

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per la posa di ponteggi

del 9 dicembre 1999

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹ concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,

decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro per la posa di ponteggi è conferita obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero.

² Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del CCT sono applicabili a tutte le imprese e a tutti i reparti di imprese addetti alla posa di ponteggi, nonché alle imprese di altri settori che montano ponteggi per terzi. Non vi sottostanno le imprese di altri settori che montano ponteggi per il proprio fabbisogno.

³ Le disposizioni di carattere obbligatorio generale si applicano a tutti i lavoratori delle imprese di cui nel capoverso 2.

⁴ Le disposizioni seguenti, di carattere obbligatorio generale, sono in vigore per i datori di lavoro con sede all'estero, nonché per i loro lavoratori purché adempiano le condizioni di cui nei capoversi 2 e 3 ed eseguano lavori che rientrino nel campo d'applicazione del capoverso 1: articoli 12, 13 capoversi 1 e 2, articoli 14, 15, 17 (cpv. 12 dal secondo mese di impiego in Svizzera), 18, 19, 20, 29, appendice 1, appendice 3 e appendice 7. Se la durata di questi lavori supera due mesi all'anno, deve essere conclusa un'assicurazione di indennità giornaliera di malattia secondo l'articolo 21 e l'appendice 2 oppure deve essere prevista una regolamentazione scritta per il pagamento del salario in caso d'impedimento del lavoratore per causa di malattia, che corrisponda almeno alle esigenze dell'articolo 324a del Codice delle obbligazioni.

⁵ Sono esclusi dalla disposizione concernente i contributi alle spese d'esecuzione e di perfezionamento (art. 3 CCL) i Cantoni di Ginevra, Vaud, Vallese e Neuchâtel. È anche escluso il personale d'ufficio.

¹ RS 221.215.311

Art. 3

Per quanto riguarda la riscossione e l'impiego dei contributi alle spese d'esecuzione (art. 3 CCL) occorre presentare annualmente al Seco – Direzione del lavoro (DA) un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dal Seco – DA e protrarsi oltre la fine della dichiarazione di obbligatorietà generale, per quanto lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. Il Seco – DA può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2000 ed è valido sino al 30 settembre 2001.

9 dicembre 1999

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Ruth Dreifuss
Il cancelliere della Confederazione, François Coucpepin

1766

Contratto collettivo di lavoro per la posa di ponteggi

concluso l'8 giugno 1998

tra

la Società degli imprenditori svizzeri di ponteggi,

da una parte

e

il Sindacato Edilizia & Industria e il Sindacato SYNA,

dall'altra parte

Art. 3 Fondo paritetico

¹ Tutti i lavoratori (...) devono corrispondere un importo ad un fondo amministrato pariteticamente. Questo importo ammonta a fr. 25.– al mese e viene trattenuto dal datore di lavoro ad ogni pagamento del salario. I datori di lavoro pagano un contributo di base di fr. 50.– all'anno.

I mezzi finanziari del Fondo verranno utilizzati come segue:

- a) copertura dei costi di applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro;
- b) promozione della formazione e dell'aggiornamento professionali;
- c) promozione e incoraggiamento del ricambio professionale;
- d) sostegno delle misure volte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali;
- e) espletamento di altre mansioni di natura prevalentemente sociale.

³ Il personale d'ufficio è esentato dal versamento dei contributi e non può usufruire di prestazioni del Fondo paritetico.

Art. 4 Pace del lavoro

² (...) Di conseguenza sono proibite tutte le azioni volte a turbare il lavoro, quali sciopero, minaccia di sciopero, esortazione allo sciopero, ogni resistenza passiva come pure ogni rappresaglia o altra misura di lotta, quali serrata o boicotto.

Art. 7 Partecipazione, alloggi per i lavoratori, igiene e ordine sui cantieri

¹ La regolamentazione riguardante la trasposizione della Legge sulla partecipazione di cui al CNM 2000 (convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» del 13 febbraio 1998, appendice 5 al CNM 2000)² è adottata. Questa

² Vedi allegato 6 CCL.

convenzione addizionale contiene fra l'altro le norme sull'informazione nell'azienda, sulla sicurezza sul lavoro e sulla prevenzione delle malattie nell'impresa, su particolari situazioni aziendali come pure sulla rappresentanza dei lavoratori nell'impresa.

² La regolamentazione riguardante le norme relative all'igiene e alla costruzione di alloggi per i lavoratori nonché le misure atte a mantenere l'ordine e l'igiene sui cantieri (convenzione addizionale sugli alloggi per i lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri del 13 febbraio 1998, appendice 6 al CNM 2000)³ è adottata.

Art. 8 Periodo di prova

¹ 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.

² 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 (...).

³ Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto da entrambe le parti in ogni momento con preavviso di cinque giorni lavorativi.

Art. 9 Disdetta del rapporto definitivo di lavoro

¹ Una volta concluso il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti osservando i seguenti termini:

- a) 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;
- b) 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;
- c) dal decimo anno di servizio, con un preavviso di disdetta di tre mesi, per la fine del mese.

Art. 10 Regolamentazioni speciali per gli stagionali

¹ I datori di lavoro informano tempestivamente i lavoratori stagionali stranieri alle loro dipendenze fino a quel momento, di regola quattro settimane, ma almeno 14 giorni prima della loro partenza, valutando il volume dei lavori, sulle possibilità di una nuova occupazione nella stagione successiva. Gli stagionali che a causa della loro qualifica insufficiente o della mancanza di lavoro non possono più essere riassunti, saranno informati per iscritto. (...)

² I datori di lavoro si impegnano affinché gli stagionali fino a quel momento occupati, godano di priorità di assunzione rispetto a nuovi stagionali con pari qualifica e

³ Vedi allegato 7 CCL.

rendimento. Pure i lavoratori stagionali che per la stagione successiva intendono rinunciare ad una nuova occupazione nell'attuale impresa devono informare tempestivamente il loro datore di lavoro.

³ Nessuna pretesa giuridica, in particolare salariale, può essere fatta valere in presenza o assenza delle comunicazioni di cui all'art. 10 cpv. 1 e all'art. 10 cpv. 2 del presente contratto.

Art. 11 Protezione contro la disdetta

¹ Principio: è esclusa la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova da parte del datore di lavoro, con riserva dell'art. 11, cpv. 2 e 3, fintantoché il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.

² 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.

³ 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 del CO 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 (di solito la fine del mese) non coincide con la scadenza del termine di disdetta prolungato, questo verrà prolungato fino alla data finale successiva (solitamente a fine mese).

⁴ 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.

Art. 12 Disposizioni relative all'orario di lavoro

¹ Definizione di orario di lavoro: per orario di lavoro si intende il tempo in cui il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro.

² Tempo di viaggio: per tempo di viaggio si intende il tempo necessario per il trasporto dal posto di raccolta / dal deposito al cantiere e viceversa. (...)

³ Orario di lavoro annuale e settimanale: il totale determinante delle ore annuali ammonta (...) a 2190 ore (365 giorni / 7 = 52,14 settimane x 42 ore), compresa una pausa retribuita la mattina giornalmente di 15 minuti.

L'orario di lavoro settimanale ammonta di regola:

- a) come minimo a 38 ore settimanali e $3/4$ (= 5 x 7 ore e $3/4$) e
- b) al massimo a 46 ore settimanali e $1/4$ (= 5 x 9 ore $1/4$)

⁶ Giorni non lavorativi: La domenica, durante i giorni festivi e i giorni di riposo cantonali e ufficiali così come il 1° agosto non si lavora. Neppure il sabato si lavora. In casi motivati è ammesso il lavoro nei giorni non lavorativi; in questo caso va data

comunicazione alla Commissione professionale paritetica, rispettivamente al segretariato sindacale competente, al più tardi il giorno prima entro l'orario di chiusura degli uffici. (...)

Art. 13 Vacanze

¹ Diritto generale alle vacanze: il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze:

	lavoratore a salario mensile	lavoratore a salario orario
dal compimento del 20° anno di età fino al 50° anno compiuto	5 settimane (= 25 giornate lavorative)	10,6% del salario (corrisponde a 5 settimane di vacanza)
fino al compimento del 20° anno di età e dal 50° anno compiuto	6 settimane (= 30 giornate lavorative)	13,0% del salario (corrisponde a 6 settimane di vacanza)

² Il salario percentuale per le vacanze è calcolato conformemente alla tabella in appendice. il salario percentuale per le vacanze di cui all'art. 13 cpv. 1 del presente contratto verrà corrisposto mediante accredito sul conteggio salariale. (...) I giorni festivi legali, che cadono nel periodo delle vacanze, non sono considerati come giorni di vacanza e possono di conseguenza essere recuperati successivamente.

⁵ Periodo delle vacanze: il periodo delle vacanze va concordato per tempo tra il datore di lavoro e il lavoratore tenendo conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore. (...)

⁶ Vacanze aziendali: la data di eventuali vacanze aziendali va discussa a tempo debito con i lavoratori o con la loro rappresentanza nell'impresa. Se le vacanze aziendali sono state concordate per le settimane di Natale e Capodanno, i giorni lavorativi che vanno persi vanno computati al diritto alle vacanze.

Art. 14 Giorni festivi

¹ Giorni festivi indennizzabili: i lavoratori hanno diritto a un'indennità per perdita di salario in determinati giorni festivi (almeno 8) che ricorrono in giorni di lavoro. Se i giorni festivi che danno diritto all'indennizzo cadono durante le vacanze vanno ugualmente bonificati.

² Indennità per i lavoratori a salario orario o per i lavoratori con pagamento mensile ponderato: per il calcolo dell'indennità per i giorni festivi fanno stato le ore di lavoro normali perse, da indennizzare in base al salario base. Il pagamento dell'indennità avviene alla chiusura del periodo di paga in cui cade il giorno festivo.

³ Diritto all'indennità: il lavoratore matura il diritto all'indennità per i giorni festivi a condizione che abbia lavorato nell'impresa almeno una settimana prima del giorno festivo. Il diritto decade qualora il lavoratore:

- a) sia assente ingiustificato per tutta la settimana in cui cade il giorno festivo;

- b) sia assente ingiustificato il giorno prima della festività o il giorno successivo ad essa;
- c) percepisca, per il giorno festivo, prestazioni assicurative da parte di una cassa malati, dall'INSAI o dall'assicurazione contro la disoccupazione.

