

Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera



Edizione speciale

con riferimenti ai decreti del
Consiglio federale che conferiscono
obbligatorietà generale al CNM

Stato: 1° maggio 2023

Disponibile soltanto in versione elettronica

**2023-2025
(CNM 2023-2025 DOG)**

Le parti del CNM



Società Svizzera degli Impresari-Costruttori

Weinbergstrasse 49
casella postale
8042 Zurigo
Telefono +41 58 360 76 00
www.costruttori.ch



Sindacato Unia

Weltpoststrasse 20
casella postale
3000 Berna 16
Telefono +41 31 350 21 11
www.unia.ch



Syna – il sindacato

Römerstrasse 7
casella postale
4601 Olten
Telefono +41 44 279 71 71
www.syna.ch

Editore

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe
Commission paritaire suisse d'application secteur principal de la construction
Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile



Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile (CPSA)

Weinbergstrasse 49
casella postale
8042 Zurigo
Telefono +41 44 542 01 40
info@cpsa-edilizia.ch
www.cpsa-edilizia.ch

Edizione speciale pubblicata in tedesco, italiano e francese.

Foto di copertina:

Cantiere: Pumpspeicherkraftwerk Nant de Drance
Fonte dell'immagine: Infra Suisse

Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera CNM 2023–2025

del 29 novembre 2022

Edizione speciale

**con riferimenti ai decreti
del Consiglio federale che
conferiscono obbligatorietà
generale al CNM 2023–2025**

Stato: 1° maggio 2023

Disponibile soltanto in versione elettronica

Testi

Il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera è pubblicato in lingua tedesca, francese e italiana. In caso di divergenze fa stato il testo originale tedesco, ad eccezione dell'appendice 18.

NB: il termine «impresa» designa anche il «datore di lavoro» (a termini di legge); con il termine «lavoratore» si designa anche la «lavoratrice». In generale si usa il termine «lavoratore».

Abbreviazioni

AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CCL PEAN	Contratto collettivo di lavoro per il pensionamento anticipato nel settore dell'edilizia principale
CF	Centro di formazione SSIC
CFSL	Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro
CNM 95/97	Contratto nazionale mantello 1995–1997
CNM 2000	Contratto nazionale mantello 1998–2000
CNM 2005	Contratto nazionale mantello 2003–2005
CNM 2006	Contratto nazionale mantello 2006–2008
CNM 2008	Contratto nazionale mantello 2008–2010
CNM 2012–2015	Contratto nazionale mantello 2012–2015
CNM 2016–2018	Contratto nazionale mantello 2016–2018
CNM 2019–2022	Contratto nazionale mantello 2019–2022
CNM 2023–2025	Contratto nazionale mantello 2023–2025
CO	Codice svizzero delle obbligazioni
CPSA	Commissione paritetica svizzera d'applicazione
DCF	Decreto del Consiglio federale
DOG	Dichiarazione di obbligatorietà generale
IPG	Indennità di perdita di guadagno
LADI	Legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione)
LAINF	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni
LC	Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (Legge sul collocamento)
LDist	Legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro (Legge sui lavoratori distaccati)
LL	Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro)
ODist	Ordinanza sui lavoratori distaccati in Svizzera
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
SSIC	Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Suva	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
Syna	Syna – il sindacato
Unia	Sindacato Unia

Indice

Spiegazioni sull'edizione speciale del CNM 2023–2025 DOG

I. Scopo dell'edizione speciale	VI
II. Dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG)	
1. Effetti della DOG	VII
2. DCF vigenti il 1° maggio 2023 per il CNM 2023–2025 DOG	VII
3. Campo di applicazione di obbligatorietà generale del CNM	VIII
b) Campo di applicazione aziendale	IX
c) Campo di applicazione personale	X
d) Contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento	XI
e) Parità di trattamento per i lavoratori distaccati	XII
III. Decreti del Consiglio federale che conferiscono obbligatorietà generale al CNM (DCF CNM DOG) dal 1998	XIII

Preambolo

Prima parte: Disposizioni generali (disposizioni obbligatorie)

1. Campo di applicazione	
Art. 1 Campo di applicazione geografico	1
Art. 2 Campo di applicazione aziendale	1
Art. 2 ^{bis} Campo di applicazione aziendale per le imprese miste	2
Art. 2 ^{ter} Delimitazione del campo di applicazione aziendale	4
Art. 3 Campo di applicazione personale	4
Art. 4 Deroghe al campo di applicazione e contratti per cantieri speciali	4
Art. 5 Dichiarazione di obbligatorietà generale	5
2. Collaborazione tra le parti contraenti	
Art. 6 Aggiornamento professionale	5
Art. 7 Pace del lavoro	6
Art. 8 Contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento	6
Art. 9 Convenzioni addizionali	8

3. Rapporto con altri CCL

Art. 10	CCL locali	9
Art. 11	Contratti di adesione	9

4. Applicazione del CNM

Art. 12	Applicazione del CNM	10
Art. 13	Commissione paritetica svizzera d'applicazione (CPSA)	10
Art. 13 ^{bis}	Competenze e compiti della CPSA	10
Art. 14	Collegio arbitrale nazionale	11
Art. 15	Procedura di conciliazione e di arbitrato in generale	11
Art. 16	Sanzioni	11
Art. 17	abrogato	

Seconda parte:

Disposizioni contrattuali

1. Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 18	Periodo di prova	12
Art. 19	Disdetta del rapporto definitivo di lavoro	12
Art. 20	Regolamentazioni speciali per lavoratori stagionali e dimoranti temporanei	13
Art. 21	Protezione contro la disdetta	14
Art. 22	Cessazione di attività e licenziamenti collettivi	15

2. Orario di lavoro

Art. 23	Definizione di orario di lavoro	15
Art. 24	Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali)	15
Art. 25	Orario di lavoro settimanale e lavoro a sciolte	16
Art. 26	Lavoro supplementare e ore in difetto	18
Art. 27	Giorni non lavorativi	20
Art. 28	Lavoro ridotto e sospensione delle attività aziendali causa intemperie	20
Art. 29	abrogato	
Art. 30	abrogato	21
Art. 31	abrogato	21
Art. 32	abrogato	21
Art. 33	abrogato	21

3. Vacanze

Art. 34	Diritto generale alle vacanze	22
Art. 35	Diritto pro rata alle vacanze	22
Art. 36	Periodo delle vacanze, godimento delle vacanze	22
Art. 37	Divieto di indennizzo e di lavoro durante le vacanze	23

4. Giorni festivi, assenze, servizio militare, civile e di protezione civile

Art. 38	Giorni festivi	23
Art. 39	Assenze di breve durata	24
Art. 40	Servizio obbligatorio svizzero militare, civile e di protezione civile	25

5. Retribuzioni

Art. 41	Salari base	26
Art. 42	Classi salariali	28
Art. 43	Assegnazione alle classi salariali	29
Art. 44	Qualifica e adeguamenti salariali	30
Art. 45	Regolamentazioni salariali in casi particolari	30
Art. 46	Lavoro a cottimo	31
Art. 47	Retribuzione e pagamento del salario	31
Art. 48	abrogato	

6. Tredicesima mensilità

Art. 49	Diritto alla tredicesima	32
Art. 50	Modalità di pagamento	32

7. Adeguamenti salariali

Art. 51	Principio	33
---------	-----------	----

8. Supplementi salariali

Art. 52	Generalità	33
Art. 53	abrogato	
Art. 54	Tempo di viaggio	34
Art. 55	Lavoro notturno temporaneo	34
Art. 56	Lavoro festivo	34
Art. 57	Lavori nell'acqua o nel fango	34
Art. 58	Lavori sotterranei	35

9. Indennità e rimborso spese

Art. 59	Indennità per lavoro notturno a sciolte	35
Art. 60	Rimborso spese, indennità per il pranzo e chilometraggio	36

10. Indennità per intemperie (abrogato)

Art. 61	abrogato	
Art. 62	abrogato	
Art. 63	abrogato	

11. Malattia, infortunio

Art. 64	Assicurazione indennità giornaliera di malattia	36
Art. 65	Assicurazione contro gli infortuni	40

12. Pagamento del salario in caso di morte del lavoratore, indennità di partenza e previdenza professionale (abrogato)

Art. 66 abrogato

Art. 67 abrogato

Art. 68 abrogato

13. Diritti e obblighi generali, sanzioni

Art. 69 abrogato

Art. 70 Divieto di lavoro nero 41

Art. 71 Inosservanza del contratto da parte del datore di lavoro 41

Art. 72 Inosservanza del contratto da parte del lavoratore 41

14. Disposizioni particolari

Art. 73 Legge sulla partecipazione 42

Art. 74 Alloggi per i lavoratori, igiene e ordine sui cantieri 42

Terza parte:

Disposizioni per l'applicazione e disposizioni finali

1. Esecuzione delle disposizioni normative

Art. 75 Competenze 43

Art. 76 Commissione professionale paritetica locale:
nomina, competenze e compiti 43

Art. 77 Collegio arbitrale locale: nomina e compiti 45

Art. 78 Procedure arbitrali e di conciliazione locali tra le parti
contraenti locali 46

Art. 78^{bis} Sistema d'informazione Alleanza Costruzione 47

Art. 79 Sanzioni 47

2. Disposizioni finali

Art. 80 Disposizioni del CO 48

Art. 81 Domicilio legale e foro competente 48

Art. 82 Durata del CNM 49

Appendici

Le presenti appendici sono parte integrante del CNM. Le disposizioni di obbligatorietà generale sono stampate in grassetto.

Appendice 1	Accordo protocollare in complemento al CNM concernente le «condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti» e il «diritto di stipulare contratti di adesione»	56
Appendice 2	Convenzioni sull'adeguamento dei salari individuali/effettivi in conformità all'art. 51 CNM: – Salari 2023: DOG in vigore dal 1° maggio 2023 conformemente al DCF del 6 aprile 2023; modifica secondo la Convenzione addizionale 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023 – Salari 2019/2020: DOG in vigore dal 1° marzo 2019 conformemente al DCF del 6 febbraio 2019; modifica secondo la Convenzione addizionale 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019 – Salari 2014: DOG in vigore dal 1° febbraio 2014 conformemente al DCF del 13 gennaio 2014; modifica secondo la Convenzione addizionale del 31 ottobre 2013, in vigore dal 1° gennaio 2014	60 62 64
Appendice 3	abrogata	
Appendice 4	abrogata	
Appendice 5	Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale» «Convenzione sulla partecipazione»	70
Appendice 6	Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri «Convenzione sugli alloggi»	82
Appendice 7	Convenzione protocollare in complemento al campo di applicazione aziendale ai sensi dell'art. 2 CNM	92
Appendice 8	Tabella per la determinazione del salario durante le vacanze e per la 13 ^a mensilità	96
Appendice 9	Salari base 2023: DOG in vigore dal 1° maggio 2023 conformemente al DCF del 6 aprile 2023; modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023 Salari base 2019/2020: DOG in vigore dal 1° marzo 2019 conformemente al DCF del 6 febbraio 2019; modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019	100 104
Appendice 10	abrogata	
Appendice 11	abrogata	
Appendice 12	Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo»	118
Appendice 13	Convenzione addizionale «Genio civile speciale»	130
Appendice 14	abrogata	
Appendice 15	Elenco dei criteri di classificazione relativo alle classi salariali A e Q e promemoria della CPSA relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri	138
Appendice 16	Direttiva sul lavoro a sciolte nell'edilizia principale svizzera	144
Appendice 17	Convenzione addizionale per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo	148
Appendice 18	Convenzione addizionale «Ginevra»	154
Indirizzi delle Commissioni paritetiche dell'edilizia e del genio civile		157

Spiegazioni sull'edizione speciale del CNM 2023–2025 DOG

I. Scopo dell'edizione speciale

Con la presente edizione speciale del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM), la Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile (CPSA) si propone di presentare in modo differenziato la complessa delimitazione tra le disposizioni vincolanti soltanto per le parti contraenti e i loro affiliati e quelle di obbligatorio generale. Il testo qui pubblicato (CNM 2023–2025 DOG) contiene tutte le modifiche apportate finora e rispecchia il CNM con gli articoli di obbligatorio generale validi dal 1° maggio 2023. **Le disposizioni stampate in grassetto sono state dichiarate di obbligatorio generale dal Consiglio federale.** Le disposizioni in caratteri normali non sono invece di forza obbligatoria¹.

Non sono dichiarate di obbligatorio generale le disposizioni che

- hanno validità reciproca soltanto per le associazioni contraenti²;
- ripetono disposizioni di legge vincolanti³;
- si scostano da disposizioni di legge vincolanti a svantaggio dei lavoratori⁴.

Questa versione del CNM 2023–2025 DOG elaborata dalla CPSA è destinata a tutte le persone e a tutti gli organismi (parti contraenti, organi paritetici d'applicazione, autorità, tribunali, avvocati, ecc.) incaricati di applicare e far applicare il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera. Si tratta di uno strumento avente lo scopo di facilitare l'applicazione agli addetti.

¹ La presente edizione speciale è stata redatta dalla Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile (CPSA) prestando grande attenzione alla correttezza del testo di obbligatorio generale. Non si tratta tuttavia di una pubblicazione convalidata da un'autorità federale.

² Cfr. Giacomo Roncoroni, Kommentar zum AVEG, N 41 f. zu Art 1–21 AVEG in: Andermatt et al., Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht, Basilea 2009

³ Cfr. Roncoroni, loc. cit., N 49 f. zu Art. 1–21 AVEG

⁴ Art. 358 CO; cfr. Roncoroni, loc. cit., N 132 ff. zu Art. 1–21 AVEG

II. Dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG)

1. Effetti della DOG

Se le condizioni legali⁵ sono soddisfatte, l'autorità competente, a domanda di tutte le parti contraenti, può estendere il campo di applicazione di un CCL ai datori di lavoro e ai lavoratori del ramo che non sono vincolati da tale contratto. La dichiarazione di obbligatorietà generale ha lo scopo di garantire condizioni di lavoro minime alle imprese attive sullo stesso mercato e di impedire che un'azienda possa ottenere un vantaggio concorrenziale sleale imponendo condizioni di lavoro meno favorevoli rispetto a quelle usuali. Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, fanno parte dello stesso ramo le imprese che si trovano in un rapporto di concorrenza diretta in quanto offrono prodotti o servizi della stessa natura⁶.

Per effetto della dichiarazione di obbligatorietà generale, le disposizioni del contratto collettivo concordate dalle parti sociali sono vincolanti per tutti i datori di lavoro dello stesso ramo, quindi anche per le cosiddette imprese outsider che non sono affiliate alla Società Svizzera degli Impresari-Costruttori.

2. DCF vigenti il 1° maggio 2023 per il CNM 2023–2025 DOG

Questa versione cartacea del CNM 2023–2025 DOG corrisponde all'atto di base del 1998 e tiene conto dei decreti del Consiglio federale del 10 novembre 1998, del 4 maggio 1999, del 22 agosto 2003, del 4 maggio 2004, del 3 marzo 2005, del 12 gennaio 2006, del 13 agosto 2007, del 22 settembre 2008, del 7 settembre 2009, del 7 dicembre 2009, del 17 dicembre 2009, del 2 dicembre 2010, del 15 gennaio 2013, del 26 luglio 2013, del 13 gennaio 2014, del 19 agosto 2014, dell'11 settembre 2014, del 14 giugno 2016, del 2 maggio 2017, del 6 febbraio 2019 e del 2 aprile 2019 e del 6 aprile 2023.

Il 29 novembre 2022 le parti contrattuali hanno concordato l'adeguamento salariale per l'anno 2023 e disposto una revisione redazionale del CNM. È così stata garantita la continuità nel passaggio dal CNM 2019–2022 al CNM 2023–2025.

Su richiesta delle parti contrattuali, il Consiglio federale ha conferito mediante DCF del 6 aprile 2023 l'obbligatorietà generale al CNM 2023–2025 sino al 31 dicembre 2025. Questo è stato fatto attraverso il ripristino delle DCF su indicate. Nell'ambito delle modifiche materiali, le parti contrattuali

⁵ Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (LOCCL; RS 221.215.311)

⁶ DTF 141 V 657 consid. 4.5.2.2 con rinvio a DTF 134 III 11 consid. 2 seg.

hanno disposto modifiche alle disposizioni generali (cfr. art. 8 cpv. 2 e 4 CNM) e a diverse disposizioni contrattuali (cfr. art. 24 cpv. 1, art. 25 cpv. 1, 2 e 3^{ter}, art. 26, art. 38 cpv. 5, art. 39 cpv. 1, art. 41 cpv. 2, art. 50 cpv. 1^{bis}, art. 57, art. 60 cpv. 3 CNM). Ulteriori modifiche sono state disposte all'allegato 12 CNM (cfr. art. 14 cpv. 1.1, 1.3, 2 e 2.2 lit. a) e all'allegato 13 CNM (cfr. art. 6 cpv. 2 CNM) nonché all'allegato 15 CNM (cfr. cifra 1.2 e cifra 2.3 del promemoria relativo al riconoscimento di certificati professionali stranieri) e all'allegato 17 CNM (art. 5 cpv. 2 e art. 7 cpv. 1 CNM).

I DCF emanati dal 1998 sono elencati in ordine cronologico decrescente al punto «*III. Decreti del Consiglio federale che conferiscono obbligatorietà generale al CNM (DCF CNM DOG) dal 1998*», con i rimandi al Foglio federale. Il primo atto menzionato è il decreto più recente, quello del 6 aprile 2023, l'ultimo il decreto di base del 10 novembre 1998 che conferisce obbligatorietà generale al contratto nazionale mantello del 13 febbraio 1998.

3. Campo di applicazione di obbligatorietà generale del CNM

Con la dichiarazione di obbligatorietà generale, il Consiglio federale determina in modo vincolante a quali imprese le disposizioni del contratto collettivo vengono estese sotto il profilo territoriale, professionale e aziendale (art. 12 cpv. 2 LOCCL). Il Consiglio federale definisce anche l'inizio e la validità dell'obbligatorietà generale. Le relative disposizioni (in vigore dal 1° maggio 2023) sono riportate qui di seguito⁷.

Il campo di applicazione geografico è stato adeguato l'ultima volta con il DCF del 19 agosto 2014.

Il campo di applicazione aziendale è stato modificato con il DCF del 15 gennaio 2013. Di conseguenza, non corrisponde più a quello figurante nei DCF del 10 novembre 1998, del 22 agosto 2003, del 22 settembre 2008 e del 7 dicembre 2009. Le note a piè di pagina delle prossime pagine riportano indicazioni sul campo di applicazione valido fino al 31 dicembre 2011. Il campo di applicazione aziendale è stato adeguato l'ultima volta con il DCF del 2 maggio 2017. Con decreto del Consiglio federale del 2 aprile 2019 è stato precisato il concetto di «demolizioni» nel campo di applicazione aziendale.

I campi di applicazione delle convenzioni addizionali al CNM per i lavori in sotterraneo (appendice 12 CNM 2023–2025 DOG), il genio civile speciale (appendice 13 CNM 2023–2025 DOG) e la perforazione e il taglio del calcestruzzo (appendice 17 CNM 2023–2025 DOG) sono di **obbligatorietà generale** e devono pertanto anche essere considerati.

⁷ Sono documenti giuridicamente autentici soltanto i testi ufficiali dei DCF.

a) Campo di applicazione geografico⁸

L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero. Sono esclusi:

- a. le imprese di impermeabilizzazione del Cantone di Ginevra;*
- b. le imprese del marmo del Cantone di Ginevra;*
- c. le imprese d'asfalto, di impermeabilizzazione e di lavori speciali con resina sintetica del Cantone di Vaud;*
- d. i mestieri della pietra del Cantone di Vaud;*
- e. abrogato⁹.*

(Nota bene: la convenzione addizionale «Ginevra» [appendice 18 CNM 2023–2025] dichiarata di obbligatorietà generale con DCF del 7 settembre 2009 è applicabile soltanto al Cantone di Ginevra.)

b) Campo di applicazione aziendale¹⁰

Le disposizioni di carattere obbligatorio generale, stampate in grassetto, del CNM che figurano nell'allegato devono essere applicabili a tutti i datori di lavoro (imprese e parti di imprese e i cottimisti indipendenti) purché la loro attività principale, ossia quella che li caratterizza, rientri nel settore dell'edilizia principale.

L'attività che caratterizza l'impresa o la parte d'impresa rientra nel settore dell'edilizia principale quando l'impresa o la parte d'impresa opera principalmente, ossia in misura preponderante, in uno o diversi dei seguenti ambiti:

⁸ Versione secondo la cifra II articolo 2 capoverso 1 del DCF del 22 agosto 2003

⁹ Versione secondo la cifra I articolo 2 capoverso 1 lettera e del DCF del 19 agosto 2014

Versione valida fino al 31 agosto 2014 secondo la cifra II articolo 2 capoverso 1 lettera e del DCF del 22 agosto 2003: «i pavimenti industriali e lavori in betoncini del Cantone di Zurigo e del distretto di Baden (AG)»

¹⁰ Versione secondo la cifra I articolo 2 capoverso 3 del DCF del 2 maggio 2017 (per la seconda modifica cfr. nota 12)

Versione valida fino al 31 dicembre 2011 conformemente alla cifra II articolo 2 capoverso 3 del DCF del 22 agosto 2003:

«Le disposizioni di carattere obbligatorio generale, stampa in grassetto, del CNM che figurano nell'allegato devono essere applicabili a tutte le imprese e parti di imprese e i cottimisti indipendenti dell'edilizia, del genio civile, delle costruzioni stradali (comprese le pavimentazioni), dei lavori in sotterraneo, dell'estrazione e lavorazione della pietra e di selciatori, alle imprese addette all'estrazione di sabbia e ghiaia, alle imprese che eseguono lavori di sterro e di scavo, alle imprese di demolizione, alle imprese di costruzione e di isolamenti di facciate, alle aziende di isolamenti e impermeabilizzazioni per lavori effettuati sull'involucro di edifici in senso allargato e lavori analoghi nei settori del genio civile e dei lavori sotterranei, alle imprese addette alle iniezioni di cemento e al risanamento di calcestruzzo nonché a quelle addette alla foratura e al taglio del calcestruzzo, e alle imprese di deposito e di riciclaggio. Le disposizioni sono anche applicabili alle imprese che eseguono lavori in asfalto e betoncini.»

- a. edilizia, genio civile (incluso il genio civile speciale), lavori in sotterraneo e costruzioni stradali (incluse le pavimentazioni);
- b. lavori di sterro, demolizioni (incluse le demolizioni pianificate e la bonifica di edifici contaminati da amianto), deposito e riciclaggio di materiali di sterro, di demolizione e di altri materiali edili di fabbricazione non industriale; sono esclusi gli impianti di riciclaggio fissi situati al di fuori dei cantieri e le discariche autorizzate in conformità all'art. 35 dell'ordinanza sui rifiuti (OPSR)¹¹, nonché il personale impiegato in queste strutture¹²;
- c. lavorazione della pietra, attività di cava e imprese di selciatura;
- d. imprese attive nella costruzione e nell'isolamento di facciate, escluse quelle che realizzano superfici di tamponamento; per «superfici di tamponamento» si intendono tetti inclinati, sottotetti, tetti piani e rivestimenti di facciate (con relativa sottostruttura e isolamento termico);
- e. imprese di impermeabilizzazione e isolamento di superfici di tamponamento in senso lato e attività analoghe nel settore del genio civile e dei lavori in sotterraneo;
- f. imprese che eseguono lavori di iniezione e risanamento di calcestruzzo, imprese di taglio e foratura di calcestruzzo;
- g. imprese che eseguono rivestimenti di asfalto e messa in opera di betoncini.

c) Campo di applicazione personale¹³

Le disposizioni di carattere obbligatorio generale si applicano ai lavoratori delle imprese di cui alla cifra 3 (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione) operanti nei cantieri. Si applicano anche ai lavoratori che eseguono lavori ausiliari in un'impresa sottomessa al

¹¹ Ordinanza sulla prevenzione e lo smaltimento dei rifiuti (RS 814.600)

¹² Versione secondo la cifra I articolo 2 capoverso 3 lettera b del DCF del 2 aprile 2019

¹³ Versione secondo la cifra II articolo 2 capoverso 4 del DCF del 15 gennaio 2013

Versione valida fino al 31 dicembre 2011 conformemente alla cifra II articolo 2 capoverso 4 del DCF del 22 settembre 2008:

«Le disposizioni di carattere obbligatorio generale si applicano ai lavoratori delle imprese di cui nella cifra 3 (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione) operanti nei cantieri e in ditte ausiliarie di imprese edili. Per gli apprendisti, indipendentemente dalla loro età, è applicabile l'appendice 1 del CNM.

Sono eccettuati:

- a. i capomastri e i capi fabbrica;
- b. il personale con funzioni direttive;
- c. il personale tecnico e amministrativo;
- d. il personale addetto alle mense e alle pulizie.»

campo d'applicazione. Per gli apprendisti, indipendentemente dalla loro età, è applicabile l'appendice 1 del CNM.

