoro, al lavoratore verrà corrisposta un'indennità supplementare di cts. 5 al km.

Art. 28 Indennità di intemperie - Lavoro ridotto

¹ In caso di intemperie che pregiudicano la salute del lavoratore e/oppure impediscono uno svolgimento efficiente del lavoro (pioggia, neve, colpo di fulmine, freddo intenso) i lavori che si svolgono all'aperto devono essere interrotti nella misura in cui tecnicamente è possibile.

² L'interruzione del lavoro deve essere ordinata dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Per valutare la necessità o meno di fermare i lavori, si dovranno consultare i lavoratori interessati.

³ Il lavoratore ha diritto a un'indennità d'intemperie per le ore di lavoro perse a causa del maltempo. Tale indennità ammonta all'80% del salario e deve essere versata contemporaneamente al salario del periodo di paga corrispondente. Danno diritto all'indennità d'intemperie tutte le ore, le mezze giornate e le giornate intere di tempo di lavoro perso a causa del maltempo, indipendentemente dalla possibilità di compensazione con l'assicurazione sulla disoccupazione (AD). Per il resto, gli obblighi del datore di lavoro, specialmente l'anticipo dell'indennità di intemperie, sono determinati nelle disposizioni della LADI.

⁴ Il lavoratore ha diritto a un'indennità per lavoro ridotto per le ore di lavoro perse a seguito dell'introduzione di questa misura, previa accettazione delle competenti Autorità. Tale indennità ammonta all'80% del salario e deve essere versata contemporaneamente al salario del periodo di paga corrispondente. Per il resto, gli obblighi del datore di lavoro, specialmente l'anticipo dell'indennità per lavoro ridotto, sono determinati nelle disposizioni della LADI.

⁵ Per far valere i loro diritti verso l'assicurazione contro la disoccupazione, si raccomanda ai datori di lavoro di rivolgersi agli uffici di pagamento delle indennità dell'assicurazione contro la disoccupazione delle parti contraenti il CCL.

⁶ Durante l'interruzione del lavoro, il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro o del suo rappresentante, in modo da poter riprendere il lavoro ad ogni momento. In più, durante l'interruzione del lavoro, il lavoratore deve accettare, dietro disposizione del datore di lavoro o del suo rappresentante, l'esecuzione di ogni altro lavoro che ragionevolmente si può attendere da lui.

⁷ Per lavoro che si può ragionevolmente attendere s'intende ogni lavoro che è generalmente usuale nella professione della costruzione e che il lavoratore è in grado di eseguire. Il lavoratore che svolge tale lavoro ha diritto al salario minimo.

Art. 29 Vacanze e indennità per le vacanze

¹ Il datore di lavoro deve concedere le vacanze ai lavoratori conformemente alla seguente regolamentazione:

	lavoratori a partire dal compimento del 20° anno di età fino al compimento del 50° anno di età	lavoratori fino al compimento del 20° anno di età e dopo il compimento del 50° anno di età
per lavoratori a salario settimanale o mensile	25 giorni lavorativi	30 giorni lavorativi
per lavoratori a salario orario	10.6 % del salario effettivo (pari a 25 giorni lavorativi)	13.0 % del salario effettivo (pari a 30 giorni lavorativi)

² Per quanto concerne le modalità di pagamento e il diritto parziale alle vacanze fa stato la seguente regolamentazione:

- il salario percentuale per le vacanze è calcolato conformemente alla tabella (Appendice 8 CNM) allegata al CCL. Il salario percentuale per le vacanze di cui all'art. 29 cpv. 1 verrà corrisposto mediante accredito sul conteggio paga. È espressamente vietato il pagamento in contanti del salario per le vacanze.
- Nell'anno civile nel quale inizia o termina il rapporto di lavoro, le vacanze conformemente all'art. 29 cpv. 1 vengono calcolate pro rata in base alla durata del rapporto d'impiego nel rispettivo anno civile.

Se il lavoratore è impedito, per colpa propria, di prestare la sua attività complessivamente per più di un mese durante un anno civile, il datore di lavoro può ridurre le vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di impedimento.

Se l'impedimento non supera complessivamente un mese nel corso dell'anno civile ed i motivi sono in relazione alla persona del lavoratore, quali malattia, infortunio, adempimento di obblighi legali o esercizio di un ufficio pubblico, non imputabili al lavoratore, il datore di lavoro non può ridurre le vacanze.

Se l'impedimento non imputabile al lavoratore supera complessivamente un mese, le vacanze possono essere ridotte di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza.