⁴ Lavoratori stagionali: i lavoratori stagionali che nel relativo anno civile hanno prestato la loro opera per almeno sette mesi nella stessa impresa riceveranno, come premio di fedeltà, un'indennità per i giorni festivi indennizzabili che cadono nelle settimane di Natale e Capodanno (tuttavia al massimo due giorni) a condizione che non cadano in un giorno non lavorativo.

⁵ Indennità forfetaria: le imprese hanno la possibilità di corrispondere invece del pagamento dei giorni festivi conformemente alle disposizioni di cui sopra un indennizzo forfetario del 3 per cento. Con ciò l'indennizzo per la perdita di salario nei giorni festivi previsti dalla legge è (...) compensato.

Art. 15 Assenze di breve durata

¹ Diritto generale: ai lavoratori con rapporto di lavoro superiore ai tre mesi o la cui durata del contratto sia superiore ai tre mesi, spetta di diritto un'indennità di perdita di salario per le assenze inevitabili qui di seguito elencate:

- a) Ispezione armi ed equipaggiamento: ½ giornata;
Qualora la distanza tra il posto di lavoro e quello di ispezione sia tale da rendere impossibile la ripresa del lavoro nella stessa giornata: 1 giorno;
- b) Matrimonio del lavoratore e nascita di un figlio: 1 giorno;
- c) Decesso nella famiglia del lavoratore (coniuge o figlio): 3 giorni;
- d) Decesso di fratelli, genitori o suoceri: 3 giorni;
- e) Trasloco della propria economia domestica, se il rapporto di lavoro non è disdetto: 1 giorno.

³ Per le assenze di breve durata, menzionate all'art. 15 cpv. 1 del presente contratto, verrà corrisposto il salario per le ore effettivamente perse, di cui il lavoratore avrebbe fruito se, quel giorno, avesse lavorato normalmente (conformemente al calendario di lavoro vigente).

⁴ Pagamento: l'indennità verrà corrisposta alla fine del periodo retributivo durante il quale si sono avute queste assenze inevitabili.

Art. 16 Servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile

¹ Entità dell'indennità: Il lavoratore ha diritto a un'indennità durante i servizi svizzeri obbligatori, militare, civile o di protezione civile in tempo di pace. L'indennità, basata sul salario orario, settimanale o mensile ammonta a:

	Celibi	Coniugati o celibi con persone a carico
per tutta la durata della Scuola Reclute	50%	80%
durante altri servizi militari, civile o di protezione civile a carattere obbligatorio		
– nelle prime 4 settimane	100%	100%
– a decorrere dalla 5 ^a e fino alla 21 ^a settimana	50%	80%

2 Diritto all'indennità: vi è diritto all'indennità quando il rapporto di lavoro:

- è durato oltre tre mesi prima dell'inizio del servizio militare, civile o di protezione civile o
- dura oltre tre mesi, servizio militare, civile e di protezione civile inclusi.

3 Calcolo della perdita di guadagno: per il calcolo relativo alla perdita di guadagno ci si basa sul salario orario, settimanale o mensile nonché sulle ore di lavoro considerate dal regolamento giuridico relativo all'indennità per perdita di guadagno (IPG).

4 Deduzioni: qualora, per ragioni amministrative, vengano trattenuti al lavoratore sulle prestazioni IPG dei contributi (...) del Fondo di applicazione e del Fondo di formazione, tali contributi non verranno più rimborsati; le indennità di cui all'art. 16 cpv. 1 del presente contratto sono considerate ridotte per un importo pari ai contributi in questione.

Art. 17 Retribuzioni (salari base, classi salariali, versamento del salario, 13.ma mensilità, adeguamenti salariali)

1 Salari base: per le classi salariali di seguito elencate valgono i seguenti salari base a cui ha diritto il lavoratore come salario minimo. Restano riservati i casi particolari ai sensi dell'art. 17 cpv. 6 del presente contratto. I salari base per ogni classe salariale ammontano in franchi all'ora / al mese (...):

Zona	Classi salariali			
	Q mese / ora	A mese / ora	B mese / ora	C mese / ora
ROSSA	4585/25.40	4390/24.35	4100/22.60	3575/19.80
BLU	4510/25.05	4320/24.00	3975/22.00	3510/19.50
VERDE	4440/24.70	4250/23.70	3850/21.40	3450/19.25

L'assegnazione alle diverse zone salariali viene effettuata in base all'allegato 3.

2 Garanzia dei diritti acquisiti per le vecchie zone salariali: le regioni con zone salariali, i cui salari di base al momento dell'introduzione delle nuove zone salariali (...) sono più alti rispetto a quanto previsto dal capoverso 1 del presente articolo, mantengono questi valori più alti fino a quando non verranno «raggiunti» dai nuovi salari di base (suddivisione geografica vedi allegato 3).

⁴ Classi salariali: per i salari base stabiliti all'art. 17 cpv. 1 del presente contratto valgono le seguenti classi salariali:

Classi salariali

Requisiti

C (addetti alla posa di ponteggi)

Lavoratori senza conoscenze professionali specifiche*

B (addetti alla posa di ponteggi con conoscenze professionali)

Lavoratore con conoscenze professionali ma senza certificato professionale, che in base alle sue buone qualifiche viene promosso dal datore di lavoro dalla classe salariale C alla classe salariale B.

Il lavoratore rimane nella classe salariale B, anche se cambia posto di lavoro e va a lavorare in un'altra impresa addetta alla posa di ponteggi.

A (montatore di ponteggi)

Montatore di ponteggi con la necessaria esperienza professionale che viene impiegato come caposquadra. Il lavoratore rimane nella classe salariale A, anche se cambia posto di lavoro e va a lavorare in un'altra impresa addetta alla posa di ponteggi.

Q (capo-montatore)

Capo-montatore in qualità di caposquadra con certificato federale

⁵ Esperienza professionale: per i lavoratori che dalle costruzioni e dal genio civile passano alla posa di ponteggi nell'assegnazione alla classe salariale va tenuto conto dell'esperienza professionale maturata.

⁶ Assegnazione alla classe salariale: l'assegnazione alla relativa classe salariale viene effettuata dal datore di lavoro dopo la prima assunzione nell'impresa e viene comunicata al lavoratore al più tardi a scadenza del periodo di prova. La classe salariale deve essere indicata sul conteggio salariale individuale. In caso di divergenze di opinione a riguardo dell'inquadramento nella classe salariale, può essere interpellata la Commissione paritetica professionale.

⁷ Qualifica e adeguamento salariale: il lavoratore verrà annualmente qualificato dal proprio datore di lavoro nel primo trimestre dell'anno civile. La qualifica contempla la disponibilità lavorativa, l'idoneità professionale, il rendimento e l'affidabilità in materia di sicurezza. Contemporaneamente, se necessario, viene adeguato il salario. (...)

⁸ Regolamentazioni salariali in casi particolari: per i lavoratori di seguito elencati i salari devono essere concordati tra il datore di lavoro e il lavoratore per iscritto e individualmente (eccezione lett. b) con riferimento al presente articolo.

Al riguardo i salari base rivestono un carattere puramente indicativo:

* Ai fini dell'addestramento, per un arco di tempo non superiore ai 6 mesi o ai 3 mesi nel caso di lavoratori con persone a carico, la retribuzione può essere inferiore del 10% al massimo rispetto al salario di base.

- a) lavoratori che dal punto di vista fisico e/o psichico non sono in grado di svolgere pienamente l'attività;
- b) giovani che non hanno ancora raggiunto il 17° anno di età, allievi, studenti e praticanti occupati per meno di due mesi nell'anno civile;
- c) lavoratori estranei al settore occupati nel settore della posa di ponteggi per meno di due mesi nell'anno civile;
- d) personale d'ufficio.

In caso di divergenze d'opinione sull'adeguatezza del salario ci si può rivolgere alla Commissione professionale paritetica.

⁹ Versamento del salario in generale: la retribuzione viene corrisposta mensilmente, di regola a fine mese in contanti o per bonifico. Il lavoratore ha diritto a un conteggio dettagliato a scadenza mensile.

¹⁰ Pagamento del salario mensile ponderato: se il salario viene corrisposto in base alle ore effettuate e il rapporto di lavoro dura da più di sette mesi le ore vanno conteggiate su una media mensile, in modo che venga corrisposto un rispettivo salario mensile costante. Si applica il seguente calcolo: retribuzione oraria x ore totali annue, diviso 12.

¹² Tredicesima mensilità: i lavoratori hanno diritto alla tredicesima a partire dall'inizio dell'attività lavorativa nell'impresa. Se il rapporto di lavoro non ha avuto la durata di un intero anno civile, la tredicesima verrà corrisposta pro rata.

Il pagamento avviene come segue:

- a) se il rapporto di lavoro si è protratto per tutto l'anno civile, i lavoratori a salario orario percepiscono a fine anno l'8,3% in più del salario determinante riscosso nell'anno considerato (calcolo secondo la tabella all'allegato 1). Ai lavoratori con retribuzione mensile e a quelli a salario mensile ponderato viene corrisposta a fine anno una mensilità supplementare pari a un salario medio mensile (vedi tabella allegato 1). Sulla tredicesima non viene versata nessuna indennità di vacanza.
- b) Pagamento pro rata: se il rapporto di lavoro non si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore verrà corrisposta, con il conteggio finale, una quota supplementare pari all'8,3% del salario determinante accumulato durante l'anno civile considerato (vedi tabella allegato 1).

Art. 18 Supplementi salariali

¹ In caso di deroghe all'orario di lavoro normale, le ore di lavoro diurno non danno diritto a supplemento, fatta eccezione per eventuali supplementi per lavoro straordinario o festivo. È considerato lavoro diurno, ai sensi della Legge sul lavoro, quello prestatore fra le 05.00 e le 20.00 in estate e tra le 06.00 e le 20.00 in inverno.

² Lavoro straordinario: (...) Il lavoro straordinario ordinato dal datore di lavoro è retribuito con il salario base e un supplemento del 25%. Datore di lavoro e lavoratore possono concordare per iscritto che la compensazione intervenga a fine anno o al più

tardi nei primi tre mesi dell'anno successivo, sotto forma di supplemento in tempo pari al 12,5%, o in denaro con salario base e un supplemento del 25%.

³ Lavoro di domenica: per il lavoro di domenica (da sabato alle 17.00 fino a lunedì alle 5.00 in estate e alle 6.00 in inverno) viene corrisposto un supplemento del 50%. Viene considerato lavoro di domenica anche quello effettuato nei giorni festivi nazionali e cantonali.