Sono eccettuati:

- a. i capomastri e capi fabbrica;*
- b. personale con funzioni direttive;*
- c. il personale tecnico e amministrativo;*
- d. il personale addetto alle mense e alle pulizie.*

**d) Contributi alle spese di applicazione e di formazione/
perfezionamento**

Sono esclusi dalle disposizioni concernenti i contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento (art. 8 CNM) i cantoni di Ginevra, Neuchâtel, Ticino, Vaud, Vallese¹⁴.

Il Parifonds Edilizia è competente per l'incasso, l'amministrazione e l'utilizzazione dei contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento (art. 8 CNM)¹⁵.

Il Parifonds Edilizia ha il diritto di procedere presso le ditte a tutti i controlli ritenuti necessari, concernenti il rispetto delle disposizioni sull'obbligo di pagare i contributi e il diritto alle prestazioni¹⁶.

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento (art. 8 CNM) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo preventivo per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che la SECO può richiedere in singoli casi. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti capitati durante la validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informa-

¹⁴ Versione secondo la cifra II articolo 2 capoverso 2 del DCF del 15 gennaio 2013

Versione valida fino al 31 dicembre 2011 conformemente alla cifra I articolo 2 capoverso 2 del DCF del 7 dicembre 2009:

«Sono esclusi dalle disposizioni concernenti i contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento (art. 8 CNM) i cantoni di Ginevra, Neuchâtel, Ticino, Vaud e Vallese. Sono anche escluse le imprese addette all'estrazione di sabbia e ghiaia.»

¹⁵ Versione secondo la cifra I articolo 2 capoverso 6 del DCF del 7 dicembre 2009

¹⁶ Versione secondo la cifra I articolo 2 capoverso 7 del DCF del 7 dicembre 2009

*zioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti*¹⁷.

e) Parità di trattamento per i lavoratori distaccati¹⁸

Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera¹⁹ e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza²⁰ valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL sono competenti le Commissioni paritetiche del CCL.

¹⁷ Versione secondo la cifra I articolo 3 del DCF del 2 maggio 2017

Versione valida fino al 31 maggio 2017 conformemente all'articolo 3 del DCF del 10 novembre 1998: «Per quanto riguarda i contributi ai fondi di coordinamento e per la formazione occorre presentare annualmente all'UFSEL 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 dall'UFSEL. L'UFSEL può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.»

¹⁸ Versione secondo la cifra II articolo 2 capoverso 5 del DCF del 22 settembre 2008

¹⁹ Legge federale dell'8 ottobre 1999 concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro (Legge sui lavoratori distaccati, LDist; RS 823.20; stato 15 luglio 2013)

²⁰ Ordinanza del 21 maggio 2003 sui lavoratori distaccati in Svizzera (ODist; RS 823.201; stato 1° gennaio 2018)

III. Decreti del Consiglio federale che conferiscono obbligatorietà generale al CNM (DCF CNM DOG) dal 1998

1. DCF CNM DOG del 6 aprile 2023 (BBl 2023 986): rimessa in vigore e modifica
2. DCF CNM DOG del 2 aprile 2019 (FF 2019 2589–2592): modifica (modifiche materiali)
3. DCF CNM DOG del 6 febbraio 2019 (FF 2019 1251–1262): rimessa in vigore e modifica (adeguamento dei salari 2019 e 2020)
4. DCF CNM DOG del 2 maggio 2017 (FF 2017 3095–3101): modifica
5. DCF CNM DOG del 14 giugno 2016 (FF 2016 4477–4478): proroga e modifica (art. 47 cpv. 2 e art. 60 cpv. 2)
6. DCF CNM DOG dell'11 settembre 2014 (FF 2014 5849–5850): modifica (Convenzione addizionale «Ginevra» al CNM, appendice 18)
7. DCF CNM DOG del 19 agosto 2014 (FF 2014 5437–5438): modifica (campo di applicazione geografico)
8. DCF CNM DOG del 13 gennaio 2014 (FF 2014 683–684): modifica (adeguamento dei salari 2014)
9. DCF CNM DOG del 26 luglio 2013 (FF 2013 5685–5686): modifica (adeguamento dei salari 2013; adeguamento dei contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento)
10. DCF CNM DOG del 15 gennaio 2013 (FF 2013 547–550): rimessa in vigore e modifica con adeguamento dei salari 2012
11. DCF CNM DOG del 2 dicembre 2010 (FF 2010 8021–8022): modifica (convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo»)
12. DCF CNM DOG del 17 dicembre 2009 (FF 2009 7993–7994): modifica (adeguamento dei salari 2010)
13. DCF CNM DOG del 7 dicembre 2009 (FF 2009 7723–7724): modifica (convenzione addizionale al CNM «Introduzione del Parifonds Edilizia (2010) e modifica dell'art. 8»)
14. DCF CNM DOG del 7 settembre 2009 (FF 2009 5393–5394): modifica (convenzione addizionale al CNM «Ginevra», appendice 18)
15. DCF CNM DOG dell'11 dicembre 2008 (FF 2008 7945): modifica (adeguamento dei salari 2009)

16. DCF CNM DOG del 22 settembre 2008 (FF **2008** 7009–7012): rimessa in vigore, modifica e salari
17. DCF CNM DOG del 13 agosto 2007 (FF **2007** 5551–5552): modifica
18. DCF CNM DOG del 12 gennaio 2006 (FF **2006** 773–774): modifica e adeguamento dei salari 2006
19. DCF CNM DOG dell'11 agosto 2005 (FF **2005** 4575): proroga
20. DCF CNM DOG del 9 marzo 2005 (FF **2005** 1903–1904): modifica (adeguamento dei salari 2005)
21. DCF CNM DOG del 3 marzo 2005 (FF **2005** 2023–2024): modifica (convenzione addizionale per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo, appendice 17)
22. DCF CNM DOG del 4 maggio 2004 (FF **2004** 2265–2266): modifica (convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo»)
23. DCF CNM DOG del 13 gennaio 2004 (FF **2004** 153): modifica (adeguamento dei salari 2004)
24. DCF CNM DOG del 22 agosto 2003 (FF **2003** 5285–5287): rimessa in vigore e modifica (modifica del campo di applicazione per la carpenteria)
25. DCF CNM DOG del 21 gennaio 2003 (FF **2003** 366–376): modifica (adeguamento dei salari 2003)
26. DCF CNM DOG dell'8 novembre 2002 (FF **2002** 6769–6770): rimessa in vigore e modifica (adeguamento salariale 2002)
27. DCF CNM DOG dell'8 giugno 2001 (FF **2001** 2338): modifica (convenzione addizionale all'appendice 14 CNM: carpenterie)
28. DCF CNM DOG del 4 maggio 2001 (FF **2001** 1777–1778): modifica
29. DCF CNM DOG del 23 gennaio 2001 (FF **2001** 155): modifica (adeguamento dei salari 2001)
30. DCF CNM DOG del 13 novembre 2000 (FF **2000** 5077): modifica
31. DCF CNM DOG del 6 giugno 2000 (FF **2000** 3086–3087): proroga e modifica (adeguamento dei salari 2000)
32. DCF CNM DOG del 4 maggio 1999 (FF **1999** 2934–2935): modifica
33. DCF CNM DOG del 10 novembre 1998 (FF **1998** 4469–4471): **atto di base**

Preambolo

La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC),
il Sindacato Unia e
il Syna – il sindacato

nell'intento di

- *assicurare la piena occupazione nell'edilizia principale in Svizzera e salvaguardare la pace assoluta del lavoro,*
- *promuovere gli interessi delle organizzazioni professionali e per il bene comune di lavoratore e datore di lavoro,*
- *subordinare gli accordi intervenuti al principio della buona fede e di onorare gli interessi reciproci nell'applicazione delle convenzioni e nell'attuazione delle istituzioni sociali create in comune,*
- *promuovere gli interessi professionali comuni quali*
 - *la promulgazione e l'applicazione di condizioni di appalto appropriate,*
 - *la piena occupazione,*
 - *l'aggiudicazione di lavori degli enti pubblici o da essi finanziati solamente ad imprese che rispettino gli obblighi contrattuali,*
 - *la lotta alla concorrenza sleale dovuta a una politica poco seria in materia di prezzi,*
 - *l'incremento della qualità,*
 - *lo sviluppo della formazione professionale,*
 - *la sicurezza sul lavoro, la salute e la prevenzione delle malattie*

stipulano, il 29 novembre 2022 a Berna,

per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Bernhard Salzmann, Gian-Luca Lardi, Michael Kehrli

per il Sindacato Unia
Nico Lutz, Vania Alleva, Chris Kelley

per il Syna – il sindacato
Johann Tscherrig, Regula Thommen

il seguente Contratto collettivo di lavoro (Contratto nazionale mantello):

Prima parte: Disposizioni generali

La prima parte contiene le disposizioni obbligatorie che disciplinano il rapporto fra le parti del CNM.

1. Campo di applicazione¹

Art. 1 Campo di applicazione geografico

1 Il Contratto nazionale mantello (CNM) per l'edilizia principale in Svizzera si applica su tutto il territorio della Confederazione elvetica.

2 Ne sono escluse le imprese di carpenteria dei cantoni Friburgo, Grigioni, Vaud, Vallese, Neuchâtel, Ginevra, Giura e del Giura bernese.

Art. 2 Campo di applicazione aziendale²

1 Il CNM fa stato per le imprese o parti di imprese svizzere o straniere operanti in Svizzera, aziende in subappalto e cottimisti indipendenti, che impiegano lavoratori, purché la loro attività principale, ossia quella che li caratterizza, rientri nel settore dell'edilizia principale.

2 L'attività che caratterizza l'impresa o la parte d'impresa rientra nel settore dell'edilizia principale in particolare quando l'impresa o la parte d'impresa opera principalmente, ossia in misura preponderante, in uno o diversi dei seguenti ambiti:

- a) edilizia, genio civile (incluso il genio civile speciale), lavori in sotterraneo e costruzioni stradali (incluse le pavimentazioni);
- b) lavori di sterro, demolizioni (incluse le demolizioni pianificate e la bonifica di edifici contaminati da amianto), deposito e riciclaggio di materiali di sterro, di demolizione e di altri materiali edili di fabbricazione non industriale; sono esclusi gli impianti di riciclaggio fissi situati al di fuori dei cantieri e le discariche autorizzate in conformità all'art. 35 OPSR³, nonché il personale impiegato in queste strutture⁴;
- c) lavorazione della pietra, attività di cava e imprese di selciatura;

¹ Gli articoli relativi al *campo di applicazione* (art. 1-3) concordati dalle parti **non sono** di obbligatorietà generale. Con la dichiarazione di obbligatorietà generale, il Consiglio federale determina per decreto il campo di applicazione. Le spiegazioni sull'edizione speciale riportano, al punto «II. 3. Campo di applicazione di obbligatorietà generale del CNM», considerazioni sul campo di applicazione geografico, aziendale e personale con i rinvii ai rispettivi decreti del Consiglio federale che conferiscono obbligatorietà generale al campo di applicazione del CNM 2019-2022.

² Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012

³ Ordinanza sulla prevenzione e lo smaltimento dei rifiuti (RS 814.600)

⁴ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019

- d) lavorazione del marmo e del granito;
- e) imprese attive nella posa di ponteggi, nella costruzione e nell'isolamento di facciate, escluse quelle che realizzano superfici di tamponamento; per «superfici di tamponamento» si intendono tetti inclinati, sottotetti, tetti piani e rivestimenti di facciate (con relativa sottostruttura e isolamento termico);
- f) imprese di impermeabilizzazione e isolamento di superfici di tamponamento in senso lato e attività analoghe nel settore del genio civile e dei lavori in sotterraneo;
- g) imprese che eseguono lavori di iniezione e risanamento di calcestruzzo, imprese di taglio e foratura di calcestruzzo;
- h) imprese che eseguono rivestimenti di asfalto e messa in opera di betoncini;
- i) imprese di giardinaggio nella misura in cui l'attività che le caratterizza rientra nel settore dell'edilizia principale, ossia che eseguono prevalentemente lavori ai sensi del presente campo di applicazione aziendale, come lavori edili, opere di livellamento, di muratura, ecc.;
- j) (abrogato)
- k) trasporto da e verso cantieri; sono escluse le forniture di materiali edili prodotti industrialmente (ad es. mattoni, prodotti in calcestruzzo, ferri di armatura, calcestruzzo da centrale e rivestimenti stradali).
- l) (abrogato)

3 Per il resto si applica l'elenco dettagliato delle attività riportato all'appendice 7. Se l'appendice 7 del CNM contiene divergenze rispetto ai capoversi 1 e 2 di cui sopra, questi prevalgono sull'appendice 7⁵.

4 Se un'impresa sottoposta al CNM occupa personale di una terza impresa (ditta prestatrice) assoggettato al CNM, la ditta prestatrice deve confermarle di rispettare integralmente le condizioni del CNM.

Art. 2^{bis} Campo di applicazione aziendale per le imprese miste

1 *Imprese miste a tutti gli effetti e non a tutti gli effetti*: in linea di principio si distingue tra imprese miste senza reparti autonomi (imprese miste non a tutti gli effetti) e imprese miste con reparti autonomi (imprese miste a tutti gli effetti).

⁵ Adeguamento redazionale rispetto al testo della Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012

Versione del cpv. 3 della Convenzione addizionale del 28 marzo 2012:

«Per il resto si applica l'elenco dettagliato delle attività riportato all'appendice 7. Se l'appendice 7 del CNM 2012-2015 contiene divergenze rispetto al nuovo art. 2 Campo di applicazione aziendale, il nuovo art. 2 prevale sull'appendice 7.»

2 *Imprese miste non a tutti gli effetti, principio dell'unità tariffaria:* per le imprese miste non a tutti gli effetti attive nel settore dell'edilizia principale si applica il principio dell'unità tariffaria. Sia singoli lavoratori, sia interi reparti estranei al settore rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo di lavoro al quale sottostà l'impresa principale. Questo significa che tutti i dipendenti sono fondamentalmente assoggettati al CNM. Nel caso specifico occorre determinare qual è l'attività che caratterizza l'impresa nel suo insieme.

3 *Imprese miste non a tutti gli effetti, determinazione dell'attività principale:* l'attività principale dell'impresa nel suo insieme viene determinata in base al criterio della prestazione lavorativa in ore riferita all'attività dei reparti oggetto della verifica. Se per un motivo qualsiasi non è possibile adottare questa procedura, si applica il criterio della percentuale d'impiego. Se anche questo metodo non conduce a un risultato inequivocabile, si applicano i criteri sussidiari (fatturato e utile, iscrizione nel registro di commercio e affiliazione all'associazione professionale).

4 *Imprese miste non a tutti gli effetti, criteri:* un'impresa mista non a tutti gli effetti dell'edilizia principale fornisce prestazioni in almeno un settore estraneo a quello dell'edilizia principale. Si presume che un'impresa è mista non a tutti gli effetti quando i seguenti punti sono in gran parte soddisfatti:

- a) singoli lavoratori non possono essere attribuiti in modo inequivocabile a un reparto;
- b) i lavori eseguiti nel reparto estraneo al settore sono forniti solo in via sussidiaria nell'ambito delle altre attività dell'impresa;
- c) il reparto estraneo al settore non si presenta sul mercato come prestatore di servizi autonomo;
- d) dall'esterno i reparti non sono identificabili come tali.

5 *Imprese miste a tutti gli effetti, criteri:* le imprese miste a tutti gli effetti hanno due o più reparti autonomi. Un reparto è definito autonomo quando sono soddisfatti cumulativamente i seguenti requisiti:

- a) singoli lavoratori possono essere assegnati in modo inequivocabile a determinati reparti; essi costituiscono un'unità organizzativa propria;
- b) i lavori eseguiti nel reparto estraneo al settore non sono forniti solo in via sussidiaria nell'ambito delle altre attività dell'impresa;
- c) il reparto estraneo al settore si presenta sul mercato come prestatore di servizi con un'identità propria;
- d) dall'esterno i reparti sono identificabili come tali.

6 *Imprese miste a tutti gli effetti, eccezione al principio dell'unità tariffaria:* nel caso delle imprese miste a tutti gli effetti a tenore del cpv. 5, il principio dell'unità tariffaria viene infranto. Per i reparti autonomi estranei al settore

dell'edilizia principale e per tutti i dipendenti che vi lavorano viene applicato il CCL del ramo corrispondente. Per i reparti il cui ambito di attività rientra nel settore dell'edilizia principale fa stato il CNM.

7 *L'attività che caratterizza l'impresa* è l'attività svolta prevalentemente dall'impresa o dal reparto autonomo e viene determinata nel seguente modo⁶:

1. in primo luogo si considera il criterio della «prestazione lavorativa in ore riferita all'attività dei reparti oggetto della verifica»;
2. se per un motivo qualsiasi non è possibile adottare questa procedura, si applica il criterio della percentuale d'impiego;
3. se anche questo metodo non conduce a un risultato inequivocabile, si applicano i criteri sussidiari, come il fatturato e l'utile, l'iscrizione nel registro di commercio e l'affiliazione all'associazione professionale.

Art. 2^{ter} Delimitazione del campo di applicazione aziendale

Se il campo di applicazione è in contraddizione con altri contratti collettivi di lavoro, deve essere concluso un accordo di delimitazione con tutte le parti interessate, al fine di far chiarezza sulla situazione.

Art. 3 Campo di applicazione personale

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

2 Sono esclusi:

- a) capi muratori e capi fabbrica;
- b) personale con funzioni direttive;
- c) personale tecnico e amministrativo.

Art. 4 Deroghe al campo di applicazione e contratti per cantieri speciali

1 Se nell'ambito di un CCL locale si manifesta la necessità, in base a particolari situazioni strutturali, di derogare al campo di applicazione del CNM, le parti del CNM possono esonerare le parti locali dal rispetto di singole disposizioni del CNM.

⁶ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012

2 Per i cantieri importanti ed aperti per lungo tempo, laddove, a causa delle condizioni geografiche o climatiche, le condizioni di lavoro sono regolate insufficientemente dal contratto locale, come pure in casi straordinari, le parti contraenti possono stipulare degli accordi particolari.

3 Se il cantiere riveste un'importanza nazionale, le parti del CNM possono stipulare una convenzione addizionale in deroga al CNM.

Art. 5 Dichiarazione di obbligatorietà generale

Le nuove convenzioni addizionali, e in particolare quelle sugli adeguamenti salariali, entrano di regola in vigore il 1° gennaio dell'anno successivo con la dichiarazione di obbligatorietà generale. Le parti del CNM si adoperano in tutti i modi affinché anche la dichiarazione di obbligatorietà generale decorra dal 1° gennaio. Subito dopo la stipulazione della convenzione le parti contraenti inoltrano la domanda per la dichiarazione di obbligatorietà generale.

2. Collaborazione tra le parti contraenti

Art. 6 Aggiornamento professionale

1 Le parti contraenti sostengono e promuovono l'aggiornamento professionale dei lavoratori del settore principale dell'edilizia. Esse informano periodicamente sulle possibilità di aggiornamento esistenti (offerte di corsi) attraverso i rispettivi organi d'informazione e raccomandano ai lavoratori e ai datori di lavoro di prestare la dovuta attenzione all'aggiornamento professionale. I lavoratori che hanno la volontà di farlo e ne sono idonei devono avere la possibilità di frequentare i corsi di formazione e di aggiornamento.

2 Al fine di incoraggiare l'aggiornamento professionale, i lavoratori hanno il diritto di essere esonerati dal lavoro per un massimo di 5 giorni di lavoro all'anno per poter seguire i corsi di aggiornamento professionale. Questo esonero viene concesso come permesso non retribuito e senza che il datore di lavoro ne sostenga le relative spese. I lavoratori devono attestare la frequenza ai corsi di aggiornamento e concordare in tempo utile con il datore di lavoro il periodo di assenza, tenendo conto delle esigenze dell'impresa.

3 La frequenza di corsi di aggiornamento professionale cofinanziati dal datore di lavoro (pagamento pieno o parziale del salario e dei costi del corso) necessita del consenso preliminare del datore di lavoro. In tal caso datore di lavoro e lavoratore concordano di volta in volta la data di inizio, la durata del corso e le prestazioni del datore di lavoro, tenuto

conto dei contributi finanziari del Parifonds Edilizia o di altra istituzione paritetica simile.

4 Con la frequenza di un corso di aggiornamento professionale, il lavoratore non matura nessun diritto a un'occupazione nel rispettivo comparto professionale.

Art. 7 Pace del lavoro

1 Nell'intento di salvaguardare, nell'interesse dell'intera economia nazionale, la pace del lavoro, le parti del CNM chiariscono reciprocamente, secondo i principi della buona fede, le divergenze di opinione importanti e le eventuali vertenze e si adoperano per la loro composizione nel senso delle disposizioni qui appresso.

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

Art. 8 Contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento⁷

1 *Parifonds Edilizia*: il Parifonds Edilizia costituito dalle parti contraenti il CNM ha la competenza di riscuotere e amministrare i contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento. Ha la forma giuridica di un'associazione.

2 *Campo di applicazione*: sono sottoposti al Parifonds Edilizia i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione geografico, aziendale e personale del CNM nonché i loro dipendenti, inclusi gli apprendisti. Sono escluse le aziende dei Cantoni Ginevra, Neuchâtel, Ticino, Vaud e Vallese associate a un fondo paritetico cantonale («Fonds paritaire du secteur principal de la construction» nel Cantone di Ginevra, «Fonso-par» nel Cantone di Neuchâtel, «Fondo formazione professionale» e «Fondo applicazione» in Ticino, «Contribution de solidarité professionnel de l'industrie vaudoise de la construction et contribution patronale

⁷ Modifica secondo la Convenzione addizionale dell'11 settembre 2009, in vigore dal 1° gennaio 2010; DOG in vigore dal 1° gennaio 2010 (DCF del 7 dicembre 2009). Ulteriore modifica spiegata nella nota 9.

pour la relève» nel Cantone di Vaud, «Paritätischer Fonds des Hoch- und Tiefbaugewerbes» in Vallese)⁸.

Gli accordi cantonali complementari già in atto concernenti fondi sociali paritetici che vengono pagati in aggiunta al Parifonds Edilizia possono essere mantenuti⁹.

3 Scopo del Parifonds Edilizia: da un lato il Parifonds Edilizia ha lo scopo di coprire le spese per l'applicazione del CNM (compresi i CCL locali) e di espletare altre mansioni di natura prevalentemente sociale. Dall'altro si prefigge di promuovere e incoraggiare il ricambio professionale, favorire la formazione e il perfezionamento professionali e sostenere misure atte a prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

3^{bis} abrogato

4 Contributi: tutti i lavoratori assoggettati al CNM, inclusi gli apprendisti, devono versare un contributo alle spese d'applicazione e di formazione e perfezionamento professionale nell'ordine dello 0,7 % del salario determinante, indipendentemente dalla loro affiliazione a un'associazione professionale. Il datore di lavoro provvede all'incasso e alla rimessa dei contributi al Parifonds Edilizia.

I datori di lavoro assoggettati al CNM devono versare un contributo alle spese d'applicazione e di formazione e perfezionamento professionale nell'ordine dello 0,5% del salario determinante per i lavoratori assoggettati al CNM, inclusi gli apprendisti.

Per salario determinante si intende il salario soggetto all'AVS fino al massimo LAINF. Per i lavoratori, inclusi gli apprendisti, che non soggiacciono all'obbligo AVS, il contributo alle spese d'applicazione e di formazione e perfezionamento professionale è calcolato sulla base del salario equivalente al guadagno soggetto all'AVS. Sono fatte salve le attività svolte in Svizzera per una durata massima di 90 giorni l'anno.

I datori di lavoro la cui attività in Svizzera si protrae fino a 90 giorni l'anno devono versare lo 0,4% del salario determinante (0,35 % a carico del lavoratore, 0,05% a carico del datore di lavoro) per i lavoratori assog-

⁸ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

⁹ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023

gettati al CNM, inclusi gli apprendisti, e comunque non meno di franchi 20 al mese per ogni collaboratore e datore di lavoro.¹⁰

4^{bis} La precedente regolamentazione dei contributi (art. 8 cpv. 4) viene verificata regolarmente (almeno una volta all'anno) dalle parti contraenti. qualora dovesse emergere che il patrimonio complessivo del Parifonds Edilizia potrebbe scendere o è già sceso al di sotto della metà del fabbisogno annuo, le parti dovranno valutare tempestivamente la situazione ed eventualmente deliberare un opportuno adeguamento dei contributi entro i limiti del rapporto finora vigente di 0,7 a 0,5 tra il contributo del lavoratore e il contributo del datore di lavoro (in caso di datori di lavoro esteri, il rapporto è di cinque a uno tra il lavoratore e il datore di lavoro). Un'eventuale modifica dei contributi entrerà in vigore di regola a partire dal successivo anno civile.

5 Disposizioni esecutive: i dettagli come l'organizzazione dell'associazione, l'impiego dei mezzi, il regolamento delle prestazioni e l'applicazione (disposizioni esecutive) sono disciplinati nello statuto e nei regolamenti del Parifonds Edilizia. Lo statuto è parte integrante del CNM¹¹.