³ Per quanto concerne le vacanze valgono le seguenti disposizioni comuni:

- a. se delle vacanze aziendali sono state fissate nel periodo tra Natale e Capodanno, i giorni di sospensione dal lavoro sono computabili al diritto alle vacanze.
- b. Il periodo di vacanze va concordato abbastanza presto tra il datore di lavoro ed il lavoratore tenendo conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore. Purché il diritto alle vacanze sia sufficiente, due settimane vanno prese possibilmente senza interruzione. La data di eventuali vacanze aziendali va discussa a tempo debito con i lavoratori o con la loro rappresentanza nell'impresa.
- c. Giorni festivi legali, che cadono nel periodo delle vacanze, non possono essere considerati quali vacanze.
- d. Per tutta la durata del rapporto di lavoro le vacanze non possono essere indennizzate tramite prestazioni di natura finanziaria o rimpiazzate con altri vantaggi. Esse dovrebbero essere accordate generalmente nel corso dell'anno civile, al più tardi nell'anno seguente.
- e. Se durante le vacanze il lavoratore presta lavoro remunerato per conto di terzi e lede così i legittimi interessi del datore di lavoro, questi gli può rifiutare il salario dovuto per le vacanze o esigerne la restituzione se il pagamento fosse già avvenuto. Resta riservata una denuncia del lavoratore da parte del datore di lavoro alla CPC conformemente alle disposizioni dell'art. 20 del presente CCL.
- f. **La CPC può stabilire uno o più periodi di vacanza obbligatori fino a un massimo di due settimane, ritenuto che un periodo di vacanza è fissato a metà agosto. La decisione dovrà essere comunicata alle imprese entro la fine di marzo di ogni anno.**
In deroga a quanto citato in precedenza, il datore di lavoro ed i lavoratori possono concordare un periodo di vacanza di una durata minima di 15 giorni che dovrà cadere nel periodo 1°giugno - 30 settembre.
La richiesta di deroga dovrà pervenire alla CPC entro la fine di marzo.
- g. L'operaio ha diritto agli assegni familiari anche durante le vacanze. Questi assegni sono a carico della Cassa assegni familiari alla quale è affiliato il datore di lavoro che da ultimo ha occupato l'operaio.

Art. 30 Indennità giorni festivi infrasettimanali

¹ **Ai lavoratori retribuiti a salario orario dovrà essere versata un'indennità del 3% sul salario lordo effettivo a titolo di compenso per i giorni festivi infrasettimanali.**

² Tale indennità deve essere versata individualmente al lavoratore ad ogni paga e indicata separatamente nel conteggio e sulla busta paga.

³ **Sono stabiliti come giorni festivi infrasettimanali indennizzati dal compenso del 3% le seguenti feste:**

- a. San Giuseppe
- b. Lunedì di Pasqua
- c. Festa del lavoro (1° maggio)
- d. Lunedì di Pentecoste
- e. Corpus Domini
- f. SS. Pietro e Paolo
- g. Festa nazionale svizzera (1° agosto)
- h. Ognissanti

Art. 31 Indennità per la visita di reclutamento, per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento militare e per la riconsegna dell'equipaggiamento e per le assenze inevitabili

¹ In applicazione dell'art. 324a CO i lavoratori sottoposti al presente CCL hanno diritto a un'indennità per le assenze inevitabili sotto elencate, conformemente alla seguente regolamentazione, a condizione che il rapporto di lavoro sia durato più di tre mesi o sia stato convenuto per più di tre mesi.

- | | | |
|----|---|-----------------------|
| a. | Per la visita di reclutamento | una giornata |
| b. | Per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento | mezza giornata |
| | Se la distanza tra il luogo dell'ispezione ed il posto di lavoro o il domicilio non permette al lavoratore di presentarsi al lavoro il giorno stesso | una giornata |
| c. | Per la riconsegna dell'equipaggiamento militare | una giornata |
| d. | In caso di matrimonio del lavoratore di nascita di un figlio | tre giornate |
| e. | In caso di decesso nella famiglia del lavoratore (moglie e figli) | tre giornate |
| f. | In caso di decesso di fratelli, sorelle, genitori e suoceri | tre giornate |
| g. | In caso di trasloco della propria economia domestica, se il rapporto di lavoro non è disdetto | una giornata |

² Altre assenze inevitabili devono essere indennizzate conformemente all'art. 324a CO.

³ Per le assenze summenzionate viene corrisposto il salario per le ore di lavoro effettivamente perse che il lavoratore avrebbe percepito se nel giorno in questione avesse lavorato normalmente.

⁴ Il pagamento dell'indennità avviene alla fine del periodo di paga durante il quale cadono le assenze e dietro comprova delle stesse.