Art. 19 Supplementi, indennità e rimborso spese

¹ Per il lavoro notturno tra le 20.00 e le 6.00, viene accordato un supplemento del 50%.

² Indennità per il vitto: quale indennità per vitto (...) a tutti gli addetti alla posa di ponteggi viene corrisposto un supplemento di fr. 13,50 al giorno.

³ Indennità per veicoli a motore: in caso di utilizzo, su richiesta del datore di lavoro, di un autoveicolo di proprietà del lavoratore vengono corrisposte le seguenti indennità:

autovettura	fr. 0.60 a km
motocicletta	fr. 0.45 a km
ciclomotore	fr. 0.30 a km

Il proprietario del veicolo è tenuto, nel limite del possibile, a trasportare anche colleghi di lavoro.

Art. 20 Indennità di intemperie

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

² Diritto all'indennità: il lavoratore ha diritto a un'indennità d'intemperie per le ore di lavoro perse a causa del maltempo (indennità d'intemperie). Tale indennità ammonta all'80 % del salario base 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, indipendentemente dalla possibilità di compensazione con l'assicurazione sulla disoccupazione. (...)

³ Compensazione in tempo (computo delle ore di compensazione): una compensazione in tempo computando le ore di compensazione o straordinarie ai sensi dell'art. 18 è consentita solo se:

- a) le ore perse a seguito di intemperie non vengono fatte valere presso l'assicurazione disoccupazione e non si tratta di giorni di carenza da sostenere dal datore di lavoro ai sensi della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione e
- b) se il lavoratore può disporre liberamente del suo tempo.

⁵ Disponibilità a lavorare: il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro o del suo sostituto durante un'interruzione del lavoro effettuata a seguito di intemperie, allo scopo di poter riprendere il lavoro in qualsiasi momento, a meno che il datore di lavoro abbia consentito al lavoratore di disporre liberamente del suo tempo (vedi art. 20, cpv. 3). Su ordine del datore di lavoro o del suo sostituto durante l'interruzione del lavoro il lavoratore deve inoltre prestare altre attività che egli ragionevolmente può eseguire.

Art. 21 Assicurazione indennità giornaliera di malattia

¹ Pagamento continuato del salario da parte dell'assicurazione collettiva: l'impresa deve stipulare un'assicurazione collettiva** per i lavoratori assoggettati al presente contratto che garantisca un'indennità giornaliera pari all'80% dell'ultimo salario versato secondo l'orario di lavoro normale contrattuale. (...)

² Premi:

- a) Versamento dei premi: i premi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera vengono assunti 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 carenza per ogni caso di malattia, essa dovrà sopportare l'80% del salario perso durante il periodo di differimento. (...)

³ Condizioni minime di assicurazione: le condizioni assicurative devono corrispondere, come minimo, alle seguenti norme:

- a) inizio dell'assicurazione a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare a lavorare,
- b) il versamento di un'indennità giornaliera di malattia pari all'80% dopo un giorno al massimo 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 pagamento dell'indennità giornaliera per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi. In caso di tubercolosi o di poliomielite, le prestazioni verranno versate per 1800 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,

** Secondo le disposizioni della legge federale sull'assicurazione malattie (LAMal) o della legge federale sul contratto d'assicurazione (LCA).

- g) le prestazioni ai sensi dell'art. 324a del CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornaliera di malattia o quando lo siano solo con riserva,
- h) la possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di continuare entro 90 giorni, (...) 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 «Guida»: valgono inoltre le disposizioni (...) contenute nella Guida Assicurazione di indennità giornaliera (...) (vedi Allegato 2).

Art. 22 Assicurazione contro gli infortuni

¹ Prestazioni in caso d'infortunio: in caso d'infortunio di un lavoratore, l'azienda non deve versare alcuna prestazione fintanto che le prestazioni assicurative dovute dall'INSAI coprono l'80 per cento del guadagno assicurato. I giorni di carenza dell'INSAI devono essere pagati dal datore di lavoro nella misura dell'80 per cento del guadagno assicurato. (...)

² Riduzione delle prestazioni da parte dell'INSAI: se l'INSAI esclude o riduce, in caso di colpevolezza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi degli articoli 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 dell'INSAI, come pure per i giorni di carenza INSAI.

Art. 23 Pagamento del salario in caso di decesso del lavoratore

¹ Condizioni e entità: se il rapporto di lavoro cessa a causa del decesso del lavoratore, il salario sarà versato, a contare dal giorno della morte e sempre che il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza (...) come segue:

- a) fino alla fine del 5° anno di servizio: una mensilità lorda;
- b) a partire dal 6° anno di servizio: due mensilità lorde.

² Possibilità di computo: se a causa del decesso vengono versate prestazioni da parte di istituzioni di previdenza o di assicurazioni coprenti il rischio di morte, queste possono essere computate al salario da versare come segue:

- a) premio interamente a carico del datore di lavoro: interamente;
- b) premio paritetico: quota parte della prestazione corrispondente al contributo del datore di lavoro.

³ Esclusione del computo: è escluso il computo di prestazioni della previdenza professionale obbligatoria.

Art. 24 Indennità di partenza

¹ Se il rapporto di lavoro di un lavoratore avente almeno 50 anni di età cessa dopo 20 o più anni di servizio, il datore di lavoro deve pagare un'indennità di partenza corrispondente da 2 fino a 8 salari mensili. Restano riservate le disposizioni di cui agli articoli 339b-339d CO. Per il calcolo dell'indennità si veda la relativa tabella (...) (vedi Allegato 4).

² L'indennità di partenza è esigibile a conclusione del rapporto di lavoro. Mediante accordo scritto fra lavoratore e datore di lavoro l'esigibilità può essere differita.

Art. 26 Obbligo di diligenza e fedeltà

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.

Art. 27 Inosservanza del contratto da parte del datore di lavoro

Se il datore di lavoro garantisce a un lavoratore un rapporto di lavoro per un determinato termine contrattuale, rispettivamente per una durata determinata, e se per sua colpa non rispetta il relativo accordo, egli deve pagare il salario al lavoratore.

Art. 28 Inosservanza del contratto da parte del lavoratore

¹ Qualora il lavoratore non adempia a una o più fattispecie elencate al cpv. 2 di questo articolo, egli deve versare al datore di lavoro quale indennizzo un importo pari a un quarto della retribuzione media mensile di base per ognuno dei casi citati (tali indennizzi sono cumulabili). Il datore di lavoro ha inoltre diritto ad essere risarcito per danni supplementari.

² L'obbligo di indennizzare da parte del lavoratore matura quando:

- a) non rispetta, per sua colpa, la data concordata sul contratto per l'inizio del lavoro. I termini di tolleranza sono i seguenti:
 - 10 giorni per i lavoratori stranieri che entrano per la prima volta in Svizzera;
 - 5 giorni per tutti gli altri lavoratori che entrano in Svizzera;
- b) non rispetta, per sua colpa, la data contrattuale di risoluzione del rapporto di lavoro o non rispetta i termini di disdetta; termine di tolleranza 2 giorni;
- c) non rispetta, per sua colpa, le convenzioni stipulate in merito alla durata, al periodo di godimento delle vacanze; termine di tolleranza 2 giorni.

³ Se le premesse per l'obbligo di risarcimento sono adempite, il datore di lavoro deve informarne per scritto il lavoratore interessato entro la fine del periodo di paga seguente.

⁴ Se il lavoratore non inizia il rapporto di lavoro senza motivi importanti o lo lascia senza preavviso, il datore di lavoro ha diritto a un risarcimento ai sensi dell'art. 337d del CO. Se il datore di lavoro fa valere questo diritto legale, scade quello secondo i cpv. 2 e 3 del presente articolo.

Art. 29 Disposizioni per l'applicazione

¹ Competenze: Le parti contraenti sono competenti per l'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro come pure per la composizione di vertenze o di controversie.

² Costituzione di una Commissione paritetica: è designata una Commissione professionale paritetica (...).

³ Compiti: La Commissione professionale paritetica ha in principio il compito di vegliare sull'applicazione delle disposizioni contrattuali del presente contratto. Essa ha in particolare i seguenti compiti:

- a) esegue controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nell'impresa. Essa può delegare questi compiti a terzi come ad esempio ad una commissione paritetica locale ai sensi del CNM 2000;
- b) concilia vertenze tra l'impresa e il lavoratore che riguardano l'inquadramento nelle classi salariali;
- c) veglia sull'applicazione della «Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri» conformemente all'allegato 6 al CNM 2000, nella misura in cui si tratti di alloggi e cantieri di aziende assoggettate al presente contratto;
- d) concilia le divergenze di opinioni fra impresa e lavoratore che riguardano la sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie (Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale», allegato 5 CNM 2000), nei casi in cui l'azienda è assoggettata al presente contratto;
- e) concilia le divergenze d'opinione ai sensi dell'art. 33 della Convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» (allegato 5 al CNM 2000), nei casi in cui l'azienda è assoggettata al presente contratto.

La Commissione professionale paritetica deve occuparsi immediatamente delle vertenze o delle controversie.

⁴ Possibilità di ricorso: Bisogna cercare di raggiungere un'intesa (...)

⁸ Opinione pubblica: Per tutta la durata della procedura davanti alla Commissione professionale paritetica, (...) si dovrà tralasciare ogni polemica pubblica sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. È permessa un'informazione oggettiva dei membri.

⁹ Sanzioni: Se la Commissione professionale paritetica constata la violazione delle disposizioni contrattuali, essa inviterà la parte colpevole ad onorare immediatamente i propri impegni. La Commissione professionale paritetica ha facoltà di:

- a) intimare un ammonimento;
- b) infliggere una multa convenzionale fino a 20 000 franchi; se la pretesa è di ordine finanziario la multa convenzionale può ammontare fino al valore della pretesa dovuta;
- c) condannare la parte colpevole al pagamento delle spese processuali ed accessorie.