6 Durata del Parifonds Edilizia e scioglimento: il Parifonds Edilizia e l'art. 8 del CNM entrano in vigore il 1° gennaio 2010 e si allineano in linea di principio alla validità del CNM. Il Parifonds Edilizia viene mantenuto anche qualora il Contratto nazionale mantello non fosse più applicabile. In tal caso tutti i lavoratori sottoposti al CNM, compresi gli apprendisti, come pure le imprese assoggettate devono continuare a versare i contributi di cui al capoverso 4 del presente articolo. Il Parifonds Edilizia può tuttavia essere sciolto da una delle parti del CNM con disdetta scritta nei seguenti termini:

- a)* nel mese seguente la risoluzione del CNM, per la fine del secondo mese successivo;
- b)* dal secondo mese dopo la risoluzione del CNM, per la fine di un mese, osservando un termine di preavviso di tre mesi.

Art. 9 Convenzioni addizionali

Le convenzioni addizionali, rispettivamente gli accordi protocollari stipulati dalle parti contraenti costituiscono parte integrante del CNM.

¹⁰ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

¹¹ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 23 gennaio 2017, in vigore dal 1° aprile 2017

3. Rapporto con altri CCL

Art. 10 CCL locali

1 I CCL locali possono contenere regolamentazioni specifiche per la loro zona contrattuale. Per essere validi, abbisognano della firma delle parti del CNM. Tale condizione vale sia per i nuovi CCL locali che per le loro modifiche, ivi compresi gli adattamenti alle modifiche del CNM.

2 Le parti del CNM hanno diritto di intervenire quali parti dei CCL locali.

3 I CCL locali devono contenere obbligatoriamente:

- a) la descrizione del campo di applicazione, in virtù dell'art. 1 CNM;
- b) l'applicazione del contratto, la composizione di divergenze di opinione, in particolare la designazione della Commissione professionale paritetica;
- c) abrogato
- d) la fissazione dei giorni festivi retribuiti (art. 38 CNM) e
- e) la regolamentazione dell'indennità per il pranzo (art. 60 CNM) e del tempo di viaggio (art. 54 CNM).

4 Riguardo a quanto non viene menzionato all'art. 10 cpv. 3 CNM, è possibile, nei CCL locali, stipulare regolamentazioni deroganti o che vanno al di là delle disposizioni del CNM solo previo accordo esplicito delle parti del CNM. Per i cantieri speciali viene applicato l'art. 4 CNM.

5 Divergenze di opinione: se le parti contraenti locali non riescono ad accordarsi su un CCL locale, esse si rivolgono alle parti del CNM. Queste ultime assumono un ruolo di mediazione.

Art. 11 Contratti di adesione

1 Nell'interesse delle parti contraenti, le organizzazioni dei lavoratori si impegnano a provvedere a che i contratti collettivi di lavoro locali vengano firmati e rispettati anche dalle imprese non associate e da quelle che provengono dall'esterno ed eseguono lavori nell'ambito designato dal contratto. Questi contratti di adesione devono essere analoghi al contratto collettivo di lavoro facente stato per quella determinata regione.

2 L'accordo protocollare (appendice 1) disciplina il diritto delle parti del CNM alla stipulazione di contratti di adesione con altre organizzazioni.

3 È tassativamente proibito alle parti del CNM e alle rispettive sezioni stipulare dei CCL analoghi o diversi, secondo l'art. 2 CNM, con altra organizzazione non elencata nell'accordo protocollare. È possibile derogare solo con il reciproco accordo delle parti del CNM.

4. Applicazione del CNM

Art. 12 Applicazione del CNM

- 1 Le parti del CNM si impegnano da parte loro, delle loro sezioni e dei loro membri ad attenersi alle disposizioni del presente contratto come pure a quelle dei CCL locali.
- 2 Le parti del CNM provvedono all'applicazione dello stesso (vedi disposizioni degli art. 75–79 CNM).

Art. 13 Commissione paritetica svizzera d'applicazione (CPSA)¹²

- 1 Per l'applicazione del CNM, le parti contraenti costituiscono, per tutta la durata del contratto, una Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA nella forma giuridica di un'associazione, la cui assemblea sociale si compone di sette rappresentanti dell'organizzazione dei datori di lavoro e di sette rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori. Lo statuto ed eventuali modifiche sono soggetti all'approvazione delle parti contraenti.
- 2 Le organizzazioni dei lavoratori sono così rappresentate nell'assemblea sociale della CPSA: quattro rappresentanti Unia, tre rappresentanti Syna.
- 3 L'assemblea sociale della CPSA delega i compiti che non sono di sua esclusiva competenza al comitato composto pariteticamente da sei membri della CPSA. Le organizzazioni dei lavoratori sono così rappresentate nel comitato della CPSA: due rappresentanti Unia, un rappresentante Syna.

Art. 13^{bis} Competenze e compiti della CPSA¹³

- 1 La CPSA emana istruzioni generali concernenti l'adempimento dei compiti di applicazione da parte delle Commissioni professionali paritetiche locali e il loro rendiconto. Qualora il comitato non giungesse a una decisione unanime, la CPSA delibera anche su questioni generali di interpretazione e su questioni fondamentali riguardanti l'intero territorio nazionale inerenti al CNM.
- 2 Accanto alle decisioni in virtù del cpv. 1, il comitato è responsabile in particolare di

¹² Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023

¹³ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023

- a) coordinare e sostenere le attività delle Commissioni professionali paritetiche nonché istruirle e fornire loro consulenza nell'applicazione del CNM;
 - b) deliberare in singoli casi su questioni riguardanti le competenze delle Commissioni professionali paritetiche ed emanare in singoli casi istruzioni specifiche;
 - c) controllare l'operato delle Commissioni professionali paritetiche e coordinare l'applicazione del CNM con altri organi di applicazione e con le autorità statali.
- 3 La CPSA nomina il segretariato CPSA permanente.

Art. 14 Procedura in caso di divergenze di opinioni all'interno della CPSA¹⁴

1 Le divergenze di opinione inconciliabili in seno alla Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA sono sottoposte entro un termine ragionevole alle parti contraenti, che le esaminano e prendono una decisione.

2 Per tutta la durata della procedura davanti alla CPSA e davanti alle parti contraenti del CNM ai sensi del cpv. 1 è vietato fornire qualsiasi informazione al pubblico sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. È permessa un'informazione oggettiva dei membri.

Art. 15 Competenza dei tribunali statali¹⁵

La valutazione delle violazioni contrattuali è di competenza dei tribunali statali.

Art. 16 Sanzioni in caso di violazioni contrattuali¹⁶

In caso di violazioni contrattuali la parte colpevole deve pagare alla controparte una multa convenzionale il cui importo è commisurato all'entità della violazione e non è inferiore a CHF 25 000.–.

Art. 17 abrogato

¹⁴ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023

¹⁵ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023

¹⁶ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023

Seconda parte: Disposizioni contrattuali

Questa parte contiene disposizioni normative che costituiscono parte integrante del contratto individuale di lavoro tra datore di lavoro e lavoratore.

1. Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 18 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 abrogato

3 Durante il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di cinque giorni lavorativi.

Art. 19 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, indipendentemente dal fatto che il lavoratore percepisca un salario orario o mensile, osservando i seguenti termini:

- a) nel primo anno di servizio, rispettivamente quando la durata del rapporto di lavoro stagionale a tempo indeterminato è complessivamente inferiore a 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 quando la durata del rapporto di lavoro stagionale a tempo indeterminato è superiore a 12 mesi, il termine di disdetta è di due mesi, per la fine del mese;
- c) dal decimo anno di servizio, il termine di disdetta è di tre mesi, per la fine del mese.

1^{bis} Per i lavoratori che hanno compiuto il 55° anno di età, il termine di disdetta nel 1° anno di servizio dopo il periodo di prova è di un mese, dal 2° al 9° anno di servizio di quattro mesi e dal 10° anno di servizio di sei mesi¹⁷.

2 I termini di disdetta ai sensi dell'art. 19 cpv. 1 e cpv. 1^{bis} CNM non possono essere modificati (ridotti) a sfavore dei lavoratori.

¹⁷ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

3 Le parti contraenti tengono in alta considerazione il potenziale rappresentato dai lavoratori anziani. Rientra nell'obbligo di assistenza del datore di lavoro trattare in modo socialmente responsabile i lavoratori anziani di lunga data. Ciò richiede una diligenza maggiore, in particolare in caso di licenziamento. **L'impresa che prevede di licenziare lavoratori di età superiore ai 55 anni è tenuta a organizzare un colloquio tra il superiore e il lavoratore interessato, durante il quale quest'ultimo viene informato e consultato e si cercano congiuntamente soluzioni per mantenere il rapporto di lavoro. La decisione finale circa il licenziamento spetta al superiore¹⁸.**

4 abrogato

5 Entro la metà dell'anno civile precedente la nascita del diritto alla rendita ai sensi del CCL PEAN, le parti del contratto individuale di lavoro concludono un accordo scritto sul versamento delle prestazioni e ne informano la fondazione paritetica. Il rapporto di lavoro cessa automaticamente quando il lavoratore inizia a percepire la rendita. Se entrambe le parti rinunciano temporaneamente alle prestazioni ai sensi del CCL PEAN, il rapporto di lavoro prosegue automaticamente.

Art. 20 Regolamentazioni speciali per lavoratori stagionali e dimoranti temporanei

1 I datori di lavoro informano tempestivamente i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei alle loro dipendenze fino a quel momento, di norma quattro settimane prima della fine della stagione, ma con un anticipo minimo di 14 giorni, valutando il volume dei lavori, sulle possibilità di una nuova occupazione nella prossima stagione. I lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei che a motivo della loro qualifica insufficiente o dello scarso volume di lavoro non possono essere riassunti sono informati per iscritto. Si osservino eventuali disposizioni legislative.

2 I datori di lavoro si impegnano affinché i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei già da loro occupati godano di priorità rispetto a nuovi lavoratori stagionali o dimoranti temporanei con pari qualifiche e prestazioni. I lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei che intendono rinunciare – la stagione successiva – a una nuova occupazione nella stessa impresa informano pure tempestivamente il datore di lavoro.

¹⁸ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° maggio 2019 (DCF del 2 aprile 2019)

3 Nessuna pretesa giuridica, in particolare salariale, può essere fatta valere in presenza o assenza delle comunicazioni di cui all'art. 20 cpv. 1 e 2 CNM.

4 Se la Commissione paritetica locale constata manifesti abusi, comunicazione al riguardo è fatta all'autorità cantonale competente per il rilascio dei permessi.

5 abrogato

Art. 21 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. 21 cpv. 2 e 3 CNM, 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 può essere disdetto, nel rispetto dei normali termini, a partire dalla data in cui sorge il diritto alla rendita di invalidità.

3 Malattia dopo la disdetta: se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, la scadenza ne viene sospesa, ai sensi dell'art. 336c cpv. 2 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 non coincide con la scadenza del termine di disdetta prolungato, questo viene prolungato fino alla fine del mese successivo.

4 Infortunio dopo la disdetta: se il lavoratore subisce un infortunio dopo aver ricevuto la disdetta, la scadenza del termine di disdetta viene sospesa fintantoché l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni versa le prestazioni di indennità giornaliera.

5 Disdetta in presenza di un saldo positivo delle ore supplementari: se al momento della disdetta sussiste un saldo di ore supplementari positivo e se tale saldo non può essere compensato nel primo mese del termine di disdetta, il lavoratore può esigere che il termine di disdetta venga prolungato di un mese.

6 Un lavoratore non può essere licenziato soltanto perché è stato eletto all'esercizio di una carica sindacale. Per il resto si applicano gli articoli 336, 336a e 336b CO¹⁹.

Art. 22 Cessazione di attività e licenziamenti collettivi

La cessione dell'impresa, la chiusura aziendale o i licenziamenti collettivi sono disciplinati dalla convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» (vedi appendice 5), che è parte integrante del presente contratto.

2. Orario di lavoro

Art. 23 Definizione di orario di lavoro

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

2 Non è considerato orario di lavoro:

- a) il tragitto di andata e ritorno al luogo di lavoro. Per quanto riguarda il tempo di viaggio si applica l'art. 54 CNM;
- b) la pausa del mattino con interruzione del lavoro regolata.

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

Art. 24 Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali)

1 Per orario di lavoro annuale si intende il totale lordo delle ore dal 1° maggio al 30 aprile dell'anno seguente (anno di conteggio)²⁰, durante le quali il lavoratore deve svolgere il suo lavoro, prima della deduzione delle ore non lavorative generali, come i giorni festivi infrasettimanali retribuiti, e delle ore individuali non lavorate, come vacanze, malattia, infortunio, giorni di servizio civile, ecc.

2 Il totale determinante delle ore annuali ammonta a 2112 ore in tutte le zone contrattuali (365 giorni : 7 = 52,14 settimane × 40,5 ore).

¹⁹ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

²⁰ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

3 Le ore computabili in caso di giorni festivi, vacanze, nonché di giorni di assenza individuali dovuti a malattia, infortunio o altri motivi vengono conteggiate in base al calendario di lavoro aziendale vigente o in base al calendario di lavoro sezionale applicato presso la sede dell'impresa.

3^{bis} Se un lavoratore inizia o cessa l'attività durante l'anno, il tempo di lavoro viene calcolato pro rata in base al calendario di lavoro aziendale o sezionale vigente. Per i lavoratori con salario mensile, le ore eccedenti la quota pro rata delle ore annuali di cui al cpv. 2 vengono retribuite e versate in aggiunta al salario base alla fine del rapporto di lavoro.

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

Art. 25 Orario di lavoro settimanale e lavoro a sciolte

1 Orario di lavoro settimanale (orario di lavoro normale): l'orario di lavoro settimanale per il successivo anno di conteggio viene fissato dall'impresa in un calendario di lavoro, al più tardi entro la fine di aprile²¹. Il calendario viene elaborato secondo i criteri di cui al cpv. 2. Le parti contraenti mettono a disposizione dei modelli di calendari di lavoro elaborati congiuntamente. Se l'impresa omette di allestire il calendario di lavoro e di comunicarlo ai lavoratori, viene applicato il calendario sezionale in vigore nel luogo d'impiego, che viene elaborato ogni anno dalle Commissioni professionali paritetiche locali. Se necessario, essi possono scostarsi dal cpv. 2 in caso di condizioni geografiche o climatiche particolari o per parti d'impresa o unità che dedicano oltre il 60 % del tempo di lavoro alla posa di pavimentazioni²².

Il calendario di lavoro aziendale non può superare i limiti fissati dalla Commissione professionale paritetica (fascia di oscillazione) e deve essere consegnato a detta Commissione entro metà maggio²³.

1^{bis} Decisioni delle Commissioni professionali paritetiche: le Commissioni professionali paritetiche deliberano sulla fascia di oscillazione di cui al cpv.1 a maggioranza qualificata. Il voto del presidente non determina la maggioranza. Prima di una votazione va garantita la parità delle parti.

²¹ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

²² Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° maggio 2019 (DCF del 2 aprile 2019)

²³ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

2 Durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale: l'orario di lavoro settimanale si articola di regola nel modo seguente:

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

Su richiesta dei datori di lavoro, i calendari di lavoro annuali sezionali o aziendali possono inoltre comprendere fino a cinque giorni a zero ore (giorni di compensazione). La commissione paritetica competente può prevedere ulteriori giorni a zero ore²⁴. Durante il periodo di validità del presente contratto le regolamentazioni esistenti nelle regioni non vengono messe in discussione²⁵.

3 Scostamenti: in caso di penuria di lavoro, condizioni meteorologiche sfavorevoli o guasti tecnici, l'impresa può modificare a posteriori il calendario di lavoro per l'intera impresa o per singole parti (cantieri), purché rispetti il cpv. 2 e il numero massimo di ore annuali. Nell'ambito di tali adeguamenti, l'impresa può scendere sotto il limite minimo e superare il limite massimo delle ore settimanali fino ad un tetto di 48 ore. L'aumento delle ore di lavoro settimanali deve presentare obbligatoriamente un nesso con l'evento che in precedenza ha condotto a una riduzione delle ore di lavoro. È possibile adeguare ripetutamente il calendario di lavoro.

3^{bis} Modalità: la modifica a posteriori del calendario di lavoro a tenore del cpv. 3 può sortire effetti solo in un'ottica futura. Ai lavoratori deve essere garantito il diritto di essere consultati in conformità all'art. 48 della legge sul lavoro nonché il diritto di partecipare e di essere informati secondo l'art. 69 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro. Il calendario di lavoro e le sue eventuali modifiche devono poter essere consultati da tutti i lavoratori interessati.

3^{ter} Gestione delle ore perse non lavorate: se a posteriori il lavoro supplementare da compiere risulta di entità minore rispetto alla riduzione precedente del tempo di lavoro, la differenza va a carico del datore di lavoro, vale a dire che quest'ultimo non è autorizzato a ridurre proporzionalmente il salario del lavoratore alla fine dell'anno, anche se questi nel complesso ha lavorato meno del dovuto. Per il riporto delle ore in difetto si applica l'articolo 26 capoverso 2²⁶.

²⁴ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

²⁵ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023

²⁶ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

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

5 *Lavoro a sciolte – concetto*: il lavoro a sciolte rappresenta un sistema di orario di lavoro in base al quale due o più gruppi di lavoratori (squadre) vengono impiegati a tempi alternati nello stesso posto di lavoro.

6 *Lavoro a sciolte – premesse*: il lavoro a sciolte viene autorizzato²⁷ quando:

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

7 *Lavoro a sciolte – competenze*: la domanda deve essere presentata alla Commissione professionale paritetica competente che l'approva entro una settimana dal ricevimento, purché siano adempiute le premesse citate al cpv. 6 del presente articolo.

8 *Lavoro a sciolte – supplementi*: ai lavoratori che lavorano a sciolte viene concesso un supplemento di 20 minuti per ogni turno. Al posto di questo supplemento di tempo può essere versato un supplemento di CHF 1.– per ogni ora di lavoro. Nella domanda di autorizzazione per il lavoro a sciolte occorre indicare come vengono regolati i supplementi.

9 *Riserva per i lavori in sotterraneo*: per i lavori in sotterraneo si applica la convenzione addizionale al CNM, appendice 12, «Convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo».

10 La CPSA ha emanato una direttiva dettagliata sul lavoro a sciolte nell'edilizia principale svizzera (appendice 16) che trova applicazione a titolo complementare.

Art. 26 Ore supplementari e ore in difetto

1 Le ore prestate in più rispetto all'orario di lavoro settimanale stabilito dal calendario di lavoro sono considerate ore supplementari, mentre le ore eseguite in meno sono considerate ore in difetto. Gli apprendisti possono essere chiamati a prestare lavoro supplementare solo con moderazione; va tenuto conto della loro età e dei loro obblighi scolastici.

²⁷ Per i lavori in sotterraneo si applica la «Convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo», appendice 12

L'impresa può scegliere una delle seguenti varianti (cpv. 2), ma è tenuta a comunicare tale scelta in modo vincolante entro la fine di aprile di ogni anno alla Commissione paritetica. La variante selezionata ha validità almeno per un anno di conteggio. Se non viene effettuata alcuna scelta, trova applicazione la variante a)²⁸.

2 Tutte le ore prestate che eccedono le 48 ore danno diritto a un supplemento del 25 %. Possono essere trasferite sul nuovo conto al massimo due ore, mentre le ore restanti devono essere retribuite nel mese successivo con il salario base e con il supplemento. Il supplemento deve in ogni caso essere versato nel mese seguente. Complessivamente, tuttavia, ogni mese possono essere trasferite sul nuovo conto al massimo 25 ore supplementari prestate nel mese in corso, sempre che il saldo complessivo non sia superiore a 100 ore nella variante a) e a 80 ore nella variante b). Le restanti ore supplementari prestate durante il mese in corso sono da retribuire parimenti alla fine del mese successivo con il salario base. Nella variante b) le ore in difetto alla fine del mese possono essere riportate sul nuovo conto fintantoché il saldo complessivo di 20 ore in difetto non venga superato. Ulteriori ore in difetto decadono a carico del datore di lavoro, purché egli non dimostri che sono imputabili a una colpa del lavoratore²⁹.

2^{bis} Il limite di 25 ore si applica indistintamente a tutti i rapporti di lavoro a partire da un grado di assunzione del 70%³⁰.

3 Il datore di lavoro è autorizzato a chiedere ai lavoratori la compensazione totale o parziale del saldo esistente delle ore supplementari con tempo libero di pari durata. Nel limite del possibile, egli tiene conto dei desideri e delle esigenze dei lavoratori, concedendo in modo particolare giornate intere. Onde evitare i lavori in caso di canicola o di maltempo, la compensazione può anche essere disposta su base oraria³¹.

4 Il saldo delle ore supplementari deve essere completamente azzerato entro la fine di aprile di ogni anno. Nel caso in cui, per motivi aziendali eccezionali, ciò non dovesse essere possibile, a fine aprile il saldo rimanente dovrà essere retribuito con il salario base e un supplemento del

²⁸ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

²⁹ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

³⁰ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

³¹ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

25 %³². Per il riporto delle ore in difetto si applica l'articolo 26 capoverso 2, a condizione che venga mantenuto il sistema di conteggio secondo la variante b)³³.

5 In caso di interruzione del rapporto di lavoro durante l'anno di conteggio³⁴, occorre effettuare il calcolo pro rata dell'orario annuale di lavoro e procedere analogamente a quanto previsto dal cpv. 4.

6 Ore in difetto (ore mancanti) possono essere computate con il conguaglio alla fine del rapporto di lavoro solo se imputabili a una colpa del lavoratore e se l'ammontare è congruo.

Art. 27 Giorni non lavorativi

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

2 In casi motivati, è ammesso il lavoro nei giorni menzionati all'art. 27 cpv. 1 CNM. L'impresa deve darne comunicazione alla Commissione professionale paritetica competente almeno 24 ore prima dell'inizio dei lavori.

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

Art. 28 Lavoro ridotto e sospensione delle attività aziendali causa intemperie

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

2 I lavori che si svolgono all'aperto, in caso di condizioni meteorologiche che pregiudicano la salute del lavoratore e/o che ne impediscono uno svolgimento efficiente (pioggia, neve, fulmini, freddo intenso) devono essere interrotti, nella misura in cui ciò è tecnicamente possibile.

³² Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° maggio 2019 (DCF del 2 aprile 2019)

³³ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

³⁴ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

3 L'interruzione del lavoro deve essere ordinata dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Prima dell'interruzione si devono interpellare i lavoratori interessati.

4 Durante l'interruzione del lavoro per intemperie, i lavoratori devono tenersi a disposizione del datore di lavoro o del suo sostituto in modo da poter riprendere il lavoro in qualsiasi momento, a meno che il datore di lavoro non abbia consentito ai lavoratori di disporre liberamente del loro tempo. Su ordine del datore di lavoro o del suo sostituto, durante l'interruzione del lavoro, i lavoratori sono tenuti a prestare altri lavori ragionevolmente esigibili.

5 Vengono considerate attività che possono essere ragionevolmente eseguite tutte quelle commisurate alle capacità dei lavoratori e che vengono abitualmente prestate nel settore.

6 Chi, per l'interruzione del lavoro, fa richiesta di un'indennità a un'assicurazione prevista dalla legge (assicurazione contro la disoccupazione), per i giorni di attesa previsti dalla legge deve computare l'orario di lavoro medio giornaliero (art. 24 cpv. 3) all'orario di lavoro annuale. Il diritto all'indennità del lavoratore è disciplinato dalle disposizioni di legge.

Art. 29 abrogato

Art. 30 abrogato

Art. 31 abrogato

Art. 32 abrogato

Art. 33 abrogato

3. Vacanze

Art. 34 Diritto generale alle vacanze

1 Il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze:

	a salario mensile	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)

* Calcolo: $5 / (52,14 - 5) \times 100$ risp. $6 / (52,14 - 6) \times 100$

2 Il salario percentuale per le vacanze è calcolato conformemente alla tabella dell'appendice 8. Il salario percentuale per le vacanze di cui all'art. 34 cpv. 1 CNM viene corrisposto mediante accredito sul conteggio salariale. È espressamente vietato il pagamento in contanti del salario per le vacanze durante il rapporto di lavoro.

3 I giorni festivi legali che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanza e possono di conseguenza essere recuperati successivamente.

Art. 35 Diritto pro rata alle vacanze

1 *Principio:* nell'anno civile nel quale inizia o termina il rapporto di lavoro, le vacanze conformemente all'art. 34 CNM vengono calcolate pro rata in base alla durata del rapporto d'impiego nel rispettivo anno civile.

2 abrogato

3 abrogato

Art. 36 Periodo delle vacanze, godimento delle vacanze

1 *Periodo delle vacanze:* il periodo delle vacanze va concordato con sufficiente anticipo tra il datore di lavoro e il lavoratore tenendo conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore.

2 *Concessione di due settimane consecutive:* purché il diritto alle vacanze sia sufficiente, due settimane vanno prese possibilmente senza interruzione (art. 329c cpv. 1 CO).