Art. 32 Indennità in caso di servizio militare, servizio civile o di servizio di protezione civile

¹ Per servizio militare o per servizio di protezione civile obbligatori in tempo di pace, vengono accordate le seguenti indennità basate sulla paga oraria, settimanale o mensile:

- a. Durante l'intera scuola reclute

- | | |
|--|-----|
| 1. per celibi | 50% |
| 2. per sposati o celibi con persone a carico | 80% |

b. Durante altri servizi militari o servizio di protezione civile obbligatori

- | | |
|--|------|
| 1. durante 4 settimane per tutti i militi | 100% |
| 2. dalla 5.a alla 21.a settimana al massimo per celibi | 50% |
| 3. sposati o celibi con persone a carico | 80% |
| 4. dalla 22.a settimana (ferma continuata) al massimo per celibi | 50% |
| 5. sposati o celibi con persone a carico | 80% |

² Si ha diritto all'indennità in corrispondenza all'art. 32 cpv. 1 solo se il milite è stato alle dipendenze del suo datore di lavoro durante i tre mesi che precedono l'entrata in servizio oppure se il rapporto di lavoro dura, il servizio incluso, più di tre mesi.

³ Nel caso che le indennità legali previste dal regolamento concernente l'indennità ai militi per la perdita di guadagno eccedono quelle corrisposte dal datore di lavoro ai termini dell'art. 32 cpv.1, queste spettano al lavoratore.

⁴ Il salario orario, settimanale o mensile normale, come pure il numero delle ore lavorative prese in considerazione in virtù della regolamentazione per l'indennità ai militari per la perdita di guadagno (IPG), serviranno da base per il calcolo della perdita salariale.

⁵ Con queste prestazioni è tacitato l'obbligo per il datore di lavoro, derivante dagli artt. 324a e 324b CO, di indennizzare il militare per la sua perdita di guadagno.

Art. 33 Assicurazione indennità giornaliera di malattia

¹ Pagamento continuato del salario da parte dell'assicurazione collettiva: l'impresa deve stipulare un'assicurazione collettiva con una cassa malati che garantisca, oltre alle prestazioni LAMal, un'indennità giornaliera dell'90% del salario. Con la prestazione d'indennità giornaliera di malattia viene tacitato l'obbligo di corresponsione del salario da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 324a del CO.

² Premi

- a. Versamento dei premi: i premi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera sono supportati, dall'impresa e dal lavoratore, in ragione della metà.
- b. Pagamento differito delle indennità giornaliere: qualora un'impresa stipuli un'assicurazione collettiva per indennità giornaliera di malattia che preveda una prestazione differita di 30 giorni al massimo e un giorno di attesa per ogni caso di malattia, essa dovrà supportare il 90% 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 il 90% dell'ultimo salario corrisposto a partire dal 2° giorno. L'impresa deve comprovare l'ammontare del premio sulla base della struttura tariffaria ufficiale (tabella delle tariffe) dell'assicuratore.

² Condizioni minime di assicurazione: le condizioni assicurative devono corrispondere alle seguenti norme:

- a. inizio dell'assicurazione a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare il lavoro;
- b. il versamento di un'indennità giornaliera di malattia pari al 90% dopo al massimo un giorno di carenza, a carico del lavoratore. Se vi è una prestazione differita di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia, la perdita di guadagno verrà corrisposta durante questo periodo dal datore di lavoro;

- c. **il versamento dell'indennità giornaliera (perdita di guadagno) per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi.** In caso di tubercolosi o di poliomielite, le prestazioni verranno versate per 1400 giorni entro 7 anni consecutivi;
- d. **il versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità a condizione che questa sia almeno del 50%;**
- e. **l'esclusione del diritto alle prestazioni in caso di un soggiorno all'estero di oltre tre mesi salvo nei casi di impegni per lavoro all'estero, di altre disposizioni giuridiche o di soggiorno in una clinica per convalescenza e non sia possibile il rientro in Svizzera per motivi di salute;**
- f. **l'esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia;**
- g. **le prestazioni ai sensi dell'art. 324a CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornaliere di malattia o quando lo siano solo con riserva, per un periodo limitato sulla base della scala bernese;**
- h. **la possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di continuare in qualità di assicurato individuale, fermo restando che il premio per l'assicurazione individuale sarà stabilito in base all'età del lavoratore al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva. Se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera, le condizioni di assicurazione devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione malattia senza premi differiti; in altre parole il termine di attesa è di un giorno al massimo.**

⁴ Regolamentazione nei CCL locali: regolamentazioni vigenti a livello locale possono essere mantenute a condizione che le condizioni elencate siano nel complesso rispettate.

⁵ Guida: valgono inoltre le disposizioni degli enti assicuratori, elaborate di concetto con le parti contraenti, relative a "Assicurazione di indennità giornaliera per le principali professioni edili" (Appendice 10 del CNM, allegata al presente CCL).