¹⁰ Determinazione della multa convenzionale: La multa convenzionale deve essere fissata in modo da dissuadere in futuro il lavoratore o il datore di lavoro in colpa a contravvenire al presente contratto. L'importo della multa convenzionale viene stabilito in modo cumulativo in considerazione dei fattori seguenti:

- a) importo della prestazione pecuniaria di cui è stato privato il lavoratore dal datore di lavoro;
- b) violazione di disposizioni contrattuali non di natura finanziaria;
- c) violazione singola o multipla (comprese recidive) delle disposizioni contrattuali collettive e gravità delle stesse;
- d) dimensioni dell'impresa;
- e) il fatto che il lavoratore o il datore di lavoro colpevole e messo in mora, abbia già soddisfatto in parte o completamente i propri obblighi;
- f) il fatto che il lavoratore faccia valere autonomamente i propri diritti contro un datore di lavoro in colpa (...).

¹¹ Pagamento della multa convenzionale: La multa convenzionale, così come eventuali costi accessori e di procedura, è versata alla Commissione professionale paritetica entro 30 giorni. Questa impiegherà l'importo per l'applicazione e l'esecuzione di questo contratto. Eventuali eccedenze sono da assegnare al Fondo di formazione.

Allegati

1. Tabella per la determinazione del salario percentuale delle vacanze e della 13.ma mensilità
2. «Guida» Assicurazione di indennità giornaliera di malattia per gli addetti alla posa di ponteggi
3. Zone salariali
4. Tabella per il calcolo dell'indennità di partenza
6. Convenzione addizionale «Partecipazione» (vedi allegato 5 CNM 2000)
7. Convenzione addizionale igiene e ordine sui cantieri (vedi allegato 6 CNM 2000)

Tabella per la determinazione del salario percentuale delle vacanze (art. 13 CCL) e della 13.ma mensilità (art. 17 cpv. 12 CCL)

Generi di salario e altre prestazioni versate dal datore di lavoro al lavoratore	Diritto del lavoratore a:	
	Salario durante le vacanze	13.ma mensilità
1 Salari base		
Salario orario, settimanale, mensile	si	si
2 Altre prestazioni di carattere salariale		
13.ma mensilità	no	no
Partecipazioni, gratifiche, provvigioni	no	no
Onorari a membri di consiglio di amministrazione	no	no
Tantièmes	no	no
3 Salari in caso di assenze		
Salario vacanze (pagato o accreditato)	no	si
Salario nei giorni festivi	si	si
Salario assenze inevitabili secondo CCL	si	si
Indennità intemperie secondo CCL	si	si
Indennità per perdita salariale a causa di lavoro ridotto	si	si
Indennità per perdita salariale da parte del Parifonds per corsi di formazione e perfezionamento	no ¹⁾	no ¹⁾
Versamento del salario durante la formazione professionale, nella misura in cui è superiore alle indennità Parifonds	si	si
Indennità giornaliera malattia, indennità infortuni INSAI	no ²⁾	no ²⁾
Salario durante malattia o infortunio: parte che supera la cifra 308 (compresi giorni di carenza INSAI)	si	si
Versamento del salario durante SM, SC o SPC	si ³⁾	si ³⁾
Premio fedeltà secondo art. 38 cpv. 4 del CNM	si	si

Generi di salario e altre prestazioni versate dal datore di lavoro al lavoratore	Diritto del lavoratore a:	
	Salario durante le vacanze	13.ma mensilità
4 Salari in natura		
Salari in natura	si	si
Indennità per alloggio	si	si
Appartamento di servizio	no	si
5 Supplementi e premi		
Supplementi per lavoro straordinario	si ⁴⁾	si ⁴⁾
Supplementi per lavoro notturno e domenicale	si	si
Supplementi per tempo di viaggio	si ⁴⁾	si ⁴⁾
Supplementi per lavori in acqua, fango o condizioni difficili	si ⁴⁾	si ⁴⁾
Supplemento per lavori sotterranei	si	si
Premi di avanzamento, successo o durata	si	si
6 Indennità e spese		
Indennità pranzo	no	no
Indennità di trasferta, se rimborso spese	no	no
Indennità per il tragitto, se rimborso spese	no	no
Biglietti di trasporto gratis o a prezzo ridotto	no	no
Rimborso spese di trasferta	no	no
Rimborso spese di ogni genere	no	no
Indennità per lavoro notturno a sciolte, se rimborso spese	no	no
Indennità di altitudine, se rimborso spese	no	no
Indennità vestiario per forte usura	no	no
7 Regali e prestazioni diverse		
Regali per anzianità di servizio, gratifiche	no	no
Regali in natura	no	
Indennità di partenza	no	no
Salario pagato in caso di decesso	no	si
Prestazioni del datore di lavoro per corsi di formazione (p. es. finanziamento di corsi)	no	no

Generi di salario e altre prestazioni versate dal datore di lavoro al lavoratore	Diritto del lavoratore a:	
	Salario durante le vacanze	13.ma mensilità
Elargizioni in caso di giubilei aziendali, solo ogni 25 anni	no	no
Contributi AVS/AI/IPG/AD o imposte assunte dal datore di lavoro	no	no
Premi di riconoscimento per proposte	no	no
Indennità per famiglia, figli, nascita e matrimonio	no	no
Altri premi di fedeltà oltre a quelli della cifra 311	no	no
8 Salari per lavoro a cottimo	5)	5)

- 1) Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13.ma. mensilità è compreso nelle prestazioni del Parifonds.
- 2) Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13.ma mensilità è compreso nelle prestazioni dell'INSAI e deve essere assicurato nell'assicurazione per indennità giornaliera di malattia.
- 3) Il diritto alle vacanze e alla quota parte di 13.ma mensilità è compreso nelle prestazioni dell'Ordinamento per perdita di guadagno e della Cassa compensazione e viene accreditato al datore di lavoro.
- 4) Il diritto al salario per le vacanze e alla 13.ma mensilità sussiste soltanto se il lavoro straordinario (pos. 501), il tempo di viaggio (pos. 503), rispettivamente il supplemento per lavoro nell'acqua e nel fango, altri supplementi per lavori faticosi (pos. 504), sono calcolati in base alle ore, non quando però il conteggio avviene in base a importi forfetari in franchi. Per queste posizioni non hanno parimenti diritto al salario per le vacanze e alla 13.ma mensilità i lavoratori che percepiscono il salario mensile.
- 5) In caso d'impiego di cottimisti si deve applicare una regolamentazione conformemente all'art. 46 del CNM (lavoro a cottimo) e all'art. 50 del CNM (modalità di pagamento), specialmente per quanto concerne il diritto alle vacanze e alla 13.ma mensilità.

**«GUIDA»
Assicurazione di indennità giornaliera di malattia
per gli addetti alla posa di ponteggi**

del 13 febbraio 1998

Art. 1 Principi

¹ La presente guida elenca le condizioni che ogni contratto d'assicurazione deve soddisfare per essere conforme all'art. 22 di questo contratto. (...)

² Se questi diritti non sono garantiti da un contratto d'assicurazione, ne risponde il datore di lavoro.

³ Sono ammissibili contratti di assicurazione che prevedono soluzioni migliorative.

Art. 2 Entità dell'indennità giornaliera

¹ L'indennità giornaliera è pari all'80% del salario a partire dal secondo giorno. Il datore di lavoro ha facoltà di assumersi il rischio per i primi 30 giorni, rispettivamente di assicurare l'indennità giornaliera entro il termine massimo di 30 giorni (per quanto attiene al passaggio all'assicurazione individuale, si rinvia all'art. 9 di questa guida).

² Il salario è considerato al lordo, comprese le indennità di vacanze e di giorni festivi e la tredicesima mensilità. Se contrattualmente non è stata stabilita alcuna disposizione che oltrepassi questo quadro, la base per calcolare il guadagno giornaliero è data dall'orario di lavoro fissato nel contratto collettivo.

³ Per gli assicurati retribuiti mensilmente, il guadagno giornaliero corrisponde a 1/365 del salario annuale.

⁴ Perdite di salario dovute a una riduzione dell'orario di lavoro e a disoccupazione devono essere discusse con l'assicurazione prima dell'introduzione dell'orario ridotto o dell'inizio del periodo di disoccupazione. In genere vale il principio che il lavoratore malato non deve beneficiare di un'indennità giornaliera più alta del lavoratore in disoccupazione o di quello che lavora a orario ridotto.

⁵ Adeguamenti del salario sanciti dal contratto collettivo vengono presi in considerazione in caso di malattia.

⁶ In caso di perdita di salario per malattia al lavoratore non può essere detratto dall'indennità giornaliera il premio relativo all'assicurazione per questa prestazione.

Art. 3 Inizio delle prestazioni assicurative

L'indennità giornaliera viene versata dal 2° giorno per un'inabilità al lavoro di almeno il 50 per cento (...) (nel caso di pagamento differito dell'indennità giornaliera, alla scadenza del periodo di attesa di 30 giorni al massimo).

Art. 4 Giorno di carenza

È considerato giorno di carenza il primo giorno di malattia per il quale sussiste il diritto a retribuzione. Il giorno di carenza decade, se entro 90 giorni dopo la ripresa del lavoro subentra nuovamente l'inabilità a seguito della stessa malattia (ricaduta).

Art. 5 Durata delle prestazioni assicurative

¹ Le prestazioni vengono versate al massimo durante 720 giorni nel corso di 900 giorni consecutivi. Per quanto concerne l'obbligo di proroga del pagamento del salario da parte del datore di lavoro o la protezione contro il licenziamento, vale l'art. 22, risp. 11, del presente contratto.

³ Le prestazioni in caso di maternità vanno estese (...) ad almeno 16 settimane, di cui almeno 8 settimane devono cadere nel periodo posteriore al parto. La durata dell'indennizzo in caso di maternità non viene fatta rientrare nella durata ordinaria di indennizzo di 720 giorni. Per quanto concerne il diritto all'indennizzo nel caso di gravidanze decorrenti da una data anteriore a quella dell'inizio dell'assicurazione, valgono in linea di principio le disposizioni dell'art. 7 di questa guida. (...)

⁴ Per quanto riguarda la durata di diritto alle prestazioni, i giorni di inabilità parziale al lavoro vengono computati solo proporzionalmente.

⁵ Eventuali prestazioni dell'INSAI, AI, LPP e Assicurazione Militare, così come di terzi responsabili, vengono computati alle prestazioni di indennità giornaliera, in modo tale che l'assicurato benefici al massimo della totalità del salario perso. In caso di riduzione dell'indennità giornaliera a seguito di sovrassicurazione i giorni di prestazione vengono calcolati dividendo l'importo complessivo delle indennità giornaliera versate per l'ammontare dell'indennità giornaliera assicurata. I giorni così conteggiati vengono computati alla durata delle prestazioni.