3 *Vacanze collettive*: la data di eventuali vacanze collettive va discussa a tempo debito con i lavoratori o con la loro rappresentanza nell'impresa.

Art. 37 Divieto di indennizzo e di lavoro durante le vacanze

1 *Godimento delle vacanze*: le vacanze devono essere godute di regola nel corso dell'anno. Finché dura il rapporto di lavoro le vacanze non possono essere compensate con denaro o altre prestazioni (art. 329d cpv. 2 CO).

2 *Lavoro durante le vacanze*: se durante le vacanze il lavoratore presta lavoro remunerato per conto di terzi e lede così i legittimi interessi del datore di lavoro, questi gli può rifiutare il salario dovuto per le vacanze o esigerne la restituzione se il pagamento fosse già avvenuto (art. 329d cpv. 3 CO). Resta riservata una denuncia del datore di lavoro alla Commissione professionale paritetica conformemente all'art. 70 CNM («Divieto di lavoro nero»).

4. Giorni festivi, assenze, servizio militare, civile e di protezione civile

Art. 38 Giorni festivi

1 *Giorni festivi indennizzabili*: i lavoratori hanno diritto a un'indennità per perdita di salario in determinati giorni festivi che ricorrono in giorni di lavoro. I CCL locali fissano le festività (almeno otto giorni festivi all'anno), da retribuirsi a condizione che cadano in un giorno di lavoro. I giorni festivi indennizzati vanno pure bonificati quando cadono durante le vacanze.

2 *Indennità per i lavoratori a salario orario*: per il calcolo dell'indennità per i giorni festivi fa stato la media delle ore giornaliere (cfr. art. 24 cpv. 3), da retribuire con il salario base. Il versamento dell'indennità viene effettuato 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, dalla Suva o dall'assicurazione contro la disoccupazione.

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

5 *Indennità percentuale*: in alternativa è possibile concordare per iscritto un'indennità percentuale per i giorni festivi. Fa stato la percentuale definita annualmente dalla Commissione professionale paritetica competente. L'indennità viene corrisposta insieme al salario mensile. Il metodo di indennizzo prescelto non può essere modificato nel corso dell'anno³⁵.

Art. 39 Assenze di breve durata

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

a) Proscioglimento dall'obbligo militare:	½ giornata. Qualora la distanza tra il posto di lavoro e quello di ispezione ³⁶ sia tale da rendere impossibile la ripresa del lavoro nella stessa giornata, il lavoratore ha diritto a una giornata intera.
b) Matrimonio del lavoratore:	1 giorno
c) Congedo di paternità in caso di nascita di un figlio: ³⁷	10 giorni. Il congedo di paternità è disciplinato dall'art. 329g CO. L'indennità di perdita di guadagno (IPG) spetta al datore di lavoro.
d) Decesso nella famiglia del lavoratore (coniuge o figlio):	3 giorni

³⁵ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

³⁶ Da intendersi come proscioglimento

³⁷ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

e) **Decesso di fratelli, genitori o suoceri:** **3 giorni**

f) **Trasloco della propria economia domestica se il rapporto di lavoro non è disdetto:** **1 giorno**

2 Se il lavoratore, per altri motivi personali, è impedito senza colpa propria a prestare la sua opera, si applica l'art. 324a CO.

3 Per le assenze di breve durata menzionate all'art. 39 cpv. 1 CNM viene corrisposto il salario per le ore effettivamente perse, di cui il lavoratore avrebbe fruito se, quel giorno, avesse lavorato normalmente (conforme al calendario di lavoro vigente).

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

Art. 40 Servizio obbligatorio svizzero militare, civile e di protezione civile

1 Entità dell'indennità: il lavoratore ha diritto, in tempo di pace, a un'indennità durante i servizi svizzeri obbligatori, militare, civile o di protezione civile. 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, civili 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 %
– dalla 22 ^a settimana (militari in ferma continuata)	50 %	80 %

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

- a) è durato oltre tre mesi prima dell'inizio del servizio militare, civile o di protezione civile o
- b) 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 dalla legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG).

4 *Deduzioni:* qualora, per ragioni amministrative, vengano trattenuti al lavoratore dei contributi della Suva, del Fondo di applicazione e del Fondo per la formazione³⁸, tali contributi non vengono più rimborsati; le indennità di cui all'art. 40 cpv. 1 CNM sono considerate ridotte per un importo pari ai contributi in questione.

5 *Coordinamento con le prestazioni IPG:* se le prestazioni previste dalla legge federale sulle indennità di perdita di guadagno superano quelle corrisposte dal datore di lavoro secondo l'art. 40 cpv. 1 CNM, l'importo eccedente spetta al lavoratore.

6 Con l'adempimento delle condizioni summenzionate viene tacitato l'obbligo da parte del datore di lavoro di versare il salario, ai sensi degli art. 324a e 324b CO.

5. Retribuzioni

Art. 41 Salari base

1 Per le classi salariali di seguito elencate valgono i salari base su scala nazionale a cui ha diritto un lavoratore come salario minimo. Restano riservati i casi particolari ai sensi dell'art. 45 CNM.

2 Il salario base per ogni classe salariale ammonta a franchi (CHF) al mese o franchi all'ora (assegnazione vedi appendice 9):

Salario base dal 1 gennaio 2023³⁹

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6597/37.50	5893/33.50	5684/32.30	5372/30.50	4808/27.30
BLU	6340/36.00	5813/33.05	5608/31.85	5238/29.75	4737/26.90
VERDE	6082/34.55	5738/32.60	5533/31.45	5103/29.00	4673/26.55

3 Il salario orario di base viene calcolato con la seguente formula: salario mensile in base al cpv. 2 del presente articolo diviso 176 (il divisore è dato dal totale delle ore annuali diviso il numero di mesi; attualmente $2112 : 12 = 176$).

³⁸ Oggi: Parifonds Edilizia. Adeguamento all'art. 8 CNM 2008; modifica secondo la Convenzione addizionale dell'11 settembre 2009, in vigore dal 1° gennaio 2010; DOG in vigore dal 1° gennaio 2010 (DCF del 7 dicembre 2009)

³⁹ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

Note sui salari base dal 2018 al 2022

a) Il salario base dal 1° gennaio 2020 (modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° marzo 2019 [DCF del 6 febbraio 2019]).

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6497/36.90	5793/32.90	5584/31.70	5272/29.95	4708/26.75
BLU	6240/35.45	5713/32.45	5508/31.30	5138/29.20	4637/26.35
VERDE	5982/34.00	5638/32.05	5433/30.85	5003/28.40	4573/25.95

b) Il salario base 2019 (modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° marzo 2019 [DCF del 6 febbraio 2019]).

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6417/36.45	5713/32.45	5504/31.25	5192/29.50	4628/26.30
BLU	6160/35.00	5633/32.00	5428/30.85	5058/28.75	4557/25.90
VERDE	5902/33.55	5558/31.60	5353/30.40	4923/27.95	4493/25.50

c) Il salario base dal 1° gennaio 2014 rimane invariato dal 2014 al 2018

(modifica secondo la Convenzione addizionale del 31 ottobre 2013, in vigore dal 1° gennaio 2014; DOG in vigore dal 1° febbraio 2014 [DCF del 13 gennaio 2014]).

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6337/36.00	5633/32.00	5424/30.80	5112/29.05	4548/25.85
BLU	6080/34.55	5553/31.55	5348/30.40	4978/28.30	4477/25.45
VERDE	5822/33.10	5478/31.15	5273/29.95	4843/27.50	4413/25.05

Adeguamento dei salari individuali/effettivi 2014 nonché 2019 e 2020: cfr. appendice 2 CNM 2023–2025 «Convenzioni sull'adeguamento dei salari individuali/effettivi in conformità all'art. 51 CNM».

Art. 42 Classi salariali

I Per i salari base previsti dall'art. 41 CNM valgono le seguenti classi salariali:

Classi salariali		Condizioni
a) Lavoratori edili		
C	Lavoratori edili	Lavoratori senza conoscenze professionali
B	Lavoratori edili con conoscenze professionali	Lavoratori edili con conoscenze professionali ma senza certificato professionale e che per le loro buone qualifiche conformemente all'art. 44 cpv. 1 vengono promossi dal datore di lavoro dalla classe salariale C alla classe salariale B. Di regola tale promozione avviene al più tardi dopo 3 anni (36 mesi, base di calcolo: percentuale lavorativa 100 %) d'attività quale lavoratore edile nella classe salariale C (compresi gli impieghi svolti tramite prestatori di personale). In caso di nuova assunzione, la promozione può avvenire, in aggiunta al termine di cui sopra, dopo un anno di attività (12 mesi, base di calcolo: percentuale lavorativa 100 %) nell'impresa in questione. L'impresa può in ogni caso rifiutare la promozione anche dopo la scadenza dei termini e negli anni seguenti, se la qualifica si rivela insufficiente conformemente all'art. 44 cpv. 1, dandone notifica alla Commissione professionale paritetica competente. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe B. Sono fatte salve le eccezioni conformemente all'art. 45 cpv. 1 lett. d ⁴⁰ .

⁴⁰ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 23 gennaio 2017, in vigore dal 1° giugno 2017; DOG in vigore dal 1° giugno 2017 (DCF del 2 maggio 2017)

b) Lavoratori edili qualificati		
A	Lavoratori qualificati	Lavoratori che hanno concluso la formazione biennale di aiuto muratore CFP/costruttore stradale pratico CFP ⁴¹ . Lavoratori edili qualificati senza certificato professionale, tuttavia: 1. con un attestato comprovante la frequenza ai corsi riconosciuti dalla CPSA oppure 2. riconosciuti esplicitamente dal datore di lavoro come lavoratori edili qualificati. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe A. 3. con un attestato estero non riconosciuto dalla CPSA per l'assegnazione alla classe Q.
Q	Lavoratori diplomati	Lavoratori diplomati quali muratori, costruttori di vie di traffico (costruttori stradali), ecc., in possesso di un certificato professionale riconosciuto dalla CPSA (attestato federale di capacità o attestato estero equipollente) e con almeno 3 anni di attività su cantieri (il periodo di apprendistato viene considerato come attività).
c) Capi		
V	Capi	Lavoratori qualificati che hanno portato a termine con successo la scuola per capi riconosciuta dalla CPSA o che sono stati nominati capi dal proprio datore di lavoro.

2 L'elenco redatto dalla CPSA stabilisce le formazioni specializzate, i corsi e i certificati che danno diritto all'assegnazione nella classe salariale A. Per il riconoscimento, i corsi devono prevedere, di regola, almeno 300 ore di lezione.

Art. 43 Assegnazione alle classi salariali

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

2 Il salario base per i lavoratori diplomati come muratori o costruttori stradali (classe salariale Q) che hanno assolto con successo l'apprendistato e che hanno un impiego fisso a tempo indeterminato può essere

⁴¹ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

diminuito nel primo anno al massimo del 15%, nel secondo anno al massimo del 10% e nel terzo anno al massimo del 5%⁴².

3 Il salario base per gli aiuti muratori o i costruttori stradali pratici (classe salariale A) che hanno assolto con successo l'apprendistato CFP e che hanno un impiego fisso a tempo indeterminato può essere diminuito nel primo anno al salario base della classe salariale C, nel secondo anno al massimo del 15%, nel terzo anno al massimo del 10% e nel quarto anno al massimo del 5%⁴².

Art. 44 Qualifica e adeguamenti salariali

1 Il lavoratore viene annualmente qualificato dal proprio datore di lavoro nell'ultimo quadrimestre 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.

2 Per la regolamentazione relativa agli adeguamenti salariali stabiliti a livello di contratto collettivo si applicano le disposizioni dell'art. 51 CNM.

Art. 45 Regolamentazioni salariali in casi particolari

1 *Casi particolari*: per i lavoratori di seguito elencati i salari devono essere concordati per iscritto individualmente con il datore di lavoro (eccezione lett. b) con riferimento al presente articolo; i salari base rivestono un carattere puramente indicativo:

- a) lavoratori che fisicamente e/o mentalmente non sono in grado di svolgere pienamente l'attività;
- b) giovani che non hanno ancora compiuto il 17° anno di età, praticanti, scolari e studenti che non vengono occupati per più di due mesi nel corso dell'anno civile;
- c) lavoratori estranei al settore che non vengono occupati nell'edilizia per più di due mesi nel corso dell'anno civile;
- d) lavoratori delle classi salariali A e B ai sensi dell'art. 42 CNM, la cui assegnazione alla classe salariale è stata modificata in via eccezionale dal nuovo datore di lavoro con contemporanea notifica alla Commissione professionale paritetica competente.
- e) lavoratori che hanno già concluso un contratto di apprendistato nell'edilizia principale, per il periodo di transizione fino all'inizio dell'apprendistato nell'anno in questione; se l'apprendistato non

⁴² Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

- può essere iniziato per un motivo non imputabile al lavoratore, è dovuto a posteriori il salario minimo della classe salariale C⁴³;
- f) lavoratori che svolgono un'attività pratica nell'ambito di un pretirocinio d'integrazione approvato dalla Commissione paritetica competente ai sensi del presente articolo, per una durata massima di dodici mesi consecutivi⁴⁴; la CPSA può prevedere eccezioni per formazioni equivalenti⁴⁵.

2 *Divergenze di opinione*: in caso di divergenze di opinione sull'adeguatezza del salario ci si può rivolgere alla Commissione professionale paritetica competente.

Art. 46 Lavoro a cottimo

1 *Convenzione scritta*: con un accordo scritto stipulato tra il datore di lavoro ed il lavoratore si può convenire che le pretese derivanti dal CNM siano incluse nel salario a cottimo o rispettivamente nei premi di produzione.

2 *Mancanza di convenzione scritta*: in mancanza di un tale accordo scritto, le prescrizioni del Contratto nazionale mantello concernenti la 13^a mensilità, le vacanze, l'indennità per i giorni festivi e l'assicurazione malattia valgono anche per i lavoratori con rapporto di lavoro a cottimo e per i lavoratori che oltre al salario fisso percepiscono premi di produzione.

Art. 47 Retribuzione e pagamento del salario

1 *Retribuzione mensile costante*: se la retribuzione viene corrisposta in base alle ore prestate, per rapporti di lavoro di durata superiore a sette mesi consecutivi occorre convertire le ore in un salario mensile medio in modo da garantire una retribuzione mensile costante. Il calcolo si fa moltiplicando il salario orario per il totale delle ore annuali diviso per 12 mesi.

2 *Pagamento*: la retribuzione viene corrisposta mensilmente, di regola a fine mese, per bonifico⁴⁶; i pagamenti in contanti non hanno alcun effetto

⁴³ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° maggio 2019 (DCF del 2 aprile 2019)

⁴⁴ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° maggio 2019 (DCF del 2 aprile 2019)

⁴⁵ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019

⁴⁶ Nell'art. 47 cpv. 2 CNM è stata soppressa la possibilità di pagamento «in contanti»; modifica secondo la Convenzione addizionale dell'8 dicembre 2015, in vigore dal 1° gennaio 2016; DOG in vigore dal 1° luglio 2016 (DCF del 14 giugno 2016)

liberatorio⁴⁷. Indipendentemente dal tipo di retribuzione, il lavoratore ha diritto a un conteggio dettagliato a scadenza mensile, che oltre al salario deve indicare le ore lavorate.

3 abrogato

Art. 48 abrogato

6. Tredicesima mensilità

Art. 49 Diritto alla tredicesima

I lavoratori hanno diritto alla tredicesima a partire dall'inizio del loro impiego presso l'impresa. Se il rapporto di lavoro non ha avuto la durata di un intero anno civile, la tredicesima viene corrisposta pro rata.

Art. 50 Modalità di pagamento

1 Pagamento per rapporto di lavoro annuale: 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 (tabella di calcolo in appendice 8). Ai lavoratori con retribuzione mensile e a quelli con salario mensile ponderato viene corrisposta a fine anno una mensilità supplementare pari a un salario medio mensile (vedi tabella in appendice 8).

1^{bis} Mediante accordo scritto, il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare un versamento semestrale della tredicesima mensilità, anche se il rapporto di lavoro si protrae per l'intero anno civile. Con i lavoratori soggetti all'imposta alla fonte può inoltre essere concordato un versamento mensile della tredicesima mensilità. In ogni caso, il pagamento della tredicesima mensilità deve figurare separatamente sul conteggio salariale⁴⁸.

2 Pagamento pro rata: se il rapporto di lavoro non si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore viene corrisposta, con il conteggio finale, una quota supplementare pari all'8,3% del salario determinante accumulato durante l'anno civile considerato (vedi tabella in appendice 8).

3 Indennità di vacanza: sulla tredicesima non viene versata nessuna indennità di vacanza.

⁴⁷ Modifica secondo la Convenzione addizionale dell'8 dicembre 2015, in vigore dal 1° gennaio 2016

⁴⁸ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

7. Adeguamenti salariali

Art. 51 Principio

1 Le parti del CNM trattano annualmente, negli ultimi tre mesi, i seguenti adeguamenti:

- a) salari base di zona in percentuale o in franchi;
- b) salari effettivi in percentuale o in franchi, a livello generale o individuale.

2 Le parti del CNM perseguono, al momento di adeguare le retribuzioni, una soluzione economicamente sostenibile per il settore. Esse tengono conto fra l'altro dell'evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo, della situazione economica e del mercato del lavoro dell'edilizia principale, della produttività del lavoro, dei nuovi costi delle prestazioni sociali, della diminuzione dell'orario di lavoro, di eventuali aumenti dei giorni di vacanza, di indennità e di altri fattori determinanti.

2^{bis} abrogato

3 Se le parti del CNM non raggiungono un accordo entro il 30 settembre, ognuna di esse può disdire il CNM per il 31 dicembre osservando un termine di 2 mesi.

4 abrogato

8. Supplementi salariali

Art. 52 Generalità

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 prestato fra le 05.00 e le 20.00 in estate e tra le 06.00 e le 20.00 in inverno.

2 Se il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 26 CNM (lavoro supplementare), dell'art. 55 CNM (lavoro notturno temporaneo) e dell'art. 56 CNM (lavoro festivo), è tenuto a pagare dei supplementi salariali, restano riservati accordi dei CCL locali di altro tenore ma equivalenti.

3 I supplementi ai sensi dell'art. 26 cpv. 2 (ore supplementari) e i supplementi ai sensi dell'art. 55 (lavoro notturno temporaneo), dell'art. 27 cpv. 3

(lavoro di sabato) e dell'art. 56 (lavoro festivo) non sono cumulabili tra loro⁴⁹. Viene applicato quello più alto.

Art. 53 abrogato

Art. 54 Tempo di viaggio

1 Il tempo impiegato per il viaggio di andata e ritorno da e verso il posto di raccolta non è computato all'orario di lavoro annuale giusta l'art. 24 CNM. Se supera i 30 minuti al giorno, deve essere indennizzato con il salario base.

2 In caso di impiego di personale a prestito l'impresa deve far sì che per questi lavoratori venga concordato lo stesso posto di raccolta che per i lavoratori dipendenti.

Art. 55 Lavoro notturno temporaneo

1 In caso di deroghe all'orario normale di lavoro, cioè in caso di lavoro notturno temporaneo, compreso il lavoro notturno a sciolte, per le ore di lavoro effettuate nell'arco di tempo dalle 20.00 alle 05.00 del mattino in estate e dalle 20.00 alle 06.00 in inverno viene corrisposto un supplemento salariale pari a:

- a) quando il lavoro dura fino a una settimana 50 %
- b) quando il lavoro si protrae oltre una settimana 25 %

2 Restano riservate convenzioni contrattuali diverse, in particolare per i lavori ferroviari o per i lavori sotterranei, come anche l'art. 58 CNM.

3 abrogato

Art. 56 Lavoro festivo

Per il lavoro festivo il supplemento salariale è pari al 50%. Viene considerato lavoro festivo il lavoro prestato dalle 17.00 di sabato fino alle 05.00 del lunedì successivo in estate e fino alle 06.00 in inverno, e quello nei giorni festivi ufficiali (00.00-24.00).

Art. 57 Lavori nell'acqua o nel fango

È considerato «lavoro nell'acqua o nel fango» quello che non può essere eseguito con calzature di lavoro normali o stivali di gomma bassi, senza andare soggetti ad influenze nocive. Per un lavoro di questo tipo viene

⁴⁹ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° maggio 2019 (DCF del 2 aprile 2019)

corrisposto un supplemento salariale tra il 20 % e il 50 % conformemente alla seguente tabella:

- a) Stivali al ginocchio 25%
- b) Stivali tutta coscia 35%
- c) Pantaloni per il lavoro nell'acqua 50%⁵⁰.

Art. 58 Lavori sotterranei

1 I lavoratori hanno diritto a un supplemento per le ore effettivamente prestate nei lavori sotterranei.

2 Per lavori sotterranei si intendono gallerie, cunicoli, caverne e pozzi la cui esecuzione, ampliamento o ricostruzione avviene sotto terra con il procedimento da minatore⁵¹. In base a questa regolamentazione, i pozzi verticali che devono essere prolungati e la cui profondità misura più di 20 metri (misurati dal piano di lavoro da cui ha inizio lo scavo) sono considerati alla stessa stregua dei lavori sotterranei; il supplemento per lavori sotterranei viene pagato a partire dalla profondità di 20 metri.

3 I supplementi per i lavori in sotterraneo e i risanamenti di opere sotterranee sono regolamentati nella Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo (appendice 12)⁵².

9. Indennità e rimborso spese

Art. 59 Indennità per lavoro notturno a sciolte

1 Regole generali: per il lavoro notturno continuo tra le 20.00 e le 05.00 in estate e le 06.00 in inverno, come d'uso sui cantieri idroelettrici e nella costruzione di gallerie o sui cantieri dove alle maestranze è offerta la possibilità di vitto e alloggio, il lavoratore ha diritto a un'indennità di CHF 2.– all'ora.

2 Regole equivalenti e generali: può essere convenuta anche un'altra indennità equivalente meglio rispondente alle particolarità del lavoro o del cantiere.

3 Tale indennità non è dovuta cumulativamente a quella di cui all'art. 55 CNM.

⁵⁰ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

⁵¹ Per «procedimento da minatore» si intendono i lavori in sotterraneo indipendentemente dal fatto che siano eseguiti con l'avanzamento tradizionale, con frese, con frese puntuali, con lo scudo, ecc.

⁵² Modifica secondo la Convenzione addizionale del 25 maggio 2010, in vigore dal 1° gennaio 2011; DOG in vigore dal 1° gennaio 2011 (DCF del 2 dicembre 2010)

Art. 60 Rimborso spese, indennità per il pranzo e chilometraggio

1 I lavoratori occupati fuori dal luogo di lavoro hanno diritto al rimborso delle spese sostenute (art. 327a e 327b CO).

2 L'impresa, secondo possibilità, mette a disposizione un pasto sufficiente al posto di corrispondere un'indennità in denaro. In mancanza di questa possibilità da parte dell'azienda, o se il lavoratore non può rientrare a casa per il pranzo, viene versata un'indennità di almeno CHF 16.⁻⁵³. Le parti del CCL locale possono concordare un importo superiore ed emanare disposizioni supplementari che disciplinino fra l'altro i dettagli del diritto alla prestazione.

3 Se il lavoratore, su esplicita indicazione dell'impresa, fa uso della propria autovettura, ha diritto a un'indennità di almeno CHF 0.70 per ogni chilometro di servizio⁵⁴.

**10. Indennità per intemperie
(abrogato)**

Art. 61 abrogato

Art. 62 abrogato

Art. 63 abrogato

11. Malattia, infortunio

Art. 64 Assicurazione indennità giornaliera di malattia⁵⁵

1 *Obbligo d'assicurazione:* il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia a favore dei lavoratori assoggettati al CNM.

⁵³ Modifica secondo la Convenzione addizionale dell'8 dicembre 2015, in vigore dal 1° gennaio 2016; DOG in vigore dal 1° luglio 2016 (DCF del 14 giugno 2016). La norma sulla indennità per il pranzo è in vigore dal 1° gennaio 2017

⁵⁴ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

⁵⁵ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 23 gennaio 2017, in vigore dal 1° aprile 2017; DOG in vigore dal 1° giugno 2017 (DCF del 2 maggio 2017)

2 *Inizio dell'assicurazione*: l'assicurazione comincia a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare il lavoro.

3 *Giorno di attesa non retribuito*: in caso di assenza per malattia, per episodio viene applicato al massimo un giorno di attesa non retribuito a carico del lavoratore. Il giorno di attesa viene meno se entro 90 giorni civili dalla ripresa del lavoro subentra una nuova inabilità al lavoro in seguito alla stessa malattia (ricaduta).