Art. 34 Assicurazione contro gli infortuni

¹ Prestazioni in caso d'infortunio: in caso d'infortunio di un lavoratore sottoposto al CCL il datore di lavoro non deve versare alcuna prestazione fintanto che le prestazioni assicurative dovute dalla SUVA coprono l'80% del guadagno assicurato. I giorni di carenza della SUVA devono essere pagati dal datore di lavoro nella misura dell'80% del guadagno assicurato. Viene così tacitato l'obbligo da parte dell'impresa di versare il salario ai sensi degli artt. 324a e 324b CO.

² Riduzione delle prestazioni da parte della SUVA: se la SUVA esclude o riduce, in caso di colpevolezza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi degli artt. 37-39 LAINF le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo del pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa proporzione per i salari superiori al massimo della SUVA, come pure per i giorni di carenza.

³ Premi: i premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assunti dal datore di lavoro; quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.

Art. 35 Assegni di famiglia

¹ L'assegno minimo per ogni figlio è quello fissato dalla Legge sugli assegni familiari (LAFam).

² In caso di malattia o di infortunio, cessato il diritto alla mercede, l'assegno è corrisposto per ulteriori 12 mesi consecutivi di incapacità al lavoro; dall'importo dell'assegno è dedotta la quota parte corrisposta allo stesso titolo dall'ente assicuratore. Il diritto all'assegno si estingue con l'inizio del diritto alle prestazioni AI.

³ In caso di disoccupazione totale, l'assegno è corrisposto per il periodo durante il quale il salariato ha diritto all'indennità di disoccupazione in conformità della Legge federale. L'assegno è a carico della Cassa assegni familiari cui è affiliato l'ultimo datore di lavoro.

⁴ Per tutto quanto non contemplato nel presente articolo, fanno stato le norme della Legge sugli assegni familiari dell'11 giugno 1996 e successive modifiche.

Art. 36 Tredicesima mensilità

¹ I lavoratori sottoposti al presente CCL ricevono una tredicesima mensilità. Il diritto nasce dal primo giorno di lavoro. Se il rapporto di lavoro non è durato un intero anno civile, sussiste un diritto pro rata.

² La tredicesima mensilità è corrisposta come segue:

- a. se il rapporto di lavoro è durato tutto l'anno civile:
 1. il lavoratore remunerato a salario orario riceverà alla fine dell'anno, a titolo supplementare, l'8.3% del salario lordo totale percepito nell'anno civile in questione;
 2. il lavoratore pagato a salario settimanale o mensile riceverà a fine anno una mensilità supplementare corrispondente a un intero salario mensile medio lordo.
- b. Se un rapporto di lavoro non è durato un anno civile completo: il lavoratore remunerato a salario orario, settimanale o mensile, riceverà, con l'ultima paga, l'8.3% del salario lordo totale percepito nel rispettivo anno civile.

³ Sulla tredicesima mensilità non è versata nessuna indennità di vacanza.

⁴ Compongono il salario lordo totale:

- a. la retribuzione oraria, settimanale o mensile;
- b. il salario per il tempo di viaggio, in caso di spostamenti (art. 26 CCL);
- c. le indennità per perdita di salario a causa di intemperie;
- d. i supplementi salariali per le ore di lavoro straordinario, il lavoro festivo e il lavoro notturno;
- e. il supplemento per lavoro a turni;
- f. le indennità per i giorni festivi infrasettimanali;
- g. le indennità per le assenze inevitabili, la visita di reclutamento, l'ispezione militare e la riconsegna dell'equipaggiamento;
- h. le indennità per servizio militare (fino a 4 settimane all'anno, scuola reclute esclusa) o servizio di protezione civile;
- i. le indennità di vacanza o il salario di vacanza.

⁵ Sono esclusi dal calcolo del salario lordo totale:

- a. il rimborso di spese di ogni genere (quali l'indennità di trasferta e per l'uso di veicoli);
- b. le indennità in caso di infortunio;
- c. le indennità giornaliere in caso di malattia;
- d. gli assegni per i figli, di famiglia o di nascita;
- e. le prestazioni del datore di lavoro per l'assicurazione di un'indennità in caso di malattia (art. 32 CCL);
- f. le prestazioni del datore di lavoro per l'assicurazione disoccupazione;
- g. l'indennità di decesso.

Art. 36^{bis} Salari minimi e adeguamenti salariali

I salari minimi sono indicati nell'annessa convenzione salariale, parte integrante del presente contratto.

Art. 37 Diritto al salario dopo il decesso del lavoratore

¹ Se il rapporto di lavoro cessa a causa del decesso del lavoratore, il salario sarà versato per un altro mese, a contare dal giorno della morte.