⁶ Gli assicurati che hanno diritto a una rendita di vecchiaia AVS usufruiscono nell'ambito dell'indennità giornaliera di una copertura per, al massimo, i seguenti periodi:

Anni di servizio nell'azienda	Durata delle prestazioni
fino a 10 anni	90 giorni
oltre 10 anni	120 giorni
oltre 15 anni	150 giorni
oltre 20 anni	180 giorni.

Art. 6 Ammissione

¹ L'assicurazione inizia il giorno in cui il lavoratore, in virtù dell'assunzione, comincia o avrebbe dovuto cominciare a lavorare.

² Il limite massimo di età per l'ammissione all'assicurazione è l'età pensionabile di vecchiaia secondo l'AVS.

Art. 7 Riserve assicurative

³ Inabilità al lavoro dovute a recidive di malattie gravi, per le quali l'assicurato è stato curato prima di entrare nell'assicurazione, vengono indennizzate come segue:

Recidiva della malattia durante il rapporto di lavoro ininterrotto in una azienda assoggettata al CCL	Durata massima delle prestazioni per ogni caso di malattia
fino a 6 mesi	4 settimane
fino a 9 mesi	6 settimane
fino a 12 mesi	2 mesi
fino a 5 anni	4 mesi

⁴ Sono garantite le piene prestazioni (conformemente all'art. 5 di questa guida) se l'assicurato ha lavorato ininterrottamente per 5 anni nel ramo delle imprese dell'edilizia principale svizzera. Non sono prese in considerazione interruzioni inferiori a 90 giorni (rispettivamente 120 giorni per i lavoratori stagionali).

Art. 8 Estinzione dell'assicurazione

Il diritto alle prestazioni si estingue:

- a) con l'uscita dalla cerchia degli assicurati;
- b) se il contratto viene annullato o sospeso;
- c) se è stato esaurito il massimo delle prestazioni.

Art. 10 Area geografica di validità

¹ L'assicurazione è valida in tutto il mondo. Essa decade qualora l'assicurato soggiorni per oltre tre mesi all'estero (il Principato di Liechtenstein non è considerato estero). Nel caso di una permanenza all'estero superiore ai tre mesi, l'assicurato ha diritto all'indennità giornaliera di malattia qualora risulti ricoverato in un istituto di cura ed i medici sconsiglino il viaggio di rientro in Svizzera.

² Un assicurato ammalato che si reca all'estero senza il consenso dell'assicuratore ha diritto alle prestazioni soltanto a partire dal momento del suo rientro in Svizzera.

³ Per quanto riguarda il lavoratore straniero che non è in possesso né del permesso di residenza né del permesso di domicilio, l'obbligo di prestazione dell'assicuratore si estingue con la scadenza del permesso di lavoro o quando l'assicurato lascia la Svizzera e il Principato di Liechtenstein, eccezion fatta per i casi di soggiorno in case di cura in Svizzera, certificati dal punto di vista medico e a condizione che vi sia l'autorizzazione della polizia degli stranieri.

⁴ Il lavoratore frontaliere va trattato, per quel che concerne i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione, come qualsiasi altro assicurato che si trovi nella medesima situazione dal punto di vista della salute e del diritto assicurativo. Questo vale sino a quando egli risulti domiciliato in una zona di confine limitrofa e rimanga a disposizione per i controlli medici ed amministrativi ritenuti necessari dalla compagnia di assicurazione. All'assicurazione è comunque consentito sospendere le proprie

prestazioni dal momento in cui l'assicurato sposta definitivamente il proprio domicilio dalla zona di confine limitrofa ad altra regione estera.

Salari base

Art. 1 Salari base: principio, passaggio al nuovo sistema di zone salariali

¹ Si applica il nuovo sistema stabilito all'art. 2 del presente allegato. (...)

² Mantenimento dei diritti acquisiti nelle vecchie zone: le regioni con zone salariali, che al 1° aprile 1998 con l'introduzione di nuove zone salariali presentano salari base più elevati rispetto al cpv. 2 del presente allegato, mantengono i valori più elevati, finché questi non vengono «raggiunti» dai nuovi salari base previsti all'art. 2.

Nota:*= sezione che mantiene il salario di base più elevato.

Art. 2 Salari base, assegnazione alla zona salariale

(...) Si applicano i seguenti salari base in franchi svizzeri:

Salari orari / Classe salariale Q

Rossa 25.40

Argovia, Regione di Basilea, Berna (distretti amministrativi Courtelary, La Neuveville, Moutier), Ginevra, Giura, Neuchâtel, Vaud, Zurigo.

Blu 25.05

Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen [esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil] Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Regioni di Berna-Seeland, Berna Città, Bienne), Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Lucerna, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.

Verde 24.70

Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Frutigen, Interlaken, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen e Thun; Regione del Mittelland bernese zone I e II e comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Grigioni (distretti Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja), Ticino.

Salari orari / Classe salariale A

Rossa 24.35

Ginevra [24.40]*, Argovia, Regione di Basilea, Vaud, Zurigo.

Blu 24.00

Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Courtelary, Fraubrunnen (esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil), Moutier, La Neuveville, Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; (Regioni di Berna Seeland, Berna Città, Bienne),

Friborgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Bergell, Brusio, Poschiavo, ma incluso il comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.

Verde 23.70

Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Frutigen, Interlaken, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen e Thun; Regione Mittelland bernese zone I e II e comuni di Münchenbuchsee, Moosseedorf e Diemerswil), Grigioni (distretti Brusio, Poschiavo, Bergell, escluso il comune di Maloja), Ticino.

Salari orari / Classe salariale B

Rossa 22.60

Regione di Basilea, Cantoni di Ginevra, Vaud, Zurigo.

Blu 22.00

Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Courtelary, Fraubrunnen, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Signau, Trachselwald, Thun, Wangen a.A.; Regioni di Mittelland bernese zona I, Berna Seeland, Berna Città, Bienne), Friborgo, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Ticino, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.

Verde 21.40

Berna (Regione di Mittelland bernese zona II).

Salari orari / Classe salariale C

Rossa 19.80

Regione di Basilea, Berna (distretti amministrativi Courtelary, La Neuveville, Moutier), Friborgo, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Turgovia, Vaud, Vallese, Zurigo.

Blu 19.50

Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen, Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Regioni di Berna Seeland, Berna Città, Bienne), Glarona, Grigioni (esclusi i comuni Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Lucerna, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Ticino, Uri, Zugo.

Verde 19.25

Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bergell, ma escluso il comune di Maloja), Berna (distretti amministrativi Frutigen, Interlaken, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regione di Mittelland bernese zone I e II).

Salari mensili / Classe salariale Q

Rossa 4585.–

Argovia, Regione di Basilea [4590]*, Ginevra [4590]*, Vaud [4625]*

Blu 4510.–

Berna (distretti amministrativi Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regioni di Mittelland bernese zone I e II, Berna Città [4520]*, Bienne), Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.

Verde 4440.–

Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen [esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil], Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Regione di Berna Seeland), Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (escluso San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.

Salari mensili / Classe salariale A

Rossa 4390.–

Argovia, Regione di Basilea [4395]*, Ginevra, [4395]*, Vaud [4430]*.

Blu 4320.–

Berna (distretti amministrativi Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regioni di Mittelland bernese zone I e II, Berna Città [4325]*, Bienne), Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune di Wittenbach), Turgovia [4325]*, Vallese, Zurigo.

Verde 4250.–

Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti amministrativi Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen [esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil], Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Regione Berna Seeland), Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (escluso San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.

Salari mensili / Classe salariale B

Rossa 4100.–

Regione di Basilea, Ginevra, Vaud [4130]*.

Blu 3975.–

Regione Berna Città [4010]*, Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti Brusio, Poschiavo, Bergell, ma incluso il comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.

Verde 3850.–

Grigioni (distretti Brusio, Poschiavo, Bergell, ma escluso il comune di Maloja), Ticino.

Salari mensili / Classe salariale C

Rossa 3575.–

Regione di Basilea, Ginevra, Vaud [3610]*.

Blu 3510.–

Argovia, Berna (distretti amministrativi Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- e Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regioni di Mittelland bernese zone I e II, Berna Città [3515]*, Biemme), Friburgo, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidwaldo, Obwaldo, Svitto (esclusi i distretti di March e Höfe), Soletta (esclusi i distretti Dorneck Thierstein), San Gallo (San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune Wittenbach), Turgovia [3515]*, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.

Verde 3450.–

Appenzello Interno ed Esterno, Berna (distretti Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen [esclusi i comuni di Moosseedorf, Münchenbuchsee e Diemerswil], Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Regione Berna Seeland), Glarona, Grigioni, Sciaffusa, Svitto (distretti di March e Höfe), San Gallo (escluso San Gallo Città, comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del comune Wittenbach), Ticino.

Tabella per il calcolo dell'indennità di partenza giusta l'art. 24 del CCL per la posa di ponteggi (...)

Età	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
A*																
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37		6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38			6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39				7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40					7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

* Anni di servizio

Scala per un massimo di 40 anni di servizio. L'indennità di partenza è riportata in mensilità.

Convenzione addizionale «Partecipazione» (= allegato 5 CNM 2000)⁴

Testo stampato in scrittura grassetta: dichiarato di obbligatorietà generale.
Testo stampato in scrittura normale: non dichiarato di obbligatorietà generale.

Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale»

del 13 febbraio 1998⁵

Le parti contraenti il CNM stipulano la presente convenzione addizionale, in applicazione della Legge federale sull'informazione e la consultazione di lavoratrici e lavoratori nelle imprese del 17 dicembre 1993 (chiamata «Legge sulla partecipazione») ed entrata in vigore il 1° maggio 1994, in applicazione delle prescrizioni della Legge sulla prevenzione contro gli infortuni, della Legge sul lavoro, del Codice delle obbligazioni modificato il 17 dicembre 1993, come pure ai sensi dell'art. 73 del Contratto nazionale mantello (qui di seguito CNM) per il settore dell'edilizia principale in Svizzera:

Capitolo I: Scopo, campo d'applicazione, concetti

Art. 1 Scopo

Lo scopo di questa convenzione è :

- a) introdurre gradatamente la Legge sulla partecipazione nel settore dell'edilizia principale in Svizzera,
- b) trovare soluzioni che soddisfino le parti contraenti in materia di:
 1. sicurezza sul lavoro e protezione della salute,
 2. trasferimento ad altra impresa e licenziamenti collettivi e
 3. elezione e funzioni della rappresentanza dei lavoratori.