4 *Prestazioni assicurative*: l'assicurazione comprende le seguenti prestazioni minime:

- a) 90 % del salario lordo perso a causa di malattia alla scadenza del giorno di attesa non retribuito.
- b) Prestazioni d'indennità giornaliera fino al 730° giorno dall'inizio del caso di malattia. La recidiva di una malattia è considerata, per quanto concerne la durata delle prestazioni e il periodo di differimento, come un nuovo caso di malattia se l'assicurato prima del nuovo insorgere della malattia è stato ininterrottamente abile al lavoro per 12 mesi.
- c) In caso d'inabilità lavorativa accertata di almeno il 25 %, l'indennità giornaliera è versata proporzionalmente al grado d'inabilità al lavoro, ma al massimo per la durata di indennizzo ai sensi della lett. b.
- d) Prestazioni di maternità per almeno 16 settimane, di cui almeno 8 settimane dopo il parto. La durata di indennizzo in caso di maternità non viene fatta rientrare nella durata ordinaria di indennizzo di 730 giorni. Le prestazioni dell'assicurazione statale di maternità possono essere computate nella misura in cui riguardano lo stesso periodo.

5 *Premi e prestazioni assicurative differite*

- a) I premi effettivi dell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera sono sostenuti per metà dal datore di lavoro e per metà dal lavoratore.
- b) Qualora il datore di lavoro stipuli un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera che preveda una prestazione differita di 30 giorni al massimo e un giorno di attesa per ogni caso di malattia, dovrà sopportare egli stesso il 90 % del salario perso durante il periodo di differimento.
- c) Durante la malattia, il lavoratore è esonerato dal pagamento dei premi.

6 *Base salariale/guadagno giornaliero*: l'indennità giornaliera si basa sull'ultimo salario versato prima della malattia secondo l'orario di

lavoro normale contrattuale. In caso di malattia, gli adeguamenti salariali contrattuali sono presi in considerazione.

7 Importo massimo delle prestazioni assicurative: le prestazioni versate in sostituzione del salario in caso di impedimento al lavoro possono essere ridotte se e nella misura in cui superano il reddito netto di cui il lavoratore è stato privato a seguito dell'evento assicurato. L'importo versato in caso di impedimento al lavoro non può superare l'importo versato per la prestazione lavorativa (non compresa la quota della tredicesima mensilità).

8 Riserve assicurative: inabilità al lavoro dovute a recidive di malattie gravi, per le quali l'assicurato è stato curato prima dell'entrata nell'assicurazione, vengono indennizzate come segue:

Recidiva della malattia durante il rapporto di lavoro ininterrotto in un'azienda assoggettata al CNM:	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

Sono garantite le piene prestazioni se l'assicurato ha lavorato ininterrottamente per 5 anni nel ramo dell'edilizia principale svizzera. Non sono prese in considerazione interruzioni inferiori a 90 giorni (rispettivamente 120 giorni per i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei).

9 Fine dell'assicurazione

- a) La copertura assicurativa si estingue nei casi seguenti:
- con l'uscita dalla cerchia delle persone assicurate o dal rapporto di lavoro;
 - se il contratto d'assicurazione viene annullato o sospeso;
 - se è esaurito il diritto alle prestazioni.
- b) In caso di eventi assicurati avvenuti durante la copertura assicurativa, le prestazioni vanno fornite fino al recupero della piena abilità lavorativa, al massimo fino al raggiungimento del limite delle prestazioni, conformemente al cpv. 4.

10 Passaggio all'assicurazione individuale

- a) All'uscita dall'assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia, i lavoratori hanno il diritto, entro 90 giorni, di passare all'assicurazione individuale.
- b) I lavoratori devono essere informati in tempo utile e per scritto sul loro diritto di passaggio.

- c) Non è consentito formulare nuove riserve assicurative. L'assicurazione deve coprire almeno le prestazioni versate fino ad allora per quanto concerne sia l'importo dell'indennità giornaliera sia la durata del diritto alle prestazioni.

11 Responsabilità del datore di lavoro

- a) Nella misura in cui l'assicurazione deve fornire le prestazioni sopra indicate, tutte le prestazioni conformi all'art. 324a CO sono tacitate in caso di malattia del lavoratore.
- b) Il datore di lavoro deve concedere prestazioni conformi all'art. 324a CO ai lavoratori che non possono essere assicurati per le indennità giornaliere di malattia o possono esserlo soltanto con riserva.
- c) Il datore di lavoro non risponde del rifiuto dell'assicurazione di fornire prestazioni riconducibile a una violazione delle condizioni di assicurazione imputabile al lavoratore, sempreché il datore di lavoro abbia ottemperato al suo obbligo di informare.
- d) Qualora le disposizioni contrattuali non soddisfino tali esigenze, il datore di lavoro risponde di eventuali differenze. Egli è tenuto a informare i lavoratori sulle condizioni di assicurazione e a comunicare loro un eventuale cambiamento di assicuratore.

12 Area geografica di validità

- a) L'assicurazione è valida in tutto il mondo. Essa decade qualora l'assicurato soggiorni per oltre tre mesi all'estero (il Principato del Liechtenstein non è considerato estero). Nel caso di una permanenza all'estero superiore a tre mesi, l'assicurato ha diritto all'indennità giornaliera di malattia qualora risulti ricoverato in un istituto di cura e il suo rimpatrio in Svizzera sia sconsigliato per motivi medici.
- b) Un assicurato ammalato che si reca all'estero senza l'esplicito consenso dell'assicuratore ha nuovamente diritto alle prestazioni soltanto a partire dal suo rientro in Svizzera.
- c) 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 alla partenza dalla Svizzera o dal Principato del Liechtenstein, fatti salvi i casi di ricovero in Svizzera, certificati e necessari dal punto di vista medico e a condizione che sia stata rilasciata la relativa autorizzazione delle autorità competenti.
- d) Il lavoratore frontaliere va trattato, per quanto 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 tuttavia consentito sospendere le proprie prestazioni dal momento in cui l'assicurato sposta definitivamente il proprio domicilio dalla zona di confine limitrofa ad un'altra regione estera.

- e) Sono fatti salvi i diritti derivanti dagli accordi bilaterali tra la Svizzera e gli Stati dell'Unione europea/AELS.

13 Disposizioni transitorie: i contratti d'assicurazione esistenti devono essere adeguati al più tardi entro la fine del 2018.

Art. 65 Assicurazione contro gli infortuni

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

2 Riduzione delle prestazioni da parte della Suva: se la Suva esclude o riduce, in caso di colpevolezza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari, le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo del pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa proporzione⁵⁶.

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

12. Pagamento del salario in caso di morte del lavoratore, indennità di partenza e previdenza professionale (abrogato)

Art. 66 abrogato

Art. 67 abrogato

Art. 68 abrogato

⁵⁶ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° maggio 2019 (DCF del 2 aprile 2019)

13. Diritti e obblighi generali, sanzioni

Art. 69 abrogato

Art. 70 Divieto di lavoro nero

1 Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro remunerato per conto di un terzo nella misura in cui leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.

2 Per accertare il lavoro nero, le competenti Commissioni professionali paritetiche svolgono regolarmente dei controlli, di regola una volta al mese.

3 In caso di violazione di questo divieto del lavoro nero, la Commissione professionale paritetica competente può, a seconda della gravità del singolo caso, intimare un ammonimento o una multa convenzionale fino all'importo massimo di CHF 3000.-. Questa multa convenzionale è trattenuta dal salario e l'importo messo a disposizione della Commissione professionale paritetica, che deve usarlo per l'applicazione e l'esecuzione dei CCL. In caso di recidiva, il datore di lavoro può inoltre rescindere il contratto di lavoro con effetto immediato per motivi gravi. Restano riservate le pretese del datore di lavoro per risarcimento danni.

4 Nei confronti di datori di lavoro che deliberatamente lasciano eseguire o favoriscono il lavoro nero remunerato può essere intimato un ammonimento o comminata una multa convenzionale ai sensi dell'art. 70 cpv. 3 CNM.

Art. 71 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 o per una durata determinata, e se per sua colpa non rispetta l'accordo relativo, egli deve pagare il salario.

Art. 72 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 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:
 1. 10 giorni per i lavoratori stranieri che entrano per la prima volta in Svizzera;
 2. 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 e 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 iscritto 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 CO. Inoltre ha diritto al risarcimento di ulteriori danni. Se il datore di lavoro fa valere questo diritto legale, scade quello secondo i cpv. 2 e 3 del presente articolo.

14. Disposizioni particolari

Art. 73 Legge sulla partecipazione

1 Le parti del CNM regolano l'applicazione della legge sulla partecipazione nella convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» (appendice 5) che costituisce parte integrante del presente contratto.

2 La convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» contiene fra l'altro le norme sull'informazione nell'azienda, la sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie nell'impresa, su particolari situazioni aziendali come pure sulla rappresentanza dei lavoratori nell'impresa.

Art. 74 Alloggi per i lavoratori, igiene e ordine sui cantieri

Le parti del CNM fissano in una convenzione addizionale 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 (vedi appendice 6). Tale convenzione addizionale è parte integrante del CNM.

Terza parte: Disposizioni per l'applicazione e disposizioni finali

1. Esecuzione delle disposizioni normative

Art. 75 Competenze

1 *Competenze*: per l'esecuzione e il rispetto del CNM in applicazione dell'art. 12 cpv. 2 CNM e dell'art. 357a e 357b CO sulla conciliazione di divergenze di opinione o controversie nel territorio contrattuale delle parti contraenti locali, sono competenti le parti contraenti il CCL locale.

2 *Norme*: conformemente all'art. 10 cpv. 3 lett. b CNM, il CCL locale deve contenere le norme indicate nei seguenti articoli. Queste disposizioni possono essere anche oggetto di un regolamento, che è parte integrante del CCL locale.

Art. 76 Commissione professionale paritetica locale⁵⁷: nomina, competenze e compiti

1 *Nomina*: le parti contraenti il CCL locale designano una Commissione professionale paritetica locale (CPP) che ha la forma giuridica di un'associazione. Lo statuto deve essere approvato dalle parti del CNM. Le Commissioni professionali paritetiche locali così costituite sono espressamente incaricate dell'esecuzione del CNM durante la sua validità.

2 *Competenze*: le parti contraenti il CNM delegano le competenze necessarie alle Commissioni professionali paritetiche locali per far valere il diritto all'esecuzione in comune ai sensi dell'art. 357b CO in nome proprio anche in procedimenti giudiziari⁵⁸.

3 *Compiti*: la Commissione professionale paritetica locale⁵⁹ ha i seguenti compiti:

- a) **garantire l'applicazione delle disposizioni contrattuali del CNM, delle relative appendici e convenzioni addizionali, a meno che non venga trovata altra soluzione in seno al CNM o ad altra convenzione; far applicare il CCL locale e comporre eventuali divergenze di opinione o controversie sull'applicazione del CCL locale⁶⁰;**

⁵⁷ Per gli indirizzi delle Commissioni paritetiche edilizia e genio civile: cfr. p. 151–154

⁵⁸ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° maggio 2019 (DCF del 2 aprile 2019)

⁵⁹ La CP-LS (appendice 12) è equivalente alle Commissioni professionali paritetiche locali.

⁶⁰ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° maggio 2019 (DCF del 2 aprile 2019)

- b) e in particolare:
1. eseguire controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nell'impresa su richiesta individuale o sistematicamente;
 2. verificare i calendari di lavoro (art. 25 cpv. 4 CNM), purché a tale proposito il CNM non abbia stabilito altre competenze, come nella convenzione addizionale «Lavori in sotterraneo» o nella convenzione addizionale «Genio civile speciale»;
 3. conciliare le divergenze di opinione tra imprese e lavoratori sull'assegnazione alle classi salariali (art. 42, 43 e 45 CNM);
 4. vegliare sull'applicazione della «Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'ordine e l'igiene sui cantieri» (appendice 6);
 5. conciliare le divergenze di opinione fra impresa e lavoratore sulla sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie;
 6. conciliare le divergenze di opinione ai sensi dell'art. 33 della convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» (appendice 5);
 7. comunicare alle autorità, come uffici cantonali del lavoro e comitati pubblici svizzeri, eventuali violazioni validamente giudicate contro il CNM (inclusi i CCL locali).

4 Procedura: la Commissione professionale paritetica locale conduce le sue procedure secondo i principi di diritto pubblico (i particolari vengono stabiliti dalla Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA, in un regolamento vincolante per tutte le Commissioni professionali paritetiche locali⁶¹).

La Commissione professionale paritetica locale:

- a) decide di controllare o far controllare il rispetto del CNM presso un'azienda, purché quest'ultima abbia la sede nel suo territorio oppure il cantiere si trovi nel suo territorio; negli altri casi informa la Commissione professionale paritetica competente in quel luogo;
- b) esegue controlli con membri autorizzati della Commissione, di solito con preavviso scritto, per verificare il rispetto del CNM e controlla i cantieri, a condizione che la sede dell'impresa o i cantieri si trovino nel territorio di sua competenza; può richiedere l'assistenza legale di altre Commissioni professionali paritetiche locali;
- c) elabora un rapporto sulle sue ispezioni, che viene inviato all'azienda interessata per una presa di posizione entro un termine adeguato, di regola due settimane;

⁶¹ Regolamento di procedura della Commissione paritetica svizzera di applicazione CPSA edilizia e genio civile (Regolamento di procedura CPSA) del 1° dicembre 2010, in vigore dal 1° gennaio 2011

- d) può affidare i compiti di cui alle lett. b e c anche a terzi specializzati;
- e) al termine delle sue indagini elabora una decisione scritta, che oltre al giudizio vero e proprio contiene una breve motivazione e l'indicazione delle possibilità di ricorso. La decisione deve inoltre indicare:
 - 1. se la procedura viene chiusa senza conseguenze o
 - 2. se oltre alla constatazione della violazione del CNM o del CCL locale viene inflitta un'ammonizione o una sanzione,
 - 3. se seguirà una notifica alle autorità e
 - 4. chi deve sostenere i costi del controllo e della procedura.

4^{bis} In singoli casi, la Commissione professionale paritetica può decidere che i lavoratori per i quali sussistono pretese nei confronti del datore di lavoro sulla base di un controllo salariale concluso siano informati in merito⁶².

5 Competenze: la decisione è emanata dalla Commissione professionale paritetica locale competente per il luogo ove ha sede l'azienda interessata; lo stesso vale nel caso in cui un'altra Commissione professionale paritetica le comunica un'eventuale violazione delle disposizioni del CNM. Per aziende con sede all'estero è competente la Commissione professionale paritetica locale del luogo in cui si trova il cantiere. Rimangono riservate eventuali disposizioni particolari, come per i lavori in sotterraneo o per il genio civile speciale.

6 Assistenza legale: se una Commissione professionale paritetica rifiuta di prestare un'assistenza legale richiesta ai sensi del cpv. 4 del presente articolo (lett. a e b), la Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA designa la Commissione professionale paritetica competente per il controllo e le eventuali sanzioni da adottare.

Art. 77 Collegio arbitrale locale: nomina e compiti

1 Nomina del Collegio arbitrale locale: le parti contraenti il CCL locale che, al momento dell'entrata in vigore della Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA, dispongono di un Collegio arbitrale designato e operativo possono, nei primi tre mesi dall'entrata in vigore della CPSA, confermare un Collegio arbitrale locale competente per la loro zona contrattuale. Esso si compone di un presidente, giurista e specialista in materia di diritto del lavoro nominato di comune accordo dalle parti contraenti, e da due assessori periti, anch'essi nominati dalle stesse parti. Qualora entro i termini prestabiliti non vi sia intesa sulla nomina del presidente, sarà la

⁶² Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° maggio 2019 (DCF del 2 aprile 2019)

Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA a decidere in materia entro due mesi dalla richiesta di una delle parti contraenti.

2 *Competenze concrete*: il Collegio arbitrale locale è concretamente competente per:

- a) giudicare controversie o vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la Commissione professionale paritetica non raggiunga un accordo (art. 78 CNM);
- b) giudicare le decisioni della Commissione professionale paritetica contro datori di lavoro e lavoratori. I datori di lavoro o i lavoratori interessati che non sono membri delle parti del CNM devono riconoscere per iscritto il Collegio arbitrale;
- c) sporgere querela da parte della Commissione professionale paritetica contro datori di lavoro e lavoratori interessati.

3 *Procedura arbitrale*: la procedura davanti al Collegio arbitrale locale si basa sul codice di procedura civile del cantone in cui ha sede il Collegio arbitrale; quale sede è considerata la sede svizzera dell'impresa. Il Collegio arbitrale decide per la sede e la procedura allorquando la zona di validità del CCL supera i confini di un cantone.

Art. 78 Procedure arbitrali e di conciliazione locali tra le parti contraenti locali

1 Le vertenze o le controversie devono essere trattate immediatamente dalla Commissione professionale paritetica locale dietro riserva dell'art. 10 cpv. 5 CNM.

2 Se la Commissione professionale paritetica locale non è in grado di raggiungere un'intesa, le parti possono adire congiuntamente o separatamente il Collegio arbitrale locale tramite un'azione. La competenza in materia è disciplinata dall'art. 77 cpv. 2 CNM.

3 Le decisioni del Collegio arbitrale sono definitive, riservati il ricorso o l'azione per nullità secondo il diritto cantonale.

4 Per tutta la durata della procedura davanti alla Commissione professionale paritetica locale, rispettivamente al Collegio arbitrale, si dovrà evitare ogni polemica pubblica sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. È permessa un'informazione oggettiva dei membri.

5 La Commissione professionale paritetica locale e il Collegio arbitrale sono competenti solo per le questioni e le vertenze relative all'interpretazione e all'applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti. Non compete loro emanare un nuovo diritto che rientra nella competenza esclusiva delle parti del CNM rispettivamente delle parti del CCL locale.

Art. 78^{bis} Sistema d'informazione Alleanza Costruzione

1 Le parti contraenti sostengono e partecipano al sistema d'informazione Alleanza Costruzione (SIAC), valido per l'intero settore delle costruzioni e in tutta la Svizzera, e aderiscono all'associazione paritetica SIAC. In quanto organi di applicazione, le CPP provvedono a trasmettere puntualmente le informazioni di applicazione necessarie a garantire l'operatività del sistema SIAC⁶³.

2 Se un'impresa assoggettata al CNM conferisce un incarico a un'impresa secondaria, l'impresa principale è tenuta a verificare se è stata emessa una certificazione di conformità al CCL che fornisca informazioni sui controlli effettuati e sul rispetto delle condizioni salariali e di lavoro del CCL applicabile all'impresa secondaria. Se la certificazione di conformità al CCL, al momento del conferimento dell'incarico, accerta la presenza di violazioni del CCL, l'impresa secondaria non può essere impiegata. In caso di inosservanza di questo principio, la Commissione paritetica commina sanzioni in conformità all'articolo 79⁶⁴.

Art. 79 Sanzioni

1 Se le Commissioni professionali paritetiche constatano una violazione delle disposizioni contrattuali, invitano la parte colpevole ad onorare immediatamente i propri impegni.

2 La Commissione professionale paritetica ha facoltà di:

- a) intimare un ammonimento;
- b) infliggere una multa convenzionale fino a CHF 50 000.-; se la pretesa è di ordine finanziario la multa può ammontare fino al valore della pretesa dovuta;
- c) condannare la parte colpevole al pagamento delle spese procedurali ed accessorie;
- d) applicare le sanzioni previste all'art. 70 CNM («Divieto di lavoro nero»).

2^{bis} La Commissione professionale paritetica può infliggere le sanzioni previste in caso di violazione delle disposizioni del contratto collettivo anche quando l'impresa fornisce intenzionalmente false informazioni sui propri collaboratori, ottiene la tessera SIAC in modo illecito oppure ostacola le procedure di controllo⁶⁵.

⁶³ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019

⁶⁴ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023

⁶⁵ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° maggio 2019 (DCF del 2 aprile 2019)

2^{ter} Le spese di controllo e di procedura sono a carico dei datori di lavoro e/o dei lavoratori che hanno violato le disposizioni del CNM o che – nei casi in cui non è riscontrata nessuna infrazione al CNM – si sono comportati in modo da dar adito al controllo o all’avvio della procedura⁶⁶.

3 La multa convenzionale deve essere fissata in modo da dissuadere il lavoratore o il datore di lavoro in colpa dal contravvenire in futuro al CNM. L’importo della multa convenzionale viene stabilito cumulativamente in considerazione dei fattori seguenti:

- a) importo della prestazione pecuniaria di cui è stato privato il lavoratore dal datore di lavoro (vedi art. 79 cpv. 2 lett. b CNM);
- b) violazione di disposizioni contrattuali di natura non finanziaria;
- c) violazione singola o multipla (comprese le recidive) delle disposizioni contrattuali collettive, e gravità delle stesse;
- d) dimensioni dell’impresa;
- e) constatazione se il lavoratore o il datore di lavoro colpevole e messo in mora abbia già soddisfatto in parte o in toto i propri obblighi;
- f) constatazione se il lavoratore fa valere autonomamente i propri diritti contro un datore di lavoro in fallo o se ha intenzione comunque di farlo nell’immediato futuro.

4 Nei CCL locali l’esecuzione in comune, limitata a quella delle multe da parte della Commissione professionale paritetica (art. 357b cpv. 1 lett. c CO), può avvenire a condizione che le parti contraenti vogliano avvalersi di questa opportunità e che ne siano espressamente autorizzate, in virtù dell’art. 357b cpv. 2 CO.

5 La multa convenzionale è versata alla Commissione professionale paritetica entro 30 giorni. Questa impiega l’importo per l’applicazione e l’esecuzione del CCL.

2. Disposizioni finali

Art. 80 Disposizioni del CO

Restano riservate le disposizioni del CO per i casi non menzionati nel presente CNM.

Art. 81 Domicilio legale e foro competente

Le parti contraenti riconoscono Zurigo quale domicilio legale e foro competente.

⁶⁶ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° maggio 2019 (DCF del 2 aprile 2019)

Art. 82 Durata del CNM

1 Il CNM 2023–2025 entra in vigore il 1° gennaio 2023 e ha validità fino al 31 dicembre 2025.

I^{bis} In deroga all'art. 82 cpv. 1 CNM, per la durata e lo scioglimento del Parifonds Edilizia si applicano le disposizioni dell'art. 8 cpv. 6 CNM.

2 Riguardo alla possibilità di una disdetta anticipata del presente contratto, fanno stato le disposizioni dell'art. 51 CNM.

Appendici

Le presenti appendici sono parte integrante del CNM. Le disposizioni di obbligatorietà generale sono stampate in grassetto.

Appendice 1	Accordo protocollare in complemento al CNM concernente le «condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti» e il «diritto di stipulare contratti di adesione»
Appendice 2	Convenzioni sull'adeguamento dei salari individuali/effettivi in conformità all'art. 51 CNM: <ul style="list-style-type: none">– Salari 2023: DOG in vigore dal 1° maggio 2023 conformemente al DCF del 6 aprile 2023; modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023– Salari 2019/2020: DOG in vigore dal 1° marzo 2019 conformemente al DCF del 6 febbraio 2019; modifica secondo la Convenzione addizionale 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019– Salari 2014: DOG in vigore dal 1° febbraio 2014 conformemente al DCF del 13 gennaio 2014; modifica secondo la Convenzione addizionale del 31 ottobre 2013, in vigore dal 1° gennaio 2014
Appendice 3	abrogata
Appendice 4	abrogata
Appendice 5	Convenzione addizionale «Partecipazione nell'edilizia principale» «Convenzione sulla partecipazione»
Appendice 6	Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri «Convenzione sugli alloggi»
Appendice 7	Convenzione protocollare in complemento al campo di applicazione aziendale ai sensi dell'art. 2 CNM
Appendice 8	Tabella per la determinazione del salario durante le vacanze e per la 13 ^a mensilità
Appendice 9	Salari base 2023: DOG in vigore dal 1° maggio 2023 conformemente al DCF del 6 aprile 2023; modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023
Appendice 10	abrogata
Appendice 11	abrogata
Appendice 12	Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo»
Appendice 13	Convenzione addizionale «Genio civile speciale»
Appendice 14	abrogata
Appendice 15	Elenco dei criteri di classificazione relativo alle classi salariali A e Q e promemoria della CPSA relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri
Appendice 16	Direttiva sul lavoro a sciolte nell'edilizia principale svizzera
Appendice 17	Convenzione addizionale per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo
Appendice 18	Convenzione addizionale «Ginevra»

Indirizzi delle Commissioni paritetiche dell'edilizia e del genio civile

Appendice 1	Accordo protocollare: condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti, contratti di adesione	1
Appendice 2	Convenzioni sull'adeguamento dei salari individuali/effettivi: salari 2023, salari 2019/2020, salari 2014	2
Appendice 3	abrogata	3
Appendice 4	abrogata	4
Appendice 5	«Convenzione sulla partecipazione»	5
Appendice 6	«Convenzione sugli alloggi»	6
Appendice 7	«Convenzione protocollare sul campo di applicazione aziendale»	7
Appendice 8	Tabella salario vacanze e 13 ^a mensilità	8
Appendice 9	Salari base	9
Appendice 10	abrogata	10
Appendice 11	abrogata	11
Appendice 12	«Convenzione per i lavori in sottterraneo»	12
Appendice 13	Convenzione addizionale «Genio civile speciale»	13
Appendice 14	abrogata	14
Appendice 15	Elenco dei criteri per le classi salariali A e Q	15
Appendice 16	Direttiva sul lavoro a sciolte nell'edilizia principale	16
Appendice 17	Convenzione addizionale per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo	17
Appendice 18	Convenzione addizionale «Ginevra»	18

Appendice 1

**Accordo protocollare
in complemento al CNM
concernente le «condizioni
di formazione e di lavoro
per gli apprendisti»
e il «diritto di stipulare
contratti di adesione»**

Accordo protocollare in complemento al CNM concernente le «condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti» e il «diritto di stipulare contratti di adesione»

Valido con il CNM 2023–2025

Le parti del CNM stipulano il seguente accordo protocollare che costituisce parte integrante del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera, di seguito CNM:

Capitolo 1 Condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti

Art. 1 Principio

Ai sensi dell'art. 3 CNM, per gli apprendisti occupati nelle imprese (esclusi gli apprendisti di commercio o del settore tecnico) valgono, per le condizioni di lavoro e di formazione, le seguenti disposizioni.