² Se il rapporto di lavoro è durato più di 5 anni, il salario sarà versato per 2 altri mesi a contare dal giorno della morte.

³ I salari menzionati all'art. 37 sono da pagare se il lavoratore lascia il coniuge o i figli minorenni oppure se, in mancanza di questi eredi, lascia altre persone verso le quali adempiva un obbligo di assistenza (art. 338 CO).

⁴ Se a causa del decesso vengono versate prestazioni da parte di istituzioni di previdenza o di assicurazioni a copertura del rischio di morte, queste possono essere computate con il salario da versare secondo l'art. 37 come segue:

- a. interamente, se i contributi erano esclusivamente a carico del datore di lavoro;
- b. la quota parte corrispondente al contributo del datore di lavoro, se i contributi erano versati pariteticamente.

⁵ È escluso il computo di prestazioni della previdenza professionale obbligatoria conforme alla LPP.

Art. 38 Previdenza del personale

¹ I datori di lavoro devono assicurare, a partire dal primo giorno lavorativo, i lavoratori che sottostanno al CCL contro i rischi della vecchiaia, invalidità e decesso.

² Riguardo ai rischi ed alle prestazioni assicurati, nonché al salario assicurato ed all'ammontare dei premi, questa previdenza del personale deve corrispondere complessivamente almeno alle condizioni della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) del 25 giugno 1982 e successive modifiche.

³ Gli assicurati devono essere informati sulle prestazioni dell'assicurazione e hanno diritto ad una partecipazione adeguata negli organi della previdenza del personale.

Art. 39 Pagamento del salario

¹ **Il salario viene pagato mensilmente entro il giorno 5 del mese seguente.** Esso va consegnato in busta chiusa, col conteggio definitivo almeno mensile, di regola sul cantiere, durante il lavoro o immediatamente dopo. Eventuali reclami devono essere fatti immediatamente e saranno liquidati nel giorno lavorativo successivo.

² Proporzionalmente al lavoro eseguito, il datore di lavoro deve accordare al lavoratore nel bisogno le anticipazioni che può ragionevolmente fargli. Restano riservate pattuizioni d'altro tenore concordate tra datore di lavoro e lavoratore.

³ Se il salario non è versato in contanti, il datore di lavoro deve provvedere affinché il lavoratore non debba sopportare spese eccessive a tale riguardo, come ad esempio commissioni bancarie. Tasse d'importo modesto non sono considerate come costi eccessivi, particolarmente se sono compensate con bonifico di interessi.

⁴ Il lavoratore non può cedere a terzi le sue pretese salariali. Cessioni di salario ciò malgrado effettuate come pure cessioni di salario accettate prima della conclusione del contratto di lavoro, non sono riconosciute dal datore di lavoro. Egli effettua pagamenti salariali esclusivamente al lavoratore. Fanno eccezione sentenze giudiziarie, pignoramenti salariali in via esecutiva e accordi tra le parti contraenti il CCL.

⁵ Il datore di lavoro ha l'obbligo di procedere all'anticipo delle indennità SUVA e cassa malati; per quanto riguarda l'indennità SUVA questo obbligo non è limitato nel tempo; per la cassa malati, per due mesi.

Art. 40 Assunzione della manodopera

¹ Nell'assunzione della manodopera, gli imprenditori ossequeranno innanzitutto le leggi ed i regolamenti in materia e daranno possibilmente la preferenza ai lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCL.

² Nei licenziamenti si praticheranno gli stessi criteri, mantenendo occupati, di preferenza, i capi famiglia, fermo restante i disposti di cui all'art. 15 del presente CCL (contributo paritetico).

Art. 41 Garanzia dell'occupazione ai giovani lavoratori

¹ I datori di lavoro si impegnano a garantire agli apprendisti la possibilità di lavorare nella ditta ancora per almeno 6 mesi dopo la scadenza del contratto di tirocinio, con il salario contrattuale di categoria, senza ripercussioni per l'occupazione degli altri dipendenti e senza pregiudizio per l'assunzione di nuovi apprendisti.

² Casi particolari saranno tempestivamente esaminati dalla CPC.