Art. 2 Campo di applicazione

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

⁴ Vedi art. 7 cpv. 1 CCL.

⁵ Questa convenzione sostituisce quella del 20 dicembre 1994.

lavoratori che difendono gli interessi dei restanti lavoratori delle imprese dell'edilizia principale svizzera.

Art. 3 Concetti del diritto di partecipazione

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

² *Diritto alla partecipazione* significa che determinate questioni aziendali devono essere affrontate e discusse con la rappresentanza dei lavoratori o, in sua assenza, i lavoratori, prima che i datori di lavoro prendano le relative decisioni. Della decisione presa dal datore di lavoro dovrà essere informato l'organo di rappresentanza dei lavoratori o, in sua mancanza, i lavoratori stessi; la decisione dovrà essere motivata in caso di deroga alla loro presa di posizione.

³ *Decisione comune* significa che, su determinate questioni aziendali, le decisioni possono essere prese solo con il consenso del datore di lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori e, in loro assenza, dei lavoratori stessi.

⁴ *Gestione autonoma* significa che singoli compiti dall'organo della rappresentanza dei lavoratori e, in sua assenza, dai lavoratori stessi devono essere liquidati autonomamente.

Capitolo II: Informazione

Art. 4 Oggetto dell'informazione ed attuazione

¹ L'impresa, in ottemperanza all'art. 9 della Legge sulla partecipazione, è tenuta a informare, almeno una volta all'anno, i lavoratori sugli effetti della gestione degli affari:

- a) sull'occupazione e
- b) sugli occupati.

² In caso di eventi eccezionali l'informazione viene fornita tempestivamente e nella maniera più opportuna, fatte salve le particolari disposizioni concernenti il trasferimento ad altra ditta e i licenziamenti collettivi (art. 24 e segg. di questa convenzione). Vengono altresì informate le parti contraenti il CCL in caso di trasferimento ad altra ditta o di licenziamenti collettivi (art. 25 cpv. 5 e 27 della presente convenzione).

³ L'informazione può essere data:

- a) per iscritto ai lavoratori o verbalmente a un'assemblea aziendale;
- b) oppure verbalmente a una riunione dei rappresentanti dei lavoratori, a condizione che ne esista una.

Capitolo III: Sicurezza sul lavoro e igiene

Art. 5 Principio

¹ L'impresa e i lavoratori collaborano al fine di garantire e migliorare la sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie.

² Le parti contraenti si impegnano di comune accordo per il mantenimento e il miglioramento della sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie. I principi fondamentali sono in particolare i seguenti:

- a) le prescrizioni di legge e le direttive (vedi allegato 7);
- b) il progetto dei partner sociali «Concetto settoriale sulla sicurezza, sul lavoro e l'igiene»;
- c) le raccomandazioni e i programmi del «Forum per la sicurezza sul lavoro»;
- d) i servizi dell'ufficio di consulenza per la sicurezza sul lavoro (UCSL).

Art. 6 Diritti e doveri del datore di lavoro

¹ Diritti e doveri del datore di lavoro si basano sulle disposizioni di legge (vedi allegato 7).

² Il datore di lavoro deve fare in modo che:

- a) **tutti i lavoratori impiegati nella sua impresa o cantiere, compresi i lavoratori di altre imprese che ivi prestino la loro opera e che lavorino per suo mandato, siano informati tempestivamente e in maniera esauriente istruiti sui pericoli legati alla loro attività, nonché sulle misure di prevenzione infortuni e di igiene⁶;**
- b) **venga designata una «persona di controllo per la sicurezza sul lavoro» in conformità al «Concetto per la sicurezza e l'igiene sul lavoro nel settore dell'edilizia principale» che vanti una dovuta preparazione e che sia in grado di svolgere i compiti assegnatigli.**

³ Con una tempestiva e completa informazione e formazione il lavoratore deve, nell'ambito della responsabilità, poter operare in qualsiasi momento in modo autonomo e competente.

Art. 7 Diritti e doveri del lavoratore

¹ I diritti e doveri del lavoratore si basano sulle disposizioni di legge (vedi appendice 3).

² I lavoratori hanno facoltà di presentare all'impresa proposte e misure atte a migliorare la sicurezza sul lavoro e l'igiene.

⁶ Vedi art. 2 e 5 dell'Ordinanza 3 della Legge sul lavoro del 18 agosto 1993 e art. 3 dell'Ordinanza sulla prevenzione infortuni del 19 dicembre 1983 (appendice 3).

3 Ogni lavoratore è tenuto ad attenersi scrupolosamente ai seguenti obblighi relativi all'igiene e alla sicurezza sul lavoro ⁷:

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

Art. 8 Visite aziendali

1 I lavoratori di un'impresa devono essere informati per tempo dalla stessa in caso di visite aziendali da parte dell'organo di esecuzione della sicurezza sul lavoro e della prevenzione dell'igiene. L'impresa comunica ai lavoratori l'esito di tale visita e tutti i provvedimenti adottati in materia di sicurezza ⁸.

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

Art. 9 Raccolta di informazioni

I lavoratori possono, previo accordo con l'impresa, raccogliere le informazioni necessarie relative alla sicurezza e alla prevenzione ⁹, presso autorità, esperti esterni della sicurezza sul lavoro e fornitori. Qualora vengano interpellati esperti esterni in materia di sicurezza sul lavoro e igiene, è necessario regolare preventivamente con l'azienda la questione dei costi.

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

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

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

⁷ Art. 11 dell'Ordinanza sulla prevenzione contro gli infortuni del 19 dicembre 1983 e art. 10 Ordinanza 3 della Legge sul lavoro del 18 agosto 1993 (appendice 3).

⁸ Art. 6 dell'Ordinanza 3 della Legge sul lavoro del 18 agosto 1993 (appendice 3).

⁹ Art. 6 cpv. 1 Ordinanza 3 della Legge sul lavoro del 18 agosto 1993 (appendice 3).

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

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

- a) **l'impresa viola le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e l'igiene nell'ambito del «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e l'igiene nel settore dell'edilizia principale» e i lavoratori non vengono ascoltati né dalla persona di contatto per la sicurezza sul lavoro né dal datore di lavoro;**
- b) **la «persona responsabile della sicurezza sul lavoro e dell'igiene» nonostante sollecitazioni da parte dell'impresa, non adempia i propri doveri nell'ambito del «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e l'igiene nel settore dell'edilizia principale».**

Capitolo IV: Situazioni aziendali particolari

Sezione prima:

Misure atte ad evitare il lavoro ridotto e la chiusura aziendale

Art. 11 Lavoro straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario nelle imprese deve essere ridotto al minimo e concesso in casi debitamente motivati o per questioni di urgenza, considerando le relative disposizioni del Contratto nazionale mantello per il settore dell'edilizia principale in Svizzera (art. 53 del CNM) nonché tutte le disposizioni previste nei CCL locali o sezionali. Il lavoro straordinario deve essere compensato con il tempo libero (art. 53 CNM).

Art. 12 Lavoro a cottimo

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

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

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

**Sezione seconda:
Durata e modalità del lavoro ridotto o dell'interruzione temporanea
dell'attività dell'azienda**

Art. 14 Principio

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

Art. 15 **Introduzione del lavoro ridotto**

¹ L'impresa può introdurre il lavoro ridotto se:

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

² Se non vengono interamente adempiute le premesse ai sensi dell'art. 14, cpv. 1 di questa convenzione addizionale, l'impresa sarà tenuta a corrispondere il salario per le ore non prestate, in virtù dell'art. 324, cpv. 1 del CO.

³ La ditta comunica immediatamente l'introduzione del lavoro ridotto alla Commissione professionale paritetica competente.

Art. 16 Indennità e esercizio del diritto

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

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

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

¹⁰ LF sulla assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e per l'indennità d'insolvenza, del 25 giugno 1982 (Legge sulla assicurazione contro la disoccupazione, qui di seguito LADI).

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

La durata prevista per il lavoro ridotto o per la chiusura temporanea della ditta è fissata dall'impresa prima della sua introduzione e dopo aver sentito i lavoratori.

Durata e obbligo di notifica sono sanciti nella LADI.

Art. 18 Parità di trattamento dei dipendenti

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

Art. 19 Diritto al salario

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

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

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

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

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

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

¹ Ai sensi dell'art. 37, lettera c della LADI, l'impresa è tenuta, durante il lavoro ridotto, a versare tutti i contributi assicurativi previsti dalla legge e dal contratto. L'impresa è autorizzata a detrarre dal salario l'intera quota parte dei lavoratori.

² L'obbligo di versare i contributi alle casse di compensazione per assegni familiari e il pagamento degli assegni per i figli, in caso di lavoro ridotto o di chiusura temporanea della ditta, sono regolati dalla legislazione cantonale in materia.

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

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

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

Sezione terza: Trasferimento ad altra impresa e licenziamenti collettivi

Art. 24 Concetti ¹¹

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

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

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

¹¹ Art. 333 cpv. 1 CO e art. 335d CO (appendice 3).

Art. 25 Consultazione dei lavoratori e obbligo di notifica

¹ Se l'azienda o una parte di essa viene trasferita a terzi, l'ex datore di lavoro, in ottemperanza all'art. 333a CO, dovrà darne tempestiva comunicazione scritta o verbale in merito a¹²:

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

² Se il trasferimento prevede delle misure che interessano i lavoratori, bisognerà dare per tempo a questi ultimi la possibilità di avvalersi del diritto di consultazione¹³.

³ Se sono previsti licenziamenti collettivi nei termini di legge (art. 335d CO) l'azienda dovrà informare e consultare i lavoratori invitandoli a formulare proposte atte a evitare o ridurre i licenziamenti.

⁴ Il datore di lavoro comunica per scritto al lavoratore, con copia all'Ufficio cantonale del lavoro¹⁴:

- a) i motivi dei licenziamenti collettivi,
- b) il numero di lavoratori dei quali è previsto il licenziamento,
- c) il numero dei lavoratori occupati di regola e
- d) il periodo in cui verranno comunicati i licenziamenti.

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

Art. 26 Criteri di licenziamento

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

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

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

¹ L'impresa comunica per scritto all'Ufficio cantonale del lavoro il previsto licenziamento collettivo¹⁵; una copia della lettera verrà inviata anche ai lavoratori colpiti da tale provvedimento.

¹² Art. 333a CO (appendice 3).