Art. 2 Diritto alle vacanze

Le vacanze annuali ammontano a sei settimane.

Art. 3 Raccomandazioni per la retribuzione degli apprendisti

Le sezioni e i gruppi professionali della SSIC pubblicano annualmente delle raccomandazioni inerenti alla retribuzione degli apprendisti.

Art. 4 Tredicesima

Gli apprendisti hanno diritto alla tredicesima mensilità conformemente alle disposizioni degli art. 49 e 50 CNM. Le sezioni e i gruppi professionali della SSIC tengono conto di tale diritto nelle raccomandazioni inerenti alla retribuzione degli apprendisti.

Art. 5 Prestazioni supplementari

Gli apprendisti hanno diritto alle seguenti prestazioni:

- a) indennità per giorni festivi, ai sensi dell'art. 38 CNM;
- b) indennità per le assenze inevitabili, secondo l'art. 39 CNM;
- c) indennità per servizio militare, civile e di protezione civile, ai sensi dell'art. 40 CNM;
- d) indennità per trasferimento, ai sensi dell'art. 60 CNM;
- e) supplemento salariale per i lavori nell'acqua o nel fango, ai sensi dell'art. 57 CNM;
- f) supplemento per lavori sotterranei, di cui all'art. 58 CNM, pari al 50% durante tutto il periodo di apprendistato;
- g) indennità giornaliera di malattia, in virtù dell'art. 64 CNM (con riserva delle disposizioni legali vincolanti).

Art. 6 Contributi per il Fondo di applicazione e per la formazione¹

Gli apprendisti sono tenuti a versare un contributo al Fondo di applicazione e per la formazione¹ ai sensi dell'art. 8 CNM.

Art. 7 Lavoro a cottimo

Gli apprendisti non possono eseguire lavori a cottimo.

Art. 8 Continuazione del rapporto di lavoro

I maestri di tirocinio sono tenuti, a seconda delle possibilità dell'impresa, a occupare ulteriormente i loro apprendisti o a fornire loro opportunità di aggiornamento professionale.

Capitolo 2 Diritto di stipulare contratti di adesione**Art. 9 Stipulazione di contratti di adesione da parte della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e delle sue sezioni**

1 La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori ha il diritto di stipulare con i Quadri dell'Edilizia Svizzera e l'Associazione Svizzera dei Quadri (ASQ), nella forma di un contratto di adesione, un CNM dello stesso tenore per i settori dell'edilizia, del genio civile, della carpenteria, dell'estrazione e lavorazione della pietra nonché dell'estrazione di sabbia e di ghiaia.

2 Le sezioni della SSIC hanno il diritto di stipulare dei CCL locali con le sezioni locali dei Quadri dell'Edilizia Svizzera e dell'Associazione Svizzera dei Quadri (ASQ) a titolo di contratto di adesione di cui al cpv. 1.

Art. 10 Stipulazione di contratti di adesione da parte delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CNM

Le organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CNM hanno il diritto di concludere con la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, in forma di contratti di adesione, un CCL dello stesso tenore per capi muratori e capi fabbrica (CCL per capi muratori).

Art. 11 Disposizioni comuni

Per quanto concerne i contratti di adesione, si conviene che per tutta la durata dei relativi CCL, le trattative sulle modifiche e sulle aggiunte al CNM si tengono tra la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e le organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CNM; le trattative riguardanti le modifiche e le aggiunte al CCL per capi muratori si svolgono tra la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e i Quadri dell'Edilizia Svizzera e l'Associazione Svizzera dei Quadri.

¹ Oggi: Parifonds Edilizia. Adeguamento all'art. 8 CNM 2008; modifica secondo la Convenzione addizionale dell'11 settembre 2009, in vigore dal 1° gennaio 2010; DOG in vigore dal 1° gennaio 2010 (DCF del 7 dicembre 2009)

Appendice 2

Convenzioni sull'adeguamento dei salari individuali/effettivi in conformità all'art. 51 CNM

(le disposizioni di obbligatorietà generale sono stampate in grassetto)

- **Salari 2023: DOG in vigore dal 1° maggio 2023**
conformemente al DCF del 6 aprile 2023;
modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022,
in vigore dal 1° gennaio 2023
- **Salari 2019/2020: DOG in vigore dal 1° marzo 2019**
conformemente al DCF del 6 febbraio 2019;
modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2019,
in vigore dal 1° gennaio 2019
- **Salari 2014: DOG in vigore dal 1° febbraio 2014**
conformemente al DCF del 13 gennaio 2014;
modifica secondo la Convenzione addizionale del 31 ottobre 2014,
in vigore dal 1° gennaio 2014

Salari 2023¹:

DOG in vigore dal 1° maggio 2023

conformemente al DCF del 6 aprile 2023;

modifica secondo la Convenzione addizionale
del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023

Le parti contraenti stipulano la seguente Convenzione addizionale sui salari 2023.

Art. 1 Contenuto

Il contenuto del CNM 2023 corrisponde al testo del CNM 2019–2023 valido 31.12.2022 e a tutte le sue appendici e all'accordo protocollare valido al 31.12.2022 con le seguenti modifiche.

Art. 2 Salari base²

I salari base giusta l'art. 41 CNM, l'appendice 9, l'art. 6 cpv. 2 dell'appendice 13 e l'art. 5 cpv. 2 dell'appendice 17 (stato 31.12.2022) registrano un aumento di CHF 100.– mensili e per analogia i salari orari (con arrotondamento matematico a CHF 0.05) con effetto dal 1° gennaio 2023. Le tabelle corrispondenti sono riportate nell'appendice II.

Art. 3 Salari effettivi³

A tutti i lavoratori sottoposti al CNM viene concesso, dal 1° gennaio 2023, un adeguamento (generale) del salario individuale pari a CHF 150.– al mese (CHF 0.85 all'ora in caso di contratto con salario orario) in tutte le classi salariali giusta l'art. 42 e le appendici 13 e 17 CNM. Per beneficiarne il lavoratore deve aver lavorato almeno 6 mesi in un'impresa sottoposta al CNM nel 2022 e deve essere in grado di «svolgere pienamente l'attività» (cfr. art. 45 cpv. 1 lett. a CNM).

Per i lavoratori che non sono durevolmente in grado di svolgere pienamente un'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 45 capoverso 1 lettera a CNM occorre stipulare individualmente un accordo scritto concernente l'aumento salariale, che può essere inferiore ai valori summenzionati giusta l'articolo 41 capoverso 1.

La base di calcolo per l'adeguamento è il salario individuale al 31 dicembre 2022. Gli adeguamenti generali (a livello aziendale) al rincaro e gli aumenti salariali già concordati dal 1° luglio 2022 possono essere computati al suddetto adeguamento salariale al 1° gennaio 2023.

¹ Il testo di obbligatorietà generale è stampato in grassetto

² Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022 in vigore dal 1° gennaio 2023

³ I salari base messi in vigore dalle parti con effetto dal 1° gennaio 2023 con la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022 e dichiarati di obbligatorietà generale con DCF del 6 aprile 2023 sono riportati all'art. 41 cpv. 2, all'appendice 9, all'art. 6 cpv. 2 dell'appendice 13 e all'art. 5 cpv. 2 dell'appendice 17

Art. 4 Entrata in vigore e conferimento del carattere obbligatorio generale⁴

La presente convenzione addizionale entra in vigore il 1° gennaio 2023.

Berna, 29 novembre 2022

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC)

Bernhard Salzmänn, Gian-Luca Lardi, Michael Kehrl

Per il Sindacato Unia

Nico Lutz, Vania Alleva, Chris Kelley

Per il Syna – il sindacato

Johann Tscherrig, Regula Thommen

⁴ La DOG è entrata in vigore il 1° maggio 2023 conformemente al DCF del 6 aprile 2023 con effetto fino al 31 dicembre 2025

Salari 2019/2020¹: DOG in vigore dal 1° marzo 2019 conformemente al DCF del 6 febbraio 2019;

modifica secondo la Convenzione addizionale
del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019

Le parti contraenti stipulano la seguente Convenzione addizionale sui salari 2019/2020.

Art. 1 (...)

Art. 2 **Salari base²**

I salari base secondo l'art. 41 CNM, l'appendice 9, l'art. 6 cpv. 2 dell'appendice 13 e l'art. 5 cpv. 2 dell'appendice 17 (stato 31.12.2018) sono aumentati rispettivamente di CHF 80.– (salari mensili) e CHF 0.45 (salari orari) dal 1° gennaio 2019 e rispettivamente di CHF 80.– (salari mensili) e CHF 0.45 (salari orari) dal 1° gennaio 2020. Le tabelle corrispondenti sono riportate nell'appendice 9.

Art. 3 **Salari effettivi³**

A tutti i lavoratori sottoposti al CNM viene concesso, dal 1° gennaio 2019, un adeguamento (generale) del salario individuale pari a CHF 80.– al mese (CHF 0.45 all'ora in caso di contratto con salario orario) e, dal 1° gennaio 2020, un adeguamento pari a CHF 80.– al mese (CHF 0.45 all'ora in caso di contratto con salario orario) in tutte le classi salariali giusta l'art. 42 e le appendici 13 e 17 CNM. Per beneficiarne il lavoratore deve aver lavorato almeno 6 mesi in un'impresa sottoposta al CNM nel 2018 (per l'aumento dall'1.1.2019) e nel 2019 (per l'aumento dall'1.1.2020) e deve essere in grado di «svolgere pienamente l'attività» (cfr. art. 45 cpv. 1 lett. a CNM). La base di calcolo per l'adeguamento è il salario individuale del 31 dicembre 2018 e del 31 dicembre 2019.

¹ Il testo di obbligatorietà generale è stampato in grassetto

² Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018 in vigore dal 1° gennaio 2019

³ I salari base messi in vigore dalle parti con effetto dal 1° gennaio 2019 con la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018 e dichiarati di obbligatorietà generale con DCF del 6 febbraio 2019 sono riportati all'art. 41 cpv. 2, all'appendice 9, all'art. 6 cpv. 2 dell'appendice 13 e all'art. 5 cpv. 2 dell'appendice 17

Art. 4 Entrata in vigore e conferimento del carattere obbligatorio generale⁴

La presente convenzione addizionale entra in vigore il 1° gennaio 2019.

Zurigo, 3 dicembre 2018

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC)

Benedikt Koch, Gian-Luca Lardi, Patrick Hauser

Per il Sindacato Unia

Nico Lutz, Vania Alleva, Serge Gnos

Per il Syna – il sindacato

Guido Schluemp, Arno Kerst, Ernst Zülle

⁴ La DOG è entrata in vigore il 1° marzo 2019 conformemente al DCF del 6 febbraio 2019 con effetto fino al 31 dicembre 2022

Salari 2014¹: DOG in vigore dal 1° febbraio 2014 conformemente al DCF del 13 gennaio 2014;

modifica secondo la Convenzione addizionale
del 31 ottobre 2013, in vigore dal 1° gennaio 2014

Le parti stipulano, in virtù dell'art. 51 cpv. 4 CNM, la presente convenzione addizionale sull'adeguamento del Contratto nazionale mantello (di seguito CNM) in materia di salari effettivi e salari base.

Premessa

Le parti del CNM constatano che l'Ufficio federale di statistica ha calcolato un rincaro negativo (-0,1%) per il periodo determinante da fine settembre 2012 a fine settembre 2013.

Art. 1 In generale

1 In linea di principio hanno diritto a un adeguamento del salario individuale (effettivo) secondo le disposizioni qui appresso tutti i lavoratori sottoposti al CNM, il cui rapporto di lavoro sia durato almeno sei mesi nel 2013 in un'impresa sottoposta al CNM (compresi i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei). In tutti gli altri casi gli adeguamenti salariali sono concordati individualmente tra impresa e lavoratore.

2 Il diritto a un adeguamento salariale secondo l'art. 2 di questa convenzione presuppone, oltre a quanto previsto nel cpv. 1 del presente articolo, la piena capacità lavorativa (cfr. cpv. 3 del presente articolo).

3 Per i lavoratori che non sono in grado di svolgere pienamente l'attività lavorativa ai sensi dell'art. 45 cpv. 1 lett. a CNM occorre stipulare un accordo scritto individuale sull'aumento salariale, che può essere inferiore ai valori indicati qui di seguito. In caso di divergenze si applica l'art. 45 cpv. 2 CNM.

Art. 2 Adeguamento dei salari 2014

1 L'adeguamento del salario individuale (effettivo) deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e si compone:

- di un aumento generale dello 0,4 % e
- di un eventuale adeguamento individuale (al merito).

2 Calcolo

Le modalità dell'adeguamento salariale citato nel cpv. 1 del presente articolo sono le seguenti:

¹ Le disposizioni di obbligatorietà generale sono stampate in grassetto.

a) Aumento generale

L'impresa è tenuta a concedere un adeguamento salariale generale a ogni lavoratore sottoposto al CNM sulla base del salario individuale al 31 dicembre 2013. L'aumento è dello 0,4% per tutte le classi salariali secondo l'art. 42 CNM.

b) Aumento al merito

L'impresa deve aumentare complessivamente dello 0,4% la massa salariale dei lavoratori sottoposti al CNM. Modalità per il calcolo dell'aumento della massa salariale:

- La data di riferimento per la determinazione della massa salariale è il 30 novembre 2013.
- I salari di tutti i lavoratori sottoposti al CNM (lavoratori a salario orario, a salario mensile costante, a salario mensile, compresi i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei) sono convertiti in aliquote salariali orarie. La conversione viene effettuata in base al tempo di lavoro mensile medio.
- Il totale dei salari orari viene aumentato dello 0,4% e l'importo risultante distribuito ai lavoratori in base alle prestazioni fornite. Per i lavoratori retribuiti mensilmente, l'importo è riconvertito in salario mensile.

Art. 3 Adeguamento dei salari base²

Art. 4 Adeguamento dell'art. 60 cpv. 2, indennità per il pranzo³

Art. 5 Entrata in vigore e conferimento del carattere obbligatorio generale

La presente convenzione entra in vigore il 1° gennaio 2014⁴.

Zurigo/Berna, 31 ottobre 2013

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC)

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Per il Sindacato Unia

N. Lutz, V. Alleva, A. Kaufmann

Per il Syna – il sindacato

E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

² I salari base messi in vigore dalle parti con effetto dal 1° gennaio 2014 con la Convenzione addizionale del 31 ottobre 2013 e dichiarati di obbligatorietà generale dal 1° febbraio 2014 con DCF del 13 gennaio 2014 sono riportati all'art. 41 cpv. 2, all'appendice 13 art. 6 cpv. 2 e all'appendice 17 art. 5 cpv. 2 CNM

³ La modifica dell'indennità per il pranzo messa in vigore dalle parti con effetto dal 1° gennaio 2014 con la Convenzione addizionale del 31 ottobre 2013 e dichiarata di obbligatorietà generale dal 1° febbraio 2014 con DCF del 13 gennaio 2014 è riportata all'art. 60 cpv. 2 CNM

⁴ La DOG è entrata in vigore il 1° febbraio 2014 conformemente al DCF del 13 gennaio 2014 con effetto fino al 31 dicembre 2015

Appendice 3 e Appendice 4

abrogate

Appendice 5

Convenzione addizionale sulla partecipazione nell'edilizia principale «Convenzione sulla partecipazione»

Convenzione addizionale sulla partecipazione nell'edilizia principale «Convenzione sulla partecipazione»

Valida con il CNM 2023–2025

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

Capitolo 1 Scopo, campo d'applicazione, concetti

Art. 1 Scopo

Lo scopo di questa convenzione è:

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

Art. 2 Campo di applicazione

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

Art. 3 Concetti del diritto di partecipazione

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

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

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

4 *Gestione autonoma*: significa che singoli compiti della rappresentanza dei lavoratori o, in sua assenza, dei lavoratori stessi devono essere liquidati autonomamente.

Capitolo 2 Informazione

Art. 4 Oggetto dell'informazione ed attuazione

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

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

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

3 L'informazione può essere data:

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

Capitolo 3 Sicurezza sul lavoro e tutela della salute

Art. 5 Principio

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

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

- a) le prescrizioni di legge e le direttive;
- b) la soluzione settoriale, sostenuta congiuntamente dalle parti sociali e dalla CFSL, «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore principale della costruzione»¹;
- c) le raccomandazioni e i programmi del «Forum per la sicurezza sul lavoro»;
- d) i servizi dell'Ufficio di consulenza per la sicurezza sul lavoro (UCSL).

¹ Approvata l'8 luglio 1997 dalla Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL). In vigore dal 15 luglio 1997. Oggi chiamata «sicuro»

Art. 6 Diritti e obblighi del datore di lavoro

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

2 *Il datore di lavoro deve fare in modo che:*

- a) tutti i lavoratori impiegati nella sua impresa o cantiere, compresi i lavoratori di altre imprese che ivi prestino la loro opera e che lavorino per suo mandato, siano informati tempestivamente e in maniera esauriente sui pericoli legati alla loro attività, ma anche su temi quali la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute; durante il periodo di prova, i dipendenti che lavorano per la prima volta nel settore dell'edilizia principale devono essere informati nell'ambito di un'istruzione di mezza giornata²;
- b) venga designato un «preposto alla sicurezza sul lavoro» in conformità al «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore principale della costruzione» che vanti la 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 sua responsabilità, poter operare in qualsiasi momento in modo autonomo e competente.

Art. 7 Diritti e obblighi del lavoratore

1 Diritti e obblighi del lavoratore si basano sulle disposizioni di legge.

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

3 Ogni lavoratore è tenuto ad attenersi scrupolosamente ai seguenti obblighi relativi all'igiene e alla sicurezza sul lavoro³:

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

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 tutela della salute. L'impresa comunica ai lavoratori l'esito di tale visita e tutti i provvedimenti adottati in materia di sicurezza⁴.

² Art. 2 e 5 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (di seguito OLL 3) e art. 3 e 6 dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (di seguito OPI)

³ Art. 11 OPI e art. 10 OLL 3

⁴ Art. 6 OLL 3

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 prevenzione⁵, presso autorità, esperti esterni della sicurezza sul lavoro e fornitori. Qualora vengano interpellati esperti esterni in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute, è necessario regolare preventivamente con l'azienda la questione dei costi.

Art. 10 Responsabile per le questioni di sicurezza sul lavoro e tutela della salute nella rappresentanza dei lavoratori

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

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

3 Ogni lavoratore ha diritto di rivolgersi, per questioni inerenti alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute, al relativo responsabile oppure al preposto alla sicurezza sul lavoro.

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

- a) l'impresa viola le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute nell'ambito del «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore principale della costruzione» e i lavoratori non vengono ascoltati né dal preposto alla sicurezza sul lavoro né dal datore di lavoro;
- b) il «responsabile per le questioni di sicurezza sul lavoro e tutela della salute», nonostante sollecitazioni da parte dell'impresa, non adempie i propri obblighi nell'ambito del «Concetto settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore principale della costruzione».

⁵ Art. 6 OLL 3 e art. 6a OPI

Capitolo 4 Situazioni aziendali particolari

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

Art. 11 Lavoro straordinario

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

Art. 12 Lavoro a cottimo

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

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

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

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

Art. 14 Principio

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

Art. 15 Introduzione del lavoro ridotto

I L'impresa può introdurre il lavoro ridotto se:

- a) il lavoro ridotto è dovuto a ragioni economiche e risultati 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 LADI⁶),
- b) l'annuncio è stato inoltrato per tempo all'Ufficio cantonale competente (art. 36 LADI),
- c) i lavoratori interessati ne hanno ricevuto comunicazione entro i termini previsti e
- d) ogni lavoratore interessato ha comunicato il proprio assenso in forma scritta, per eventuali accertamenti.

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

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

3 La ditta comunica immediatamente l'introduzione di lavoro ridotto alla 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 attesa e
- c) versare, durante il periodo di lavoro ridotto, tutti i contributi sociali previsti dalla legge e dal contratto, basati sul normale orario di lavoro.

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

Art. 17 Limitazione 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 devono, 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 viene applicata una riduzione salariale che, per i lavoratori a salario mensile, è proporzionale alle ore non prestate rispetto all'orario di lavoro normale previsto dal calendario aziendale.

Art. 20 Giorni festivi durante il lavoro ridotto o l'interruzione temporanea dell'attività 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 percentuale del salario. Restano riservate eventuali disposizioni diverse dei contratti collettivi di lavoro locali o di sezione.

Art. 21 Prestazioni dell'assicurazione di indennità giornaliera in caso 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 di indennità giornaliera in caso di malattia non sono 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 e AD, previdenza professionale, assicurazione infortuni, assegni per i figli

1 Ai sensi dell'art. 37 lett. c LADI, l'impresa è tenuta, durante il lavoro ridotto, a versare tutti i contributi alle assicurazioni sociali 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 civile e indennità di vacanze

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

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

3. Trasferimento ad altra impresa e licenziamenti collettivi

Art. 24 Concetti⁷

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:

⁷ Art. 333 cpv. 1 CO e art. 335d CO

1. almeno 10 lavoratori per le imprese che ne occupano di regola fra 20 e 100;
2. almeno il 10% dei lavoratori per le imprese che ne occupano di regola fra 100 e 300;
3. almeno 30 lavoratori per le imprese che ne occupano di regola oltre 300.

Art. 25 Consultazione dei lavoratori e obbligo di notifica

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

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

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

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

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

- a) i motivi del licenziamento collettivo,
- b) il numero di lavoratori 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 professionale paritetica competente e le parti del CCL del trasferimento dell'azienda o del licenziamento collettivo.

Art. 26 Criteri di licenziamento

Qualora siano previsti licenziamenti collettivi occorre 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 del CCL

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

⁸ Art. 333a cpv. 2 CO

⁹ Art. 335f cpv. 3 e cpv. 4 CO

¹⁰ Art. 335g CO

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

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

Art. 28 Piano sociale

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

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

Capitolo 5 Rappresentanza dei lavoratori

Art. 29 Costituzione della rappresentanza dei lavoratori

1 In aziende o parti di aziende con oltre 50 occupati un quinto dei lavoratori con diritto di voto (in imprese con oltre 500 occupati almeno 100 lavoratori) può esigere la votazione generale sull'opportunità di eleggere una rappresentanza dei lavoratori¹³. Il datore di lavoro e i lavoratori organizzano in comune la votazione e l'elezione, se la votazione generale ha avuto un esito favorevole a questa.

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

Art. 30 Diritto di voto, eleggibilità e circoscrizioni

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

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

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

3 Si possono creare delle circoscrizioni composte 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.

¹¹ Art. 335g cpv. 2 e cpv. 3 CO

¹² 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

¹³ Art. 5 della legge sulla partecipazione

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'acquisizione 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 dei suoi obblighi.

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 6 Disposizioni finali

Art. 33 Controversie¹⁴

1 Le divergenze d'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 addizionale al CNM, non modificata nei suoi contenuti, entra in vigore con il CNM. Per principio ha pari durata del CNM. Se non viene disdetta tre mesi prima della scadenza si rinnova per un ulteriore anno.

¹⁴ Art. 15 della legge sulla partecipazione

Appendice 6

6

**Convenzione aggiuntiva
concernente gli alloggi
dei lavoratori, l'igiene
e l'ordine sui cantieri
«Convenzione sugli alloggi»**

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

Valida con il CNM 2023–2025

Le parti del CNM sottoscrivono, giusta l'art. 74 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 di applicazione

Art. 1 Scopo

- 1 La presente convenzione viene stipulata, giusta l'art. 9 CNM, con lo scopo di:
- mettere a disposizione dei lavoratori, in particolare dei lavoratori stagionali e dei dimoranti temporanei, alloggi adeguati,
 - 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 i 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:
- 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;
 - tutti gli alloggi che le imprese di costruzione mettono temporaneamente a disposizione dei propri dipendenti, in particolare in grandi cantieri;
 - locali di soggiorno e attrezzature sanitarie sui cantieri.
- 3 Restano riservate le norme di diritto pubblico che fossero migliori¹.