Art. 42 Inizio e fine del rapporto di lavoro

¹ Periodo di prova

- a. **Per i lavoratori assunti per la prima volta in un'impresa, i primi due mesi sono considerati periodo di prova. Tale periodo può essere prolungato per un massimo di un mese previo accordo scritto.**
- b. Il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente (art. 335b cpv. 3 CO).
- c. **Durante il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con un preavviso di cinque giorni lavorativi.**

² Disdetta del rapporto definitivo di lavoro

- a. **Una volta concluso il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti, indipendentemente dal fatto che il lavoratore percepisca un salario orario o mensile, osservando i seguenti termini:**

1. nel primo anno di servizio, rispettivamente quando la durata del contratto di stagionale a tempo indeterminato è stata complessivamente inferiore ai 12 mesi, il termine di disdetta è di un mese, per la fine del mese;
 2. nel secondo e fino al nono anno di servizio compreso, rispettivamente con un rapporto di lavoro stagionale a tempo indeterminato della durata di oltre 12 mesi, con un preavviso di disdetta di due mesi, per la fine del mese;
 3. dal decimo anno di servizio, con un preavviso di disdetta di tre mesi, per la fine del mese;
 4. per i lavoratori che hanno compiuto il 55° anno di età il termine di disdetta nel primo anno di servizio dopo il periodo di prova è di un mese, dal 2° al 9° anno di servizio di quattro mesi e dal 10° anno di servizio di sei mesi.
- b. Sono riservati in tutti i casi i rapporti di lavoro conclusi per un periodo determinato ai sensi dell'art. 334 CO, come pure la rescissione immediata del rapporto di lavoro per motivi gravi conformemente agli artt. 337-337b CO.
- c. La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto (art. 335 cpv. 2 CO).

³ Protezione contro la disdetta

- a. Principio: è esclusa la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova da parte del datore di lavoro con riserva degli art. 42 cpv. 3 lett. b e c del presente CCL, fintanto che il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.
- b. Indennità giornaliera di malattia e rendita di invalidità: qualora il lavoratore percepisca, oltre all'indennità giornaliera di malattia, una rendita di invalidità, il rapporto di lavoro potrà essere disdetto, nel rispetto dei normali termini, a partire dalla data di diritto alla rendita di invalidità.
- c. Malattia dopo la disdetta: se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, ne verrà sospesa la scadenza, ai sensi dell'art. 336c cpv. 2 CO. La scadenza del termine di disdetta verrà sospesa nel primo anno di servizio per 30 giorni al massimo, dal secondo al quinto anno di servizio compreso per un massimo di 90 giorni e a partire dal sesto anno di servizio per un massimo di 180 giorni. Se la data finale (la fine del mese) non coincide con la scadenza del termine di disdetta prolungato, questo verrà prolungato fino alla data finale successiva (a fine mese). A meno che non si tratti di una patologia preesistente conosciuta in questo caso vale quanto previsto dall'art. 42 cpv. 3 lett. a.
- d. Infortunio dopo la disdetta: se il lavoratore subisce un infortunio dopo aver ricevuto la disdetta, la scadenza del termine di disdetta verrà sospesa fintanto che l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni verserà le prestazioni di indennità giornaliera.
- e. Collocamento di un lavoratore: se un'azienda non ha la possibilità di occupare un lavoratore solo parzialmente abile al lavoro, datore di lavoro e lavoratore si sforzeranno, se necessario interessando la CPC competente, rispettivamente le parti contraenti il CCL, di collocarlo in un altro posto di lavoro. Se ciò si verifica e se l'ulteriore sviluppo del caso di malattia, rispettivamente d'infortunio in corso, è coperto dalla rispettiva assicurazione, cade la protezione contro la disdetta di cui all'art. 42 cpv. 3 lett. a CCL.
- f. Disposizioni giuridiche: a meno che il CCL non preveda deroghe, valgono le norme giuridiche relative alla protezione contro i licenziamenti e in particolare:
1. artt. 336 - 336b CO sulle disdette abusive;
 2. art. 336c e art. 336d CO sulla disdetta in tempo inopportuno;
 3. art. 337c e art. 337d CO sulle conseguenze del licenziamento ingiustificato.

Art. 43 Cessazione di attività e licenziamenti

La cessione dell'impresa, la chiusura aziendale o i licenziamenti collettivi sono disciplinati dalla convenzione "Partecipazione nel settore principale dell'edilizia" (Appendice 5) allegata al presente CCL.

Art. 44 Formazione professionale

Le parti contraenti sostengono e promuovono il perfezionamento professionale dei lavoratori del settore. Esse pubblicano periodicamente sui loro organi sociali le possibilità di perfezionamento professionale (elenco dei corsi) e raccomandano ai datori di lavoro e ai lavoratori di dedicare la necessaria attenzione al perfezionamento professionale. I lavoratori desiderosi ed idonei al perfezionamento devono avere la possibilità di frequentare corsi di formazione e perfezionamento professionale, nella misura in cui interessano la categoria. Datore di lavoro e lavoratore stipuleranno di volta in volta un accordo sulla durata e l'epoca della frequenza dei corsi, tenuto conto delle prestazioni finanziarie della CPC.