¹³ Art. 333a cpv. 2 CO (appendice 3).

¹⁴ Art. 335f cpv. 3 e cpv. 4 CO (appendice 3).

¹⁵ Art. 335g CO (appendice 3).

² L'Ufficio cantonale del lavoro farà il possibile per trovare delle soluzioni di concerto con l'impresa e le parti contraenti il CCL¹⁶. I lavoratori colpiti dal provvedimento potranno presentare le proprie osservazioni all'Ufficio cantonale del lavoro.

³ Se il datore di lavoro non rispetta l'obbligo di consultazione, ai sensi dell'art. 335f CO, le disdette nell'ambito del licenziamento collettivo sono abusive¹⁷.

Art. 28 Piano sociale

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

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

Capitolo V: Rappresentanza dei lavoratori

Art. 29 Costituzione della rappresentanza dei lavoratori

¹ In aziende o parti di aziende con oltre 50 occupati (in imprese con oltre 500 occupati almeno 100 lavoratori) un quinto dei lavoratori con diritto di voto può esigere la votazione generale sull'opportunità di eleggere una rappresentanza dei lavoratori¹⁸. Il datore di lavoro e i lavoratori organizzano in comune la votazione e l'elezione, se la votazione generale ha avuto un esito favorevole a questa.

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

Art. 30 Diritto di voto, eleggibilità e circoscrizioni

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

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

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

¹⁶ Art. 335g cpv. 2 e cpv. 3 CO (appendice 3).

¹⁷ Vedi art. 336 cpv. 2 lett. c e cpv. 3 CO. Conseguenze della disdetta abusiva secondo l'art. 336a, cpv. 3 CO: indennità non superiore a due mensilità ai lavoratori licenziati abusivamente.

¹⁸ Art. 5 Legge sulla partecipazione (appendice 3).

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

Art. 31 Diritti e obblighi della rappresentanza dei lavoratori

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

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

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

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

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

Art. 32 Collaborazione

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

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

³ L'opinione della rappresentanza dei lavoratori deve basarsi su sufficienti contatti con i lavoratori rappresentati. Quest'ultimi devono essere regolarmente orientati dalla loro rappresentanza sulla propria attività e su informazioni, purché non confidenziali, ricevute dalla direzione dell'azienda.

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

Capitolo VI: Disposizioni finali

Art. 33 Controversie¹⁹

¹ Le divergenze di opinione devono essere sottoposte alla Commissione professionale paritetica che cerca di conciliare le parti. In caso di mancata intesa si può far ricorso ai tribunali ordinari.

² Le associazioni interessate sono legittimate a ricorrere; il loro diritto è limitato all'accertamento.

Art. 34 Entrata in vigore e durata

La presente convenzione entra in vigore con il CNM 2000 e vale fino al 31 dicembre 2000. Se non viene disdetta tre mesi prima della scadenza si rinnova per un ulteriore anno.

¹⁹ Art. 15 Legge sulla partecipazione (allegato 3).

Convenzione addizionale igiene e ordine sui cantieri (= allegato 6 CNM 2000)²⁰

Testo stampato in scrittura grassetta: dichiarato di obbligatorietà generale.
Testo stampato in scrittura normale: non dichiarato di obbligatorietà generale.

Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri

del 13 febbraio 1998²¹

Le parti contraenti il CNM sottoscrivono, giusta l'art. 74 del CNM, la seguente convenzione addizionale per il miglioramento degli alloggi dei lavoratori e il mantenimento dell'igiene e dell'ordine sui cantieri.

Capitolo 1: Scopo e campo d'applicazione

Art. 1 Scopo

¹ La presente convenzione viene stipulata, giusta l'art. 9 del CNM, con lo scopo di:

- a) mettere a disposizione dei lavoratori, in particolare dei lavoratori stagionali, alloggi adeguati;
- b) regolare il soggiorno e l'ordine sui cantieri.

² Con questo regolamento si intende tener conto delle giustificate esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori e migliorare l'immagine dell'edilizia di fronte all'opinione pubblica.

Art. 2 Campo di applicazione

¹ Il campo di applicazione di questa convenzione si estende a tutti i datori di lavoro ed ai lavoratori del settore edile su tutto il territorio della Confederazione elvetica giusta gli articoli da 1 a 3 del CNM, purché non in contrasto con norme di diritto pubblico.

² Il campo di applicazione materiale si estende a:

- a) **tutti gli alloggi che le imprese di costruzione mettono a disposizione dei propri dipendenti a scopo abitativo; queste norme valgono per analogia anche per camere, monolocali e appartamenti;**

²⁰ Vedi art. 7 cpv. 2 CCL.

²¹ Questa convenzione sostituisce quella del 20 dicembre 1994.

- b) tutti gli alloggi che le imprese di costruzione mettono temporaneamente a disposizione dei propri dipendenti, in particolare in grandi cantieri;**
- c) locali di soggiorno e attrezzature sanitarie sui cantieri.**

³ Restano riservate le prevenzioni di diritto pubblico che fossero migliori²².

Capitolo 2: Alloggi

Art. 3 Requisiti generali

1 Devono essere garantite, a chi vi alloggia e alle persone in visita, condizioni di abitabilità e di sicurezza adeguate alle norme vigenti in materia di abitazione, quali le norme di diritto pubblico, le disposizioni sulla protezione antincendio, ecc.

2 La protezione dai rumori e l'isolamento acustico verso l'interno e l'esterno devono corrispondere ai requisiti per fini abitativi.

3 I locali degli alloggi (ivi compresi i servizi igienici) devono poter essere riscaldati.

4 Per gli inquilini deve essere disponibile una cabina telefonica nelle vicinanze (distanza orientativa: 150 m). L'installazione di una cabina telefonica deve essere prevista in alloggi con oltre 10 inquilini (valore orientativo: una cabina telefonica ogni 10-15 inquilini).

Art. 4 Attrezzature per la ristorazione (mense, cucine individuali e cucine comuni)

1 Ai lavoratori alloggiati dev'essere garantita la possibilità di avere un vitto caldo. Le possibilità sono le seguenti:

- a) la mensa;**
- b) la cucina in comune dove i lavoratori possono preparare essi stessi i pasti;**
- c) la possibilità organizzata di prendere i pasti nelle vicinanze.**

2 Mensa: per quanto concerne la mensa vale quanto segue:

- a) se i lavoratori prendono i pasti alla mensa o fuori, si dovrà offrire loro la possibilità di preparare acqua calda negli alloggi;**
- b) per l'installazione e l'esercizio si dovranno rispettare le prescrizioni di diritto pubblico.**

3 Cucine individuali e cucine comuni: per le cucine individuali e le cucine comuni vale quanto segue:

²² Stato il 1.1.1995: Cantoni Vaud, Ginevra e Vallese.

- a) **la cucina in comune deve disporre di:**
 - 1. **fornelli (es. piastre elettriche) in misura sufficiente (valore indicativo: un fornello a persona per un numero di inquilini compreso tra uno ed otto; un fornello supplementare ogni due altre persone). In caso di lavoro a turni, questi valori possono venir ridotti),**
 - 2. **lavabi con acqua calda e fredda,**
 - 3. **frigoriferi o altre possibilità di refrigerazione, dotati di sufficiente capacità (possibilmente con chiusura a chiave),**
 - 4. **adeguati armadietti personali per la custodia di generi alimentari in alloggi comuni, con chiusura a chiave (minimo 100 litri);**
- b) **se non c'è un locale di soggiorno e un refettorio separato, nelle cucine comuni sono ammesse 12 persone al massimo: purché il loro spazio di movimento non venga limitato. Ogni persona dovrà avere un posto a sedere e corrispondente spazio a tavola;**
- c) **le cucine comuni, con locale separato di soggiorno e refettorio, dovranno avere un numero sufficiente di grandi tavoli da lavoro e sufficiente spazio di movimento.**

Art. 5 Refettori e locali di soggiorno

I locali nei quali i lavoratori soggiornano e consumano i pasti devono risultare confortevoli ed idoneamente arredati. Per quanto concerne il mobilio, ogni persona deve essere dotata di un posto sedere (con schienale) e di relativo tavolo. Nel caso di lavoro a turni, si possono adottare valori inferiori rispetto a quelli previsti da questa norma.

Art. 6 Dormitori

¹ Le camere da letto in nuovi alloggi permanenti devono avere una superficie non inferiore a quelle qui di seguito indicate:

- a) **camere ad 1 letto (8 mq);**
- b) **camere a 2 letti (12 mq).**

² Letti a castello e camere a 3 o 4 letti in alloggi esistenti (16 mq o 20 mq) sono ammessi solo in singoli casi e tenendo conto di quanto dispone l'art. 20 della presente convenzione.

³ Ogni persona ha diritto ad un letto impeccabile e alla necessaria biancheria da letto, come pure (oltre ad altre possibilità di riporre i propri effetti personali) ad un armadio a una porta, chiudibile a chiave (ca. 1,00 /1,20 x 0,60 x 1,80 m), a una sedia (con schienale) con tavolo, una presa di corrente.

Art. 7 Servizi igienici

¹ In tutti gli alloggi devono essere previsti:

- a) **WC e orinatoi, lavabi e docce, attenendosi ai valori orientativi seguenti:**
 - 1. **WC con sedile** 1 ogni 5 persone,
 - 2. **Orinatoio** 1 ogni 7 persone,
 - 3. **Lavabi** 1 ogni 2 persone,
 - 4. **Docce** 1 ogni 5 persone;
- b) **prese elettriche per rasoio;**
- c) **i valori orientativi indicati si riferiscono agli alloggi e possono essere adottati per analogia anche per camere, monolocali e appartamenti.**

² Per il lavaggio e l'asciugatura di capi di abbigliamento vanno messe a disposizione, esternamente alle camere da letto, attrezzature adeguate (ad es. lavatrici, locali ove stendere ad asciugare i capi lavati o apparecchi asciuga biancheria) o deve venir organizzato un servizio di lavaggio della biancheria.

³ I passaggi tra zona notte e zona servizi igienici devono essere coperti ed illuminati.

Art. 8 Alloggi temporanei

Nel caso di alloggi temporanei (ad es. per la durata di attività di un cantiere), i valori indicati negli articoli da 3 a 7 della presente convenzione possono essere ragionevolmente ridotti, previa comunicazione alla competente Commissione professionale paritetica.