¹ Stato lo gennaio 1995: cantoni Vaud, Ginevra e Vallese

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 indicativa: 150 m). L'installazione di una cabina telefonica deve essere prevista in alloggi con oltre 10 inquilini (valore indicativo: 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 individuale o 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 deve offrire loro la possibilità di preparare acqua calda negli alloggi,
 - b) per l'installazione e l'esercizio si devono rispettare le prescrizioni di diritto pubblico.
- 3 *Cucine individuali e cucine comuni*: per le cucine individuali e le cucine comuni vale quanto segue:
 - a) La cucina 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 sciolte 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 deve avere un posto a sedere e corrispondente spazio a tavola nonché un piano di lavoro sufficiente.

- c) Le cucine comuni con locale separato di soggiorno e refettorio devono 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 disporre di un posto a sedere (con schienale) e di relativo tavolo. Nel caso di lavoro a sciolte, 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 × 0,60 × 1,80 m), a una sedia (con schienale) con tavolo e con 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 indicativi 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 indicativi 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 asciugabiancheria) 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 stipulazione 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 di pronto soccorso (almeno una in ogni stabile). La persona ammalata o infortunata va sistemata in camera singola a seconda della malattia o dell'infortunio subito,
- 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 fundamentalmente 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 degli alloggi»).

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 e, per quanto possibile, dei pasti caldi semplici tenendo comunque conto di eventuali disposizioni legali.

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 toilette; queste vanno tenute separate per uomini e donne, qualora se ne ravvisi la necessità (in relazione al settore edilizia).

2 Le toilette 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 toilette 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 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 adotta delle soluzioni alternative (per es. impianti mobili).

Art. 15 Prescrizioni sulla manutenzione dei locali di soggiorno e dei 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 essere 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 Obblighi 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 Obblighi 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. Ha 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 essere 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 le 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 dell'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 per i lavori in sotterraneo (appendice 12).

2 I reclami sulla mancata applicazione della presente convenzione sono esaminati immediatamente dalla competente Commissione professionale paritetica locale.

3 Se la Commissione professionale paritetica locale constata delle irregolarità, fissa un termine adeguato per la loro eliminazione. Se entro il termine fissato la situazione non fosse regolarizzata, la Commissione adotta altre misure quali per es. informare le autorità preposte al mercato del lavoro e agli appalti, l'ufficio dell'igiene, ecc., oppure ridurre il canone di affitto nel caso di gravi irregolarità, ecc.

Capitolo 5 Disposizioni finali

Art. 19 Informazione dell'opinione pubblica su procedimenti in corso

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

Art. 20 Disposizioni transitorie

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

Art. 21 Entrata in vigore

1 La presente convenzione addizionale è rinnovata automaticamente di anno in anno, salvo che non venga disdetta per fine anno, con un preavviso di tre mesi.

2 Qualora si pervenga alla risoluzione del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM), 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.

Elementi di costo per il calcolo 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.

Appendice 7

**Convenzione protocollare
in complemento al campo
di applicazione aziendale
ai sensi dell'art. 2 CNM**

7

Convenzione protocollare in complemento al campo di applicazione aziendale ai sensi dell'art. 2 CNM «Convenzione sul campo di applicazione aziendale»

Valida con il CNM 2023–2025

In complemento all'art. 2 CNM le parti del CNM stabiliscono il seguente campo di applicazione aziendale:

Art. 1 Campo di applicazione aziendale (art. 2 cpv. 1 CNM)

Rientrano nel campo di applicazione aziendale in particolare:

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

Art. 2 Attività aziendali (art. 2 cpv. 2 CNM)¹

Imprese che svolgono in particolare le seguenti attività:

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

¹ Adeguamento in virtù della modifica del campo di applicazione aziendale (art. 2) secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012

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

Art. 3 Interpretazione

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

Appendice 8

**Tabella per la determinazione
del salario durante le vacanze
(art. 34 cpv. 2 CNM)
e per la 13^a mensilità
(art. 50 CNM)**

8

Tabella per la determinazione del salario durante le vacanze (art. 34 cpv. 2 CNM) e per la 13^a mensilità (art. 50 CNM)

(Il testo di obbligatorietà generale è stampato in grassetto.)

Generi di salario e altre prestazioni versate ai lavoratori		Diritto del lavoratore a:	
		<i>Salario durante le vacanze</i>	<i>13^a mensilità</i>
1.	Salari base		
101	Salario orario, settimanale, mensile	sì	sì
2.	Altre prestazioni di carattere salariale		
201	13 ^a mensilità	no	no
202	Partecipazioni, gratifiche, provvigioni	no	no
203	Onorari a membri di consigli d'amministrazione	no	no
204	Tantièmes	no	no
3.	Salari in caso di assenze		
301	Salario vacanze (pagato o accreditato)	no	sì
302	Salario nei giorni festivi	sì	sì
303	Salario assenze inevitabili (CCL)	sì	sì
304	Indennità intemperie (CCL)	sì	sì
305	Indennità di perdita di guadagno (orario ridotto)	sì	sì
306	Indennità del Parifonds per corsi di formazione e perfezionamento	no ¹⁾	no ¹⁾
307	Salario durante la formazione professionale che superano l'indennità Parifonds	sì	sì
308	Indennità giornaliera malattia, indennità Suva	no ²⁾	no ²⁾
309	Salario durante malattia o infortunio: parte che supera la cifra 308 (compresi giorni attesa Suva)	sì	sì
310	Indennità perdita guadagno (IPG) per SM, SC o SPC	sì ³⁾	sì ³⁾
311	Premi fedeltà secondo art. 38 cpv. 4 CNM	sì	sì
4.	Salari in natura		
401	Salario in natura	sì	sì
402	Indennità per alloggio	sì	sì
403	Appartamento di servizio	no	sì
5.	Supplementi e premi		
501	Lavoro straordinario	sì ⁴⁾	sì ⁴⁾
502	Lavoro notturno e domenicale	sì	sì
503	Tempo di viaggio	sì ⁴⁾	sì ⁴⁾

504	Lavori in acqua, fango o condizioni difficili	sì ⁴⁾	sì ⁴⁾
505	Lavori sotterranei	sì	sì
506	Premi d'avanzamento, successo o durata	sì	sì
6.	Indennità e spese		
601	Indennità vitto	no	no
602	Indennità di trasferta, se rimborso spese	no	no
603	Indennità di trasporto dal domicilio al posto di lavoro, se rimborso spese	no	no
604	Carte di trasporto gratuite o a prezzo ridotto	no	no
605	Rimborso spese di trasferta	no	no
606	Rimborso spese di ogni genere	no	no
607	Indennità per lavoro notturno a sciolte, se rimborso spese	no	no
608	Indennità di altitudine, se rimborso spese	no	no
609	Indennità vestiario per forte usura	no	no
7.	Regali e prestazioni varie		
701	Regali per anzianità di servizio	no	no
702	Regali in natura	no	no
703	Indennità di partenza	no	no
704	Salario pagato in caso di decesso	no	sì
705	Prestazioni del datore di lavoro per corsi di formazione	no	no
706	Donazioni per anniversari della ditta (solo ogni 25 anni)	no	no
707	Contributi AVS/AI/IPG/AD o imposte presi a carico dal datore di lavoro	no	no
708	Premi di riconoscimento per proposte	no	no
709	Indennità per famiglia, figli, nascita e matrimonio	no	no
710	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 la quota parte della 13^a mensilità sono compresi nelle prestazioni del Parifonds

²⁾ Il diritto alle vacanze e la quota parte della 13^a mensilità sono compresi nelle prestazioni della Suva e devono essere co-assicurati nell'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia

³⁾ Il diritto alle vacanze e la quota parte della 13^a mensilità sono compresi nelle prestazioni dell'IPG e della CCM e vengono accreditati al datore di lavoro

⁴⁾ Il diritto al salario per le vacanze e alla 13^a 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 forfettari in franchi. Per queste posizioni non hanno parimenti diritto al salario per le vacanze e alla 13^a mensilità i lavoratori che percepiscono il salario mensile

⁵⁾ In caso d'impiego di cottimisti si deve applicare una regolamentazione conformemente all'art. 46 CNM (lavoro a cottimo) e all'art. 50 CNM (modalità di pagamento), specialmente per quanto concerne il diritto alle vacanze e la 13^a mensilità

Appendice 9

Salari base 2023:

DOG in vigore dal 1° maggio 2023

conformemente al DCF del 6 aprile 2023;

modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022,
in vigore dal 1° gennaio 2023

Salari base 2019:

DOG in vigore dal 1° marzo 2019

conformemente al DCF del 6 febbraio 2019;

modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018,
in vigore dal 1° gennaio 2019

Salari base 2020 dal 1° gennaio 2020:

DOG in vigore dal 1° marzo 2019

conformemente al DCF del 6 febbraio 2019;

modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018,
in vigore dal 1° gennaio 2019

Salari base 2023: DOG in vigore dal 1° maggio 2023

conformemente al DCF del 6 aprile 2023;

modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022,
in vigore dal 1° gennaio 2023

Il testo di obbligatorietà generale è stampato in grassetto.

In applicazione dell'art. 41 CNM 2023 le parti stabiliscono qui di seguito la ripartizione geografica dei salari base.

Si applicano i seguenti salari base 2023 in franchi svizzeri:

Salario orario	Classe salariale
V (capi)	
ROSSA	37.50 Regione di Basilea ¹ .
BLU	36.00 Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Ginevra, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto ² , Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo ³ , Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	34.55 Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Ticino.

¹ Regione di Basilea = Basilea Campagna, Basilea Città, Soletta (distretti Dorneck e Thierstein)

² Svitto (esclusi i distretti March e Höfe)

³ San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe)

Q (lavoratori diplomati)		
ROSSA	33.50	Argovia, Regione di Basilea, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Vaud, Zurigo.
BLU	33.05	Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	32.60	Appenzello Interno ed Esterno, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
A (lavoratori qualificati)		
ROSSA	32.30	Ginevra, Argovia, Regione di Basilea, Vaud, Zurigo.
BLU	31.85	Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	31.45	Appenzello Interno ed Esterno, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
B (lavoratori edili con conoscenze professionali)		
ROSSA	30.50	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud, Zurigo.
BLU	29.75	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Ticino, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	29.00	
C (lavoratori edili)		
ROSSA	27.30	Regione di Basilea, Friburgo, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Turgovia, Vaud, Vallese, Zurigo.
BLU	26.90	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Ticino, Uri, Zugo.
VERDE	26.55	Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja).

Salario mensile	Classe salariale
	V (capi)
ROSSA	6597 Regione di Basilea.
BLU	6340 Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Ginevra, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschivo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	6082 Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni (distretti di Brusio, Poschivo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
	Q (lavoratori diplomati)
ROSSA	5893 Argovia, Berna (distretti amministrativi di Courtelary, La Neuveville, Moutier), Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	5813 Berna – esclusi i distretti amministrativi di Courtelary, La Neuveville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.
VERDE	5738 Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, ma senza la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.
	A (lavoratori qualificati)
ROSSA	5684 Argovia, Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	5608 Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.

VERDE	5533	Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, ma senza la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.
B (lavoratori edili con conoscenze professionali)		
ROSSA	5372	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	5238	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	5103	Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
C (lavoratori edili)		
ROSSA	4808	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	4737	Argovia, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Svitto (esclusi i distretti March e Höfe), Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	4673	Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni, Sciaffusa, Svitto (distretti March e Höfe), San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, esclusi la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino.

Salari base 2019: DOG in vigore dal 1° marzo 2019

conformemente al DCF del 6 febbraio 2019;

modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018,
in vigore dal 1° gennaio 2019

Il testo di obbligatorietà generale è stampato in grassetto.

In applicazione dell'art. 41 CNM 2019 le parti stabiliscono qui di seguito la ripartizione geografica dei salari base.

Si applicano i seguenti salari base 2019 in franchi svizzeri:

Salario orario	Classe salariale
V (capi)	
ROSSA	36.45 Regione di Basilea ¹ .
BLU	35.00 Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Ginevra, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto ² , Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo ³ , Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	33.55 Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Ticino.

¹ Regione di Basilea = Basilea Campagna, Basilea Città, Soletta (distretti Dorneck e Thierstein)

² Svitto (esclusi i distretti March e Höfe)

³ San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe)

Q (lavoratori diplomati)		
ROSSA	32.45	Argovia, Regione di Basilea, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Vaud, Zurigo.
BLU	32.00	Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	31.60	Appenzello Interno ed Esterno, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
A (lavoratori qualificati)		
ROSSA	31.25	Ginevra, Argovia, Regione di Basilea, Vaud, Zurigo.
BLU	30.85	Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	30.40	Appenzello Interno ed Esterno, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
B (lavoratori edili con conoscenze professionali)		
ROSSA	29.50	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud, Zurigo.
BLU	28.75	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Ticino, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	27.95	
C (lavoratori edili)		
ROSSA	26.30	Regione di Basilea, Friburgo, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Turgovia, Vaud, Vallese, Zurigo.
BLU	25.90	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Ticino, Uri, Zugo.
VERDE	25.50	Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja).

Salario mensile	Classe salariale
	V (capi)
ROSSA	6417 Regione di Basilea.
BLU	6160 Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Ginevra, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	5902 Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
	Q (lavoratori diplomati)
ROSSA	5713 Argovia, Berna (distretti amministrativi di Courtelary, La Neuveville, Moutier), Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	5633 Berna – esclusi i distretti amministrativi di Courtelary, La Neuveville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.
VERDE	5558 Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, ma senza la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.
	A (lavoratori qualificati)
ROSSA	5504 Argovia, Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	5428 Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.

VERDE	5353	Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, ma senza la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.
-------	------	--

B (lavoratori edili con conoscenze professionali)

ROSSA	5192	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
-------	------	------------------------------------

BLU	5058	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.
-----	------	--

VERDE	4923	Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
-------	------	--

C (lavoratori edili)

ROSSA	4628	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
-------	------	------------------------------------

BLU	4557	Argovia, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Svitto (esclusi i distretti March e Höfe), Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.
-----	------	--

VERDE	4493	Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni, Sciaffusa, Svitto (distretti March e Höfe), San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, esclusi la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino.
-------	------	---

Salari base 2020 dal 1° gennaio 2020: DOG in vigore dal 1° marzo 2019

conformemente al DCF del 6 febbraio 2019;

modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018,
in vigore dal 1° gennaio 2019

Il testo di obbligatorietà generale è stampato in grassetto.

In applicazione dell'art. 41 CNM 2019 le parti stabiliscono qui di seguito la ripartizione geografica dei salari base.

Si applicano i seguenti salari base 2020 in franchi svizzeri:

Salario orario	Classe salariale
V (capi)	
ROSSA	36.90 Regione di Basilea ¹ .
BLU	35.45 Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Ginevra, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto ² , Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo ³ , Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	34.00 Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Ticino.

¹ Regione di Basilea = Basilea Campagna, Basilea Città, Soletta (distretti Dorneck e Thierstein)

² Svitto (esclusi i distretti March e Höfe)

³ San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe)

Q (lavoratori diplomati)		
ROSSA	32.90	Argovia, Regione di Basilea, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Vaud, Zurigo.
BLU	32.45	Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	32.05	Appenzello Interno ed Esterno, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
A (lavoratori qualificati)		
ROSSA	31.70	Ginevra, Argovia, Regione di Basilea, Vaud, Zurigo.
BLU	31.30	Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	30.85	Appenzello Interno ed Esterno, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
B (lavoratori edili con conoscenze professionali)		
ROSSA	29.95	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud, Zurigo.
BLU	29.20	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Ticino, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	28.40	
C (lavoratori edili)		
ROSSA	26.75	Regione di Basilea, Friburgo, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Turgovia, Vaud, Vallese, Zurigo.
BLU	26.35	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Ticino, Uri, Zugo.
VERDE	25.95	Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja).

Salario mensile	Classe salariale
	V (capi)
ROSSA	6497 Regione di Basilea.
BLU	6240 Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Ginevra, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	5982 Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
	Q (lavoratori diplomati)
ROSSA	5793 Argovia, Berna (distretti amministrativi di Courtelary, La Neuveville, Moutier), Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	5713 Berna – esclusi i distretti amministrativi di Courtelary, La Neuveville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.
VERDE	5638 Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, ma senza la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.
	A (lavoratori qualificati)
ROSSA	5584 Argovia, Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	5508 Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (senza i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.

VERDE	5433	Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, ma senza la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.
-------	------	--

B (lavoratori edili con conoscenze professionali)

ROSSA	5272	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	5138	Argovia, Appenzello Interno ed Esterno, Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.

VERDE	5003	Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
-------	------	--

C (lavoratori edili)

ROSSA	4708	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	4637	Argovia, Berna – esclusi i distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Friburgo, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Svitto (esclusi i distretti March e Höfe), Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.

VERDE	4573	Appenzello Interno ed Esterno, Berna – distretti amministrativi di Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (senza i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarona, Grigioni, Sciaffusa, Svitto (distretti March e Höfe), San Gallo (inclusi i distretti March e Höfe, esclusi la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino.
-------	------	---

Quadro generale della ripartizione geografica dei salari base

Salari base										
Luogo	Classi salariali									
	V		Q		A		B		C	
	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese
Argovia	B	B	R	R	R	R	B	B	B	B
Appenzello Interno ed Esterno	B	B	V	V	V	V	B	B	B	V
Regione di Basilea ¹	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Berna										
• Distretti amministrativi Courtelary, La Neuveville, Moutier	B	B	B	R	B	B	B	B	B	B
• Distretti amministrativi Aarberg, Aarwangen, Bienna, Büren, Burgdorf, Erlach, Fraubrunnen (esclusi i Comuni di Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A.	V	V	B	V	B	V	B	B	B	V
• Berna (resto del territorio cantonale)	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Friburgo	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Ginevra	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R
Glarona	B	V	B	V	B	V	B	B	B	V
Grigioni	B B	B ² V ³	B ² V ³	V V	B ² V ³	V V	B B	B ² V ³	B ² V ³	V V
Giura	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B
Lucerna	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Neuchâtel	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B

¹ BL/BS/SO (distretti Dorneck e Thierstein)

² Esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, con il Comune di Maloja

³ Distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, senza il Comune di Maloja

Salari base										
Luogo	Classi salariali									
	V		Q		A		B		C	
	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese
Nidvaldo, Obvaldo	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Sciaffusa	B	B	B	V	B	V	B	B	B	V
Svitto ⁴	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Soletta ⁵	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
San Gallo										
• Città	B	B	B	B ⁶	B	B ⁶	B	B	B	B ⁶
• Cantone ⁷	B	B	B	V ⁸	B	V ⁸	B	B	B	V ⁸
Ticino	V	V	V	V	V	V	B	V	B	V
Turgovia	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Uri	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Vaud	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R
Vallese	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Zugo	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Zurigo	B	B	R	B	R	B	R	B	R	B

⁴ Esclusi i distretti March e Höfe

⁵ Esclusi i distretti Dorneck e Thierstein

⁶ Inclusi il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach

⁷ Incluso i distretti March e Höfe

⁸ Esclusi il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach

Appendice 10 e Appendice 11

abrogate

10

11

Appendice 12

**Convenzione aggiuntiva
al CNM per i lavori
in sotterraneo
«Convenzione per i lavori
in sotterraneo»**

12

Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo»

25 maggio 2010¹

In base all'art. 4 e all'art. 58 CNM, le parti del CNM sottoscrivono la seguente convenzione addizionale con validità estesa a tutti i lavori in sotterraneo:

Capitolo 1 Generalità

Art. 1 Posizione rispetto al CNM

1 La presente convenzione addizionale è da intendersi come un contratto collettivo di lavoro che completa il CNM e costituisce parte integrante dello stesso.

2 Per quanto qui non regolamentato trova applicazione il CNM, per quanto non regolamentato in quest'ultimo si applica il Codice delle obbligazioni.

3 In caso di divergenze fra la presente convenzione addizionale e il CNM ha la precedenza questa convenzione addizionale.

Art. 2 Campo di applicazione

La presente convenzione addizionale vale per tutte le imprese (datori di lavoro) che eseguono lavori in sotterraneo² nel campo di applicazione del CNM. Le parti del CNM possono estendere questa convenzione addizionale ad altri cantieri del settore dei lavori in sotterraneo (in particolare a costruzioni annesse).

Art. 3 Dichiarazione di obbligatorietà generale

Le parti contraenti si adoperano affinché la presente convenzione addizionale sia dichiarata di obbligatorietà generale dal Consiglio federale, nella sua totalità o nelle parti principali, nel più breve termine possibile.

Art. 4 Osservanza delle disposizioni

Le parti contraenti la convenzione intendono far sì che le disposizioni del CNM e di questa convenzione addizionale vengano sottoscritte e osservate anche dalle imprese operanti nel settore dei lavori in sotterraneo che non sono affiliate alla Società Svizzera degli Impresari-Costruttori o che sono straniere, così come dalle imprese subappaltatrici e dalle imprese di lavoro temporaneo partecipanti a questo tipo di costruzioni.

¹ Testo secondo la Convenzione addizionale del 25 maggio 2010, in vigore dal 1° gennaio 2011; DCF in vigore dal 1° gennaio 2011 (DCF del 2 dicembre 2010)

² La definizione del termine «lavori in sotterraneo» è contenuta nell'art. 58 cpv. 2 CNM

Capitolo 2 Applicazione, esecuzione, controllo e Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo

Art. 5 Principio

L'applicazione, l'esecuzione e il controllo di questa convenzione addizionale competono alle parti contraenti, rispettivamente alla Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS).

Art. 6 Nomina della Commissione professionale paritetica (CP-LS) e definizione dei suoi compiti

1 Ai fini dell'applicazione, esecuzione e controllo di questa convenzione addizionale, una propria Commissione professionale paritetica (CP-LS), costituita al massimo da cinque rappresentanti per ciascuna delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori contraenti la presente convenzione addizionale, è nominata.

2 La Commissione professionale paritetica (CP-LS) è autorizzata, in virtù dell'art. 357b cpv. 1 lett. c CO, a procedere all'esecuzione di pene convenzionali nei confronti di datori di lavoro e di lavoratori. La Commissione professionale paritetica (CP-LS) può delegare l'attività di controllo vera e propria alle Commissioni professionali paritetiche locali del settore dell'edilizia principale.

3 I compiti della Commissione professionale paritetica (CP-LS) sono definiti giusta gli art. 76 e segg. CNM e in conformità alla convenzione addizionale sulla partecipazione nell'edilizia principale (appendice 5 CNM) e alla convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri (appendice 6 CNM).

Art. 7 Collegio arbitrale

Qualora non si giungesse a un accordo in seno alla Commissione professionale paritetica (CP-LS), la vertenza può essere sottoposta secondo le disposizioni del CNM al Collegio arbitrale nazionale (art. 14 e segg. CNM). La decisione arbitrale è inappellabile.

Capitolo 3 Disposizioni contrattuali

Art. 8 Contratto di lavoro scritto

Tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici ricevono un contratto di lavoro scritto in cui viene indicata la classe salariale giusta l'art. 21 appendice 12 CNM.

Art. 9 Lavoro temporaneo e sicurezza sul lavoro

I lavoratori e le lavoratrici temporanei con diritto ai supplementi per i lavori in sotterraneo giusta l'art. 16 lett. a (classe 1) appendice 12 CNM possono essere impiegati sui cantieri dei lavori in galleria unicamente se sono in grado di dimo-

strare di avere già esercitato nell'edilizia principale un'attività di almeno 6 mesi. Inoltre, i lavoratori e le lavoratrici temporanei devono beneficiare della stessa formazione concernente la sicurezza prevista per i lavoratori fissi e provare di avere svolto un corso di formazione sulla sicurezza di almeno un giorno. Il test medico d'idoneità deve essere effettuato prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

Art. 10 Orario di lavoro

1 L'orario di lavoro massimo annuale viene stabilito in conformità all'art. 24 CNM; l'orario di lavoro massimo settimanale viene stabilito in conformità agli art. 25 e segg. CNM, e alle norme della legge sul lavoro, fatto salvo l'art. 11 di questa convenzione addizionale (piani delle sciolte).

2 I calendari di lavoro per i singoli cantieri vengono fissati dalle imprese e devono essere notificati con sufficiente anticipo alla Commissione professionale paritetica (CP-LS) prima dell'inizio del lavoro e rinnovati di anno in anno. In mancanza di un calendario di lavoro, la Commissione professionale paritetica (CP-LS) provvede a fissare per il cantiere interessato un calendario di lavoro in base all'art. 11 di questa convenzione addizionale.

3 L'orario di lavoro per i lavori in sotterraneo comprende le ore prestate sul luogo di lavoro e un'eventuale pausa sul posto, quando non è possibile o non è previsto il ritorno al portale a metà della sciolta.

Art. 11 Lavoro a sciolte

1 Se per motivi tecnici o economici non è possibile una diversa regolamentazione, è consentito adottare il lavoro a sciolte. Devono essere rispettate le disposizioni del CNM e/o della legge sul lavoro³.

2 I piani delle sciolte fissati dalle imprese vanno notificati alla Commissione professionale paritetica (CP-LS); quest'ultima può opporsi con motivazione a piani inadeguati e respingerli.

Art. 12 Tempo di tragitto

1 Per tempo di tragitto si intende il tempo necessario al lavoratore per recarsi dal portale del tunnel al luogo di lavoro. Questo tempo, eventualmente insieme al tempo di viaggio ai sensi dell'art. 54 CNM, è soggetto a retribuzione con il salario base.