Art. 45 Prescrizioni del Contratto Nazionale Mantello e del Codice delle Obligazioni

Rimangono riservate le prescrizioni del Contratto Nazionale Mantello (CNM 2016-2018) per l'edilizia principale in Svizzera e del Codice delle Obligazioni (CO) in casi non menzionati in questo CCL.

Art. 46 CCL PEAN

Le ditte firmatarie del presente CCL confermano il loro assoggettamento al CCL PEAN.

Art. 47 Durata del contratto collettivo di lavoro

¹ Il presente CCL è valido fino al 31 dicembre 2018.

² Le questioni concernenti il presente CCL potranno essere discusse durante la validità dello stesso, su richiesta motivata di una delle parti contraenti.

³ Le parti contraenti potranno incontrarsi su richiesta di una delle parti per discutere l'eventuale adeguamento dei salari individuali e contrattuali.

⁴ Se non verrà disdetto entro tre mesi prima della scadenza da una delle parti (mediante lettera raccomandata) si riterrà tacitamente rinnovato alle stesse condizioni per un altro anno.

Bellinzona, 29 agosto 2016

Ticino-Gneiss

Bellinzona, 29 agosto 2016

Fabio Campana

Luca Dotti

Unia, Ticino

Lugano, _____ 2016

Enrico Borelli

Igor Cima

Unia

Berna, _____ 2016

Vania Alleva

Nico Lutz

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

Lugano, _____ 2016

Renato Ricciardi

Paolo Locatelli

Appendice 1

Convenzione salariale 2016

Art. 1 Classe salariale/livello salariale/qualifica/salari

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

Classe salariale/livello salariale	Qualifica	Salari minimi	
		Orario	Mensile
C	Lavoratore senza esperienza o senza formazione professionale	fr. 25.45	fr. 4'413.--
B	Lavoratore con conoscenze professionali ma senza certificato professionale	fr. 28.30	fr. 4'843.--
A	Lavoratore qualificato senza certificato professionale o riconosciuto tale dal datore di lavoro	fr. 29.95	fr. 5'273.--
Q	Lavoratore diplomato in possesso di un certificato professionale riconosciuto dalla CPS (attestato federale di capacità o estero equivalente)	fr. 31.15	fr. 5'478.--
Capi	Lavoratore qualificato che ha concluso con successo una scuola riconosciuta per capi o che è riconosciuto come capo dal datore di lavoro	fr. 33.10	fr. 5'822.--

Art. 2 Salari per i giovani lavoratori in possesso del certificato di capacità

	Qualifica	Salari minimi	
		Orario	Mensile
1	Giovani lavoratori nel primo anno dopo la fine del tirocinio pari al 12% in meno del salario minimo della classe salariale Q	fr. 27.41	fr. 4'820.--
2	Giovani lavoratori nel secondo anno dopo la fine del tirocinio pari al 10% in meno del salario minimo della classe salariale Q	fr. 28.04	fr. 4'930.--

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

Art. 3 Assegnazione della classe/livello salariale

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

Art. 4 Promozione in una nuova classe salariale/livello salariale

¹ Il lavoratore occupato presso lo stesso datore di lavoro e/o nel settore professionale da 4 anni, ha diritto ad essere promosso nella categoria B il mese successivo all'evento.

² I lavoratori classificati precedentemente in categoria salariale B e A mantengono l'assegnazione presso un nuovo datore di lavoro.

Art. 5 Salari mensili

Nell'intento di garantire un salario il più possibile regolare durante tutto l'anno, le parti contraenti il CCL convengono quanto segue:

- a. i lavoratori che durante due anni hanno lavorato presso la stessa impresa e non presentano assenze ingiustificate (lavoratori regolari) hanno diritto in via di principio al salario mensile a partire dal terzo anno di servizio. Il passaggio a salario mensile deve avvenire al più tardi entro il 1° gennaio dell'anno civile che segue la fine del secondo anno di servizio.
- b. Sono esclusi da questo diritto: i lavoratori stagionali, gli impiegati temporanei e i lavoratori ai sensi dell'art. 8. Inoltre per i lavoratori che in via di massima hanno diritto al pagamento con salario mensile può essere concordato il pagamento con un salario orario mediante accordo individuale scritto tra datore di lavoro e lavoratore.

Art. 6 Salari apprendisti

Gli apprendisti hanno diritto alla seguente remunerazione mensile:

	Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	Quarto anno
	fr. 820.--	fr. 1'095.--	fr. 1'643.--	fr. 2'739.--
Percentuale del salario orario minimo della classe salariale Q	15%	20%	30%	50%

Art. 7 Vacanze degli apprendisti

Il diritto alle vacanze è di 30 giorni all'anno.