Art. 9 Prescrizioni di esercizio

¹ Le prescrizioni di esercizio per gli alloggi devono essere elencate in un regolamento interno nella lingua degli inquilini. Tale ordinamento disciplina in particolare:

- a) **la regolare pulizia e aerazione dei locali per un loro uso in buone condizioni igieniche,**
- b) **l'utilizzo degli spazi comuni,**
- c) **il divieto di preparare pasti caldi nelle camere da letto,**
- d) **le istruzioni per il lavaggio e l'asciugatura dei capi di abbigliamento,**
- e) **il divieto di fumare in determinati ambienti,**
- f) **il risparmio energetico,**
- g) **il diritto a ricevere visite e ospiti,**
- h) **la quiete notturna,**
- i) **le regole di parcheggio,**
- k) **il mantenimento dell'ordine nelle vicinanze degli alloggi,**
- l) **il comportamento in casi di emergenza e di pronto soccorso,**

- m) **la procedura da seguire per la stipula di una polizza assicurativa contro il furto.**

2 Il locatore organizza:

- a) **il ricambio della biancheria da letto ogni due settimane,**
- b) **la disinfezione ed il lavaggio delle coperte di lana e dei materassi prima della consegna,**
- c) **la pulizia e l'aerazione dei locali,**
- d) **l'eliminazione dei rifiuti secondo criteri rispettosi dell'ambiente,**
- e) **il servizio di lavanderia,**
- f) **il servizio posta, assicurando un recapito personale e discreto,**
- g) **il servizio emergenza e la cassetta pronto soccorso (almeno una in ogni stabile). La persona ammalata o infortunata va sistemata in camera singola a seconda della malattia o dell'infortunio subiti,**
- h) **l'uso degli estintori e le istruzioni in caso di incendio.**

Art. 10 Costi di alloggio

¹ I costi di alloggio vanno stabiliti tenendo conto delle spese di impianto e dei costi di esercizio, oltre che del comfort, e devono fondamentalmente servire a coprire i costi. È data facoltà di concludere accordi individuali.

² Le parti firmatarie del contratto elaborano le basi per il calcolo dei costi di alloggio che sono a disposizione delle parti locali e delle commissioni paritetiche locali (vedi allegato a questa convenzione «Elementi di costo per il calcolo dei costi di alloggio»).

Capitolo 3: Locali di soggiorno e servizi igienici sui cantieri

Art. 11 Requisiti generali

Su tutti i cantieri edili devono essere installati e messi gratuitamente a disposizione locali di soggiorno e installazioni sanitarie: resta riservato l'art. 14. Si tratta di baracche, container o baracche mobili, muniti di pavimento chiuso. Queste installazioni devono avere dimensioni sufficientemente ampie e poter essere chiuse a chiave.

Art. 12 Locali di soggiorno sui cantieri

¹ I locali di soggiorno devono:

- a) **essere conformi alle norme stabilite dai Vigili del Fuoco,**
- b) **poter essere ben aerati e riscaldati,**

- c) **disporre di tavolo e posto a sedere per ogni persona che utilizza il locale,**
- d) **disporre di un guardaroba ordinato,**
- e) **prevedere la possibilità di preparare delle bevande calde.**

2 Per asciugare gli abiti da lavoro bagnati, il datore di lavoro deve prendere misure adeguate al fine di consentire che il lavoro possa esser ripreso il giorno successivo con abiti asciutti.

Art. 13 Servizi igienici sui cantieri

1 Ogni cantiere deve disporre di un servizio igienico con acqua potabile, sufficienti possibilità di lavarsi e un numero sufficiente di toilettes; queste vanno tenute separate per uomini e donne, qualora se ne ravvisi la necessità (in relazione al settore edilizia).

2 Le toilettes devono venir collegate ad una fognatura, conformemente alle norme sullo scarico delle acque, in caso contrario sarà necessario installare WC chimici. Deve esser prevista una toilette ogni 20 lavoratori. Le toilettes devono poter essere sufficientemente aerate e devono disporre di impianto di illuminazione. Nei cantieri si consiglia l'adozione di servizi igienici su appositi automezzi o in apposite baracche. Se in edifici in costruzione o in ristrutturazione è già presente un numero sufficiente di toilette che possono essere a disposizione dei lavoratori, l'installazione di altri servizi igienici risulta superflua.

Art. 14 Eccezioni

Nel caso in cui si tratti di piccoli cantieri, rispettivamente di cantieri di breve durata che non giustificano, per motivi economici o tecnici, l'installazione degli impianti di cui agli art. 12 e 13, il datore di lavoro adotterà delle soluzioni alternative (p. es. impianti mobili).

Art. 15 Prescrizioni sulla manutenzione dei locali di soggiorno e servizi igienici sui cantieri

1 I locali di soggiorno devono essere tenuti sgombri da attrezzature e materiale di lavoro. Essi vanno sottoposti a pulizia periodica.

2 I servizi igienici devono esser mantenuti in condizioni ineccepibili. Essi devono essere puliti quotidianamente e disinfettati secondo necessità.

3 Il datore di lavoro provvede a mettere a disposizione adeguati prodotti per la pulizia della pelle. Se possibile deve essere disponibile acqua calda in quantità sufficiente.

Capitolo 4: Applicazione e controllo

Art. 16 Doveri del datore di lavoro

- 1 Il datore di lavoro provvede alla manutenzione degli alloggi e delle attrezzature di cantiere.
- 2 Il datore di lavoro designa la persona responsabile della sorveglianza.
- 3 Il datore di lavoro assicura contro gli incendi e contro i danni dell'acqua gli alloggi e gli impianti del cantiere, come pure gli effetti dei lavoratori ivi depositati.

Art. 17 Doveri del lavoratore

- 1 In tutti i casi in cui il datore di lavoro è obbligato da un contratto di lavoro scritto a mettere a disposizione del lavoratore dipendente un alloggio, questi ha l'obbligo di andare ad abitare per tutta la durata del contratto nell'alloggio a lui assegnato. Eventuali eccezioni devono essere concordate.
- 2 Il lavoratore deve attenersi al regolamento interno. Avrà cura in particolare di osservare le norme di pulizia, silenzio, ordine e sicurezza (evitando l'uso di fornelli nelle camere, di energia elettrica per lavori di bricolage, ecc.) negli alloggi assegnatigli e deve seguire le disposizioni del datore di lavoro o del responsabile della sorveglianza.
- 3 I consumi di corrente elettrica, gas ed acqua devono essere limitati allo stretto necessario; l'eliminazione dei rifiuti deve esser fatta in modo corretto.
- 4 I costi di alloggio vengono trattenuti dal datore di lavoro sul salario.
- 5 Il lavoratore risponde di tutti i danni da lui provocati intenzionalmente o per negligenza. Qualora il lavoratore trasgredisca ripetutamente alle disposizioni del datore di lavoro o del responsabile della sorveglianza, il datore di lavoro ha facoltà, previo preavviso, di sfrattare detto lavoratore dall'alloggio o dai locali comuni.

Art. 18 Compiti e competenze della Commissione professionale paritetica

- 1 Il controllo sull'osservanza di queste norme spetta alla competente Commissione professionale paritetica locale. La Commissione professionale paritetica locale è autorizzata, previo preavviso, ad effettuare delle ispezioni presso l'affittuario. Per i lavori in sotterraneo si applica la convenzione addizionale «lavori in sotterraneo» (appendice 12).
- 2 I reclami sulla mancata applicazione della presente convenzione saranno esaminati immediatamente dalla competente Commissione professionale paritetica locale.
- 3 Se la Commissione paritetica locale constata degli inconvenienti, essa fisserà un termine adeguato per la loro eliminazione. Se entro il termine fissato la

situazione non fosse regolarizzata, la Commissione paritetica adotterà altre misure quali per es. informare le autorità preposte al mercato del lavoro e degli appalti, l'ufficio dell'igiene, ecc., oppure ridurre il canone di affitto nel caso di gravi lacune, ecc.

Capitolo 5: Disposizioni finali

Art. 19 Informazione dell'opinione pubblica su procedimenti pendenti

Le parti contraenti si impegnano a tralasciare misure suscettibili di nuocere alla reputazione del settore dell'edilizia. Esse prescinderanno in particolare da ogni immagine pubblica nel caso di procedure in corso o non ancora inoltrate alla Commissione paritetica.

Art. 20 **Disposizioni transitorie**

¹ Le disposizioni fissate in questa convenzione devono essere osservate, a decorrere dall'entrata in vigore (1° agosto 1995) della stessa, per alloggi, locali di soggiorno e servizi igienici di nuova costruzione giusta l'art. 2 della presente convenzione.

² Alloggi, locali di soggiorno e servizi igienici costruiti prima dell'entrata in vigore della presente convenzione, ovvero il 1° agosto 1995, devono essere adeguati entro tre anni dall'entrata in vigore (scadenza 31 luglio 1998). Su istanza dell'impresa interessata, la competente Commissione professionale paritetica può autorizzare, se ritenuto adeguato alle contingenze, il mantenimento totale o parziale dello stato esistente all'atto della presentazione dell'istanza.

Art. 21 Entrata in vigore

¹ La presente convenzione addizionale entra in vigore con il CNM 2000 e sostituisce la convenzione addizionale del 20 dicembre 1994 conformemente al CNM 95/97. Essa si rinnova automaticamente di anno in anno, salvo che non venga disdetta per fine anno, con un preavviso di 3 mesi.

² Qualora si pervenga alla risoluzione del Contratto nazionale mantello (CNM) del settore svizzero dell'edilizia principale, la presente convenzione decade, in deroga a quanto indicato al capoverso 1 di questo articolo, al momento della risoluzione del CNM, salvo che le parti contraenti il CNM non convengano espressamente una proroga.

Allegato alla

Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri (allegato 6)

Elementi di costo dei costi degli alloggi

In base all'art. 10, cpv. 2 di questa convenzione, si prendono in considerazione per il calcolo dei costi degli alloggi in particolare questi elementi di costo:

- a) Costi di impianto:**
 - 1. ammortamenti sull'immobile,**
 - 2. ammortamenti sulle attrezzature,**
 - 3. interessi.**

Va tenuto opportunamente conto delle locali consuetudini in materia di diritto di locazione.

- b) Costi di esercizio:**
 - 1. manutenzione,**
 - 2. energia elettrica, acqua, pulizie, TV, lavaggio biancheria, ecc.,**
 - 3. riscaldamento,**
 - 4. imposte e assicurazioni.**

1766a