Art. 8 Accordi salariali speciali

¹ Con i:

- a. lavoratori fisicamente non completamente abili al lavoro;
- b. lavoratori dal rendimento ridotto;
- c. lavoratori estranei al settore (cioè senza esperienza nel settore) e lavoratori assunti occasionalmente (la cui occupazione non raggiunge la durata di almeno 2 mesi nel corso dell'anno civile)

possono essere concordati, entro 15 giorni dalla loro entrata in vigore, degli aumenti salariali individuali e dei salari minimi inferiori a quelli fissati dal presente CCL. Di tale accordo dovrà essere data comunicazione, dal datore di lavoro, alla CPC.

² Quest'ultima, dopo aver sentito il preavviso dei sindacati, deciderà se accettare o meno l'accordo.

Appendice 2

Procedura davanti al Collegio Arbitrale

Art. 1 Registrazione atti

I ricorsi e le proposte di multa sono registrati e numerati in ordine cronologico; nel registro sono indicate le date della presentazione e della decisione.

Art. 2 Procedura in generale

¹ La procedura è scritta o orale.

² È facoltà del Collegio di chiedere osservazioni scritte oppure di convocare le parti a una discussione orale.

³ Esso può convocare le parti a una discussione orale dopo la presentazione delle osservazioni scritte.

Art. 3 Procedura orale

¹ Citazione. La citazione è spedita almeno sette giorni prima della discussione ed è firmata dal presidente. Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

² Comparsa. Le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

³ Discussione. La discussione è diretta dal presidente; espongono le loro ragioni prima il ricorrente e poi il rappresentante della CPC. Sono ammesse la replica e la duplica.

⁴ Conseguenza della mancata comparsa. Se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

⁵ Verbale. Il verbale è firmato dai comparenti e dai membri del Collegio della discussione e contiene:

- a. il nome, il cognome e domicilio degli arbitri;
- b. il nome, il cognome e domicilio del ricorrente e del rappresentante della CPC;
- c. le date del ricorso e della decisione impugnata;
- d. i punti di questione che devono essere giudicati;
- e. il termine entro il quale il giudizio deve essere pronunciato;
- f. le prove chieste dalle parti;
- g. le ragioni delle parti, succintamente indicate.

Art. 4 Procedura scritta

¹ Termine. Ricevuto il ricorso o la proposta di multa, alla CPC o al contravventore è assegnato un termine di almeno 10 giorni per la presentazione delle osservazioni scritte.

² Termine alla controparte. Ricevute le osservazioni scritte, alla controparte è assegnato un termine di almeno 10 giorni per le contro osservazioni.

³ Conseguenza della mancata presentazione dell'atto scritto. Se il termine assegnato decorre infruttuosamente, il Collegio pronuncia il suo giudizio. L'ordinanza con la quale si assegna il termine in conformità all'articolo 4 deve indicare le conseguenze della mancata tempestiva presentazione dell'atto scritto.

Art. 5 Relatore

In casi particolarmente complessi, il presidente può designare un membro relatore.

Art. 6 Prove

Le parti possono produrre nuovi documenti e indicare nuove prove. Il Collegio decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

Art. 7 Potere d'esame - Indagine d'ufficio

Il Collegio apprezza liberamente i fatti, decide a termini di equità e può assumere d'ufficio tutte le prove che reputa necessarie e utili.

Art. 8 Assunzione delle prove

Le parti possono essere citate all'udienza durante la quale sono assunte le prove ammesse.

L'interrogazione del testimone è diretta dal presidente del Collegio; le parti possono porre domande.

Dell'assunzione delle prove viene tenuto un succinto verbale.

Art. 9 Giudizio

Il giudizio è pronunciato a maggioranza, dopo deliberazione collegiale dei membri del Collegio. Esso è firmato dal presidente e dai membri del Collegio e contiene:

- a. la data;
- b. il nome, cognome e domicilio degli arbitri;
- c. il nome, cognome e domicilio del ricorrente;
- d. la data della decisione impugnata;
- e. la data della discussione;
- f. le domande delle parti;
- g. i punti di questione;
- h. una breve motivazione;
- i. il dispositivo.

Art. 10 Notificazione del giudizio

¹ Il giudizio è notificato al ricorrente o al suo rappresentante e alla CPC.

² Una copia di ogni giudizio è conservata dal Collegio.

Art. 11 Restituzione dei documenti

I documenti presentati dalle parti o richiesti a terzi sono restituiti entro 10 giorni.

Art. 12 Modo di intimazione

Le citazioni e il giudizio sono intimati alle parti per mezzo di lettera raccomandata.

Impressum Commissione Paritetica Cantonale del granito e delle pietre naturali

Viale Portone 4
Casella postale 1319
6501 Bellinzona
+41 91 821 10 60
info@cpcedilizia.ch
www.cpcedilizia.ch