2 Il totale delle ore annuali può essere aumentato del tempo di tragitto, al massimo però fino a 2300 ore all'anno (somma del tempo di tragitto e del tempo di lavoro).

³ Art. 23 e segg. della legge sul lavoro e relative disposizioni esecutive (ordinanze I e II concernenti la legge sul lavoro)

Art. 13 Posto di raccolta

Quale posto di raccolta giusta l'art. 54 CNM (tempo di viaggio) va considerato di regola il campo base o il centro alloggi del cantiere. Se il tempo di viaggio fino al portale del tunnel supera i 30 minuti al giorno, deve essere indennizzato analogamente a quanto previsto dall'art. 54 CNM.

Art. 14 Vitto e trasferimento

1 Ogni lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera per i pasti per un importo computato secondo l'art. 60 CNM.

1.1 Per il miglioramento della qualità del vitto nelle mense e per una più ampia offerta sui cantieri con lavoro a sciolto con esercizio continuo giusta l'articolo 17 capoverso 2 appendice 12 CNM, ogni lavoratore ha diritto a un supplemento giornaliero di 3 franchi per i pasti⁴. In tal modo le parti sociali promuovono un comportamento alimentare sano e contribuiscono alla qualità del vitto sui cantieri⁵.

1.2 Se e nella misura in cui le appendici CNM prevedono indennità per il pranzo superiori rispetto all'appendice 12, valgono esclusivamente gli importi superiori.

1.3 Abrogato

2 Vengono inoltre rimborsate le spese nei seguenti casi:

2.1 Se il lavoratore, dal posto di lavoro, torna ogni giorno al proprio domicilio o alla sede operativa del datore di lavoro, viene indennizzato in conformità all'art. 54 CNM.

2.2 Se il lavoratore, dal posto di lavoro, non torna ogni giorno al proprio domicilio o alla sede dell'impresa del datore di lavoro:

a) Per i giorni lavorativi stabiliti in base al piano delle sciolte in vigore, il lavoratore ha diritto all'indennità per il trasferimento completo (vitto e alloggio).

Una panoramica delle diverse varianti nell'applicazione del trasferimento completo è riportata all'allegato 1 dell'appendice 12 CNM⁶. In caso d'interruzione del lavoro inferiore a 48 ore, il lavoratore ha diritto, anche durante l'interruzione, all'indennità per il trasferimento completo (vitto e alloggio) analogamente a quanto previsto al cpv. 2.2 lett. a⁷.

⁴ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

⁵ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023

⁶ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

⁷ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

Se l'interruzione del lavoro è pari o superiore a 48 ore, il lavoratore non ha diritto, durante l'interruzione, all'indennità per il trasferimento completo. In questo caso le spese per l'alloggio non devono essere sostenute dal lavoratore.

- b) **Diritto all'indennità per il tempo di viaggio**
 - Se il lavoratore torna al proprio domicilio una volta alla settimana, ha diritto a un'indennità di CHF 90.– per ogni viaggio di andata e ritorno (pari alla compensazione forfetaria in denaro di 3 ore in media);
 - In caso di lavoro a sciolte con esercizio continuo, il lavoratore ha diritto a un'indennità di CHF 120.– per ogni viaggio di andata e ritorno (pari alla compensazione forfetaria in denaro di 4 ore in media). Questa indennità viene corrisposta anche se il lavoratore non torna al proprio domicilio.
- c) **Diritto all'indennità per le spese di viaggio:** in caso di interruzioni superiori a 48 ore vengono rimborsate le spese effettive del viaggio in treno in seconda classe o altre spese di trasporto necessarie per tornare al luogo di domicilio, o al massimo fino alla frontiera. Il diritto a questa indennità si estingue se viene organizzato un trasporto collettivo o se il lavoratore non torna al proprio domicilio.

Art. 15 Supplementi, indennità in generale

I lavoratori impiegati per il lavoro a sciolte (anche quello con esercizio continuo) hanno diritto ai supplementi e alle indennità previsti dall'art. 56 CNM (lavoro festivo) nonché dall'art. 59 CNM (lavoro notturno continuo). I lavoratori impiegati secondo un orario di lavoro normale o secondo un piano di lavoro a sciolte con esercizio non continuo ricevono inoltre un supplemento per il lavoro di sabato a tenore dell'art. 27 cpv. 3 CNM, se lavorano per più di cinque giorni consecutivi.

Art. 16 Supplementi per lavori in sotterraneo

I I supplementi per lavori in sotterraneo giusta l'art. 58 CNM cpv. 2 sono i seguenti:

- a) *Classe 1:* CHF 5.– all'ora per le seguenti categorie di lavoro: abbattimento, scavo, lavori di sicurezza compresa la posa di avanzamenti speciali (conci), isolamenti, opere di prosciugamento e iniezioni (ad eccezione dei casi previsti nella classe 2), opere in calcestruzzo per il rivestimento esterno ed interno e per costruzioni a esso collegate.
- b) *Classe 2:* CHF 3.– all'ora per i lavori di finitura, quando non è necessario un rivestimento o l'opera è già rivestita nella zona di lavoro. Per lavori di finitura si intendono in particolare: strato di fondazione, delimitazioni, pavimentazioni, posa di elementi prefabbricati e finiti, come pure i lavori di finitura interna delle caverne indipendenti dal rivestimento nonché (nelle gallerie stradali) le iniezioni effettuate dopo la realizzazione del

rivestimento interno e le canalizzazioni eseguite contemporaneamente agli strati di fondazione.

2 Per il risanamento di gallerie, i supplementi per lavori in sotterraneo giusta l'art. 16 cpv. 1 lett. a e b sono dovuti nei seguenti casi e indipendentemente dal fatto che la loro esecuzione originaria sia avvenuta con procedimento in sotterraneo o a cielo aperto:

- a) Il supplemento della classe 1 è dovuto esclusivamente per lavori di abbattimento, ampliamento e ricostruzione che comportano un contatto con la roccia, secondo quanto definito nell'art. 16 cpv. 1 lett. a e in ogni caso per tutta la lunghezza della galleria.
- b) Il supplemento per la classe 2 è dovuto per i lavori definiti nell'art. 16 cpv. 1 lett. b per tutta la lunghezza della galleria, ma a condizione che la lunghezza della galleria sia pari o superiore a 300 m.

Art. 17 Supplementi per il lavoro a sciolte con esercizio continuo

1 Il supplemento per il lavoro a sciolte con esercizio continuo è di CHF 1.50 all'ora. In tal modo anche il diritto a un supplemento per tutte le ore lavorative prestate di sabato giusta l'art. 27 cpv. 3 CNM è completamente tacitato.

2 Vi è lavoro a sciolte con esercizio continuo ai sensi della presente disposizione quando su un cantiere si lavora sette giorni alla settimana, quindi anche il sabato e la domenica, secondo un piano delle sciolte autorizzato dalla SECO. Ciò vale per turni singoli e multipli.

Art. 18 Supplemento per lavoro notturno a sciolte

Il supplemento per il lavoro notturno a sciolte è disciplinato dall'art. 59 CNM.

Art. 19 Supplemento di tempo per lavoro notturno

1 Dal 1° agosto 2003, il supplemento di tempo per il lavoro notturno è disciplinato dall'art. 17b della legge sul lavoro.

2 Il supplemento di tempo per il lavoro notturno deve essere applicato per i piani delle sciolte o nelle singole imprese nell'ambito del totale determinante delle ore annuali ai sensi del CNM.

Art. 20 Salari base⁸

Per tutti i cantieri sotterranei assoggettati a questa convenzione addizionale valgono quale minimo i salari base (salari mensili e paghe orarie) della zona rossa ai sensi dell'art. 41 CNM e delle relative convenzioni addizionali.

⁸ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 28 marzo 2012, in vigore dal 1° aprile 2012; DOG in vigore dal 1° febbraio 2013 (DCF del 15 gennaio 2013)

Modifica secondo la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013; DOG in vigore dal 1° settembre 2013 (DCF del 26 luglio 2013)

Art. 21 Classi salariali per i lavori in sotterraneo

1 Per i lavori in sotterraneo si applicano in linea di principio le definizioni delle classi salariali ai sensi dell'art. 42 e segg. CNM.

2 Per le classi A e Q valgono tuttavia le seguenti definizioni:

- Classe A: minatori, dipendenti specializzati in lavori puntuali (finora guniteur, macchinisti di Jumbo, macchinisti in generale) e personale di officina (aiuti meccanici, aiuti elettricisti, ecc.) senza certificato professionale, ma riconosciuti come tali dal datore di lavoro.
- Classe Q: costruttori di gallerie (finora guniteur, macchinisti di fresatrici, macchinisti di Jumbo) e personale di officina con conoscenze professionali (ad esempio fabbri, meccanici, elettricisti, macchinisti, autisti) in possesso di un certificato professionale o riconosciuti come tali dal datore di lavoro. Hanno inoltre diritto ad un salario della classe Q i lavoratori con attestato federale di capacità per un mestiere riconosciuto nel settore edile o con un certificato estero analogo.

Art. 22 Alloggi sui cantieri

1 In generale per gli alloggi su cantieri con lavori in sotterraneo trova applicazione l'appendice 6 del CNM.

2 Per i cantieri con alloggi temporanei i lavoratori hanno diritto a una stanza singola la cui superficie deve corrispondere a quella indicata nell'appendice 6 CNM.

Capitolo 4 Disposizioni finali

Art. 23 Durata del contratto

1 In linea di massima la presente convenzione entra in vigore il 1° gennaio 2011, ma al più presto il giorno del conferimento del carattere obbligatorio generale da parte del Consiglio federale, e resta valida fino alla scadenza del CNM.

2 Le parti del CNM possono concordare, durante il periodo di validità della presente convenzione addizionale, eventuali modifiche o adeguamenti della stessa.

3 abrogato

Art. 24 Disposizione transitoria per vitto e trasferimento

Per i cantieri già in esercizio al 1° gennaio 2011 possono essere mantenute, fino alla fine dei lavori, le regole in vigore sul cantiere.

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Per il Sindacato Unia

H. U. Scheidegger, A. Rieger, J. Robert

Per il Syna – il sindacato

E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

Allegato 1 all'appendice 12

Applicazione del trasferimento completo⁹

(Appendice 12 art. 14 capoverso 2 cifra 2.2 lettera a CNM in combinato disposto con l'art. 60 CNM e l'Appendice 6 CNM)

Ritenuto che, a causa delle dimensioni dei cantieri dei lavori in sotterraneo, non è sempre possibile installare alloggi propri o una mensa, per quanto attiene al rimborso del trasferimento completo (Appendice 12 art. 14 cpv. 2 cifra 2.2 lettera a CNM) sono possibili diverse varianti. Per il diritto all'indennità per il trasferimento completo vale quanto segue:

Il datore di lavoro è in ogni caso tenuto a mettere a disposizione del lavoratore un alloggio conformemente alle disposizioni di cui all'Appendice 6 «Convenzione sugli alloggi». Inoltre, deve provvedere affinché siano disponibili possibilità di vitto.

Variante 1	Alloggio e mensa propri presenti in cantiere	
Alloggio:	rimborso in natura	(messo a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro)
Colazione:	rimborso in natura	(messo a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro)
1° pasto principale	rimborso in natura	(messo a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro)
2° pasto principale	pagamento o rimborso in natura al dipendente	CHF 16.- / GL (in caso di lavoro a sciolte con esercizio continuo + CHF 3.- / GL)

Variante 2a	Alloggio proprio presente in cantiere; vitto possibile in un ristorante nelle vicinanze	
Alloggio:	rimborso in natura	(messo a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro)
Colazione:	rimborso in natura	Il lavoratore consuma la colazione al ristorante*
1° pasto principale	rimborso in natura	Il lavoratore consuma il pranzo o la cena al ristorante*
2° pasto principale	Pagamento al dipendente	CHF 16.- / GL (in caso di lavoro a sciolte con esercizio continuo + CHF 3.- / GL)

** Il datore di lavoro rimborsa direttamente al ristorante la colazione e il 1° pasto principale.*

⁹ Testo secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DCF in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

Variante 2b **Alloggio proprio presente in cantiere; vitto possibile in un ristorante nelle vicinanze**
Vitto (per tutto il giorno): CHF 39.- / GL
(in caso di lavoro a sciolte con esercizio continuo CHF 42.- / GL)

Alloggio:	rimborso in natura	(messo a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro)
Colazione:	CHF 7.- / GL	
1° pasto principale:	CHF 16.- / GL	in caso di lavoro a sciolte con esercizio continuo + CHF 3.- / GL
2° pasto principale	CHF 16.- / GL	

Il lavoratore stesso paga tutti i pasti.

Variante 3a **Il datore di lavoro mette a disposizione un appartamento; vitto possibile in un ristorante nelle vicinanze**

Alloggio:	rimborso in natura	(appartamento messo a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro)
Colazione:	rimborso in natura	Il lavoratore consuma la colazione al ristorante*
1° pasto principale:	rimborso in natura	Il lavoratore consuma il pranzo o la cena al ristorante *
2° pasto principale:	Pagamento al dipendente	CHF 16.- / GL (in caso di lavoro a sciolte con esercizio continuo + CHF 3.- / GL)

** Il datore di lavoro rimborsa direttamente al ristorante la colazione e il 1° pasto principale*

Variante 3b **Il datore di lavoro mette a disposizione un appartamento; vitto possibile in un ristorante nelle vicinanze**
Vitto (per tutto il giorno): CHF 39.- / GL
(in caso di lavoro a sciolte con esercizio continuo CHF 42.- / GL)

Alloggio:	la pigione dell'appartamento è a carico del datore di lavoro	
Colazione:	CHF 7.- / GL	
1° pasto principale:	CHF 16.- / GL	in caso di lavoro a sciolte con esercizio continuo + CHF 3.- / GL
2° pasto principale:	CHF 16.- / GL	

Il lavoratore stesso paga tutti i pasti.

Variante 4 **Alloggio e vitto in un albergo nelle vicinanze**

Tutti i costi (vitto e alloggio) sono a carico del datore di lavoro. Nessun rimborso al dipendente.

Appendice 13

Convenzione addizionale «Genio civile speciale»

Convenzione addizionale

«Genio civile speciale»

Le parti del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM) sottoscrivono, in base all'art. 4 CNM, la seguente convenzione addizionale con validità estesa a tutti i lavori speciali di genio civile:

1. Disposizioni generali

Art. 1 Rapporto con il CNM

Questa convenzione addizionale vale nel senso di un contratto collettivo di lavoro come complemento e parte integrante del CNM ai sensi dell'art. 9 CNM; in caso di dubbio ha la precedenza sul CNM.

Art. 2 Campo di applicazione

1 Dal profilo locale-aziendale: la presente convenzione addizionale si applica a tutte le imprese e cantieri che, nel campo di applicazione del CNM, eseguono in prevalenza lavori speciali di genio civile, come sondaggi, drenaggi, trivellazioni, ancoraggi, palificazioni speciali, palificazioni trivellate, costruzione di targonate e di palancolate, lavori di battitura, iniezioni, jetting, abbassamento della falda freatica, costruzione di pozzi oppure dispongono di un reparto specializzato in tali lavori.

2 Dal profilo personale: la presente convenzione si applica a tutti i lavoratori impiegati nelle imprese di cui al cpv. 1 di questo articolo (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dalla sede), che lavorano nei cantieri e negli impianti sussidiari delle imprese edili. Ciò vale in particolare per:

- a) capisquadra (ex «Bohrmeister II»)
- b) sondatori, meccanici, fabbri, conducenti di grosse macchine, come p. es. scavatrici, conducenti di piccole macchine, personale ausiliario.

La presente convenzione non si applica ai capi sondatore (ex «Bohrmeister I»).

3 Dichiarazione di obbligatorietà generale: per la dichiarazione di obbligatorietà fa stato quella del CNM.

Art. 3 Rispetto generale delle disposizioni

Le parti contraenti si impegnano affinché le disposizioni del CNM e della presente convenzione addizionale vengano firmate e rispettate anche da imprese operanti nel campo del genio civile speciale non aderenti alla Società Svizzera degli Impresari-Costruttori o all'Associazione svizzera del genio civile speciale, così come da quelle estere, nonché da imprese subappaltatrici e di lavoro temporaneo da esse impiegate.

Art. 4 Applicazione

1 Per l'applicazione, l'esecuzione e il controllo della presente convenzione è responsabile la Commissione professionale paritetica locale operante nel luogo del cantiere (luogo di prestazione). Questa commissione può richiedere una consulenza tecnica a un esperto designato dalle parti contraenti la presente convenzione.

2 Se si tratta di opere legate a lavori in sotterraneo ai sensi dell'appendice 12 del CNM, in deroga al cpv. 1 del presente articolo è competente la Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS). Questa commissione può richiedere una consulenza tecnica a un esperto designato dalle parti contraenti la presente convenzione.

2. Disposizioni materiali

Art. 5 Orario di lavoro

1 Si applicano le disposizioni del CNM in materia di orari di lavoro.

2 Il calendario di lavoro per ogni singolo cantiere viene stabilito dall'impresa o eventualmente dal consorzio. Il calendario di lavoro deve essere presentato per tempo prima dell'inizio dei lavori, rispettivamente rinnovato puntualmente ogni anno presso:

- a) la Commissione paritetica professionale locale del luogo in cui si trova il cantiere o
- b) la Commissione paritetica professionale per i lavori in sotterraneo, se si tratta di opere collegate a lavori in sotterraneo ai sensi dell'appendice 12 del CNM.

Art. 6 Classi salariali e zone

1 In aggiunta all'art. 42 CNM il personale di perforazione viene suddiviso nelle seguenti classi salariali:

<i>Classe salariale</i>	<i>Definizione</i>
V (Capisquadra)	Lavoratori qualificati (ex «Bohrmeister II») che hanno portato a termine con successo la scuola per capisquadra nel campo del genio civile speciale o sono stati riconosciuti capisquadra dal proprio datore di lavoro.
Q (Lavoratori diplomati)	Sondatori, meccanici, fabbri, ecc.
A (Lavoratori qualificati)	Specialisti qualificati in perforazioni, conducenti di macchine che: 1. dispongono di un attestato professionale o 2. vengono riconosciuti dall'impresa. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe A.

B (Lavoratori edili con conoscenze professionali)	Lavoratori addetti alle perforazioni con conoscenze professionali, conducenti di piccole macchine, come dumper, ecc., che per le loro buone qualifiche vengono promossi dalla classe salariale C alla classe salariale B dal datore di lavoro. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe B.
C (Lavoratori edili senza conoscenze professionali)	Lavoratori addetti alle perforazioni senza conoscenze professionali (principianti, ausiliari).

2 In tutti i cantieri soggetti alla presente convenzione addizionale si applicano come minimo i salari base (mensili e orari) corrispondenti al salario base della zona blu secondo l'art. 41 CNM:

a. Salari base dal 1° gennaio 2023¹

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
BLU	6340/36.00	5813/33.05	5608/31.85	5238/29.75	4737/26.90

b. Salari base dal 1° gennaio 2020²

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
BLU	6240/35.45	5713/32.45	5508/31.30	5138/29.20	4637/26.35

c. Salari base dal 1° gennaio 2019²

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
BLU	6160/35.00	5633/32.00	5428/30.85	5058/28.75	4557/25.90

d. Salari base 2014 e 2013 (tra parentesi: salari base 2013)³

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
BLU	6080/34.55 (6056/34.40)	5553/31.55 (5531/31.40)	5348/30.40 (5327/30.25)	4978/28.30 (4958/28.20)	4477/25.45 (4459/25.35)

¹ Salari base 2023: modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

² Salari base 2019 e 2020: modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° marzo 2019 (DCF del 6 febbraio 2019)

³ Salari base 2014: modifica secondo la Convenzione addizionale del 31 ottobre 2013, in vigore dal 1° gennaio 2014; DOG in vigore dal 1° febbraio 2014 (DCF del 13 gennaio 2014)

Salari base 2013 (tra parentesi): modifica secondo la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013; DOG in vigore dal 1° settembre 2013 (DCF del 26 luglio 2013)

Art. 7 Supplementi salariali

1 Lavoro al sabato: per i lavori eseguiti al sabato, se non si tratta di giorni di recupero, viene versato il seguente supplemento:

- a) dalle ore 05.00 (estate) risp. 06.00 (inverno) fino alle 17.00 50 %,
- b) dalle 17.00 100 %.

2 Lavoro domenicale e lavoro nei giorni festivi riconosciuti dalla legge: per i lavori eseguiti di domenica (fino a lunedì ore 05.00 in estate risp. 06.00 in inverno) o in festività riconosciute dalla legge, escluse le festività locali, viene versato un supplemento del 100 %.

3 Ore di manutenzione delle pompe: con riserva del cpv. 2 del presente articolo, non viene versato alcun supplemento per le ore di manutenzione delle pompe.

Art. 8 Rimborso spese per trasferte, tempo di viaggio

1 Principio: si applicano le disposizioni del CNM con riserva delle seguenti disposizioni:

2 Rimborso spese se non è possibile tornare giornalmente al luogo di impiego: se non è possibile tornare ogni giorno al luogo di impiego contrattuale, l'indennità risp. il rimborso spese ammonta a:

- a) CHF 70.– per giorno lavorativo per alloggio in pensioni e simili;
- b) CHF 37.50 per giorno lavorativo per alloggio gratuito in baracche, roulotte, ecc. con possibilità di cucina o mensa;
- c) rimborso dei costi di trasferimento con mezzi pubblici (biglietto di 2^a classe) tra il luogo di lavoro ed il luogo di impiego, ogni fine settimana dietro riserva della lett. d del presente capoverso;
- d) se non viene effettuato il viaggio di congedo, nei giorni non lavorativi vengono rimborsate le indennità come nei giorni lavorativi. In caso di ritorno settimanale al luogo di impiego il tempo necessario per il viaggio di andata e ritorno secondo l'orario ufficiale che supera complessivamente tre ore viene indennizzato come orario di lavoro (senza supplementi).

3 Rimborso spese in caso di ritorno giornaliero al luogo di impiego: se è possibile tornare ogni giorno al luogo di impiego, il supplemento (indennità forfettaria per il pranzo) ammonta a CHF 12.50 per ogni giorno di lavoro.

4 Rimborso delle spese effettive: se un lavoratore fa valere che nella media di un mese il supplemento versatogli in virtù dei cpv. 2 e 3 del presente articolo non copre le spese di vitto e alloggio ed è in grado di dimostrarlo con pezze giustificative, gli vengono rimborsati i costi aggiuntivi a condizione che non vi fossero possibilità di vitto e alloggio accettabili a un prezzo più basso.

Art. 9 Giorni festivi

1 Giorni festivi indennizzabili: i giorni festivi indennizzabili corrispondono alle norme vigenti nel luogo del cantiere in conformità con l'art. 38 CNM.

2 *Indennità forfetaria*: invece di pagare i giorni festivi come previsto al cpv. 1 del presente articolo, le imprese hanno la possibilità di versare un'indennità forfetaria pari al tre per cento del salario (3%). Questa remunerazione copre interamente il diritto all'indennità per perdita di guadagno nei giorni festivi previsti dalla legge.

3. Disposizioni finali

Art. 10 Durata del contratto

1 *Entrata in vigore*: la presente convenzione addizionale entra in vigore contemporaneamente al CNM. Fatto salvo il cpv. 3 del presente articolo, essa ha la stessa durata del CNM.

2 *Modifiche*: durante il periodo di validità, le parti del CNM e l'Associazione svizzera del genio civile speciale possono apportare modifiche o adeguamenti alla presente convenzione.

3 *Scioglimento*: la presente convenzione addizionale può essere disdetta con un preavviso di tre mesi alla fine di un anno civile da parte della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori con l'Associazione svizzera del genio civile speciale e/o dalle organizzazioni dei lavoratori aderenti alla convenzione addizionale.

Appendice 14

abrogata

Appendice 15

**Elenco
dei criteri di classificazione
relativo alle classi salariali
A e Q
e promemoria della CPSA
relativo al riconoscimento
di certificati professionali
esteri**

Elenco dei criteri di classificazione relativo alle classi salariali A e Q

In applicazione dell'art. 3 cpv. 1 e dell'art. 42 cpv. 2 del Contratto nazionale mantello (CNM), la Commissione paritetica svizzera d'applicazione (CPSA, sostituisce la CPPS dal 1° luglio 2006) ha preso le seguenti decisioni in merito alla classificazione nell'ambito della classe salariale A e Q:

1. Classe salariale A (lavoratori qualificati)

Quale elenco ai sensi dell'art. 42 cpv. 2 CNM valgono, per i lavoratori che li hanno superati con successo, i seguenti corsi di formazione:

1.1 Lavoratori in possesso di un certificato di formazione empirica nel settore della costruzione ai sensi dell'art. 49 della legge federale sulla formazione professionale.

1.2¹

- a) **Macchinisti con certificato finale**, in base a tutti i regolamenti d'esame per macchinisti fino al 1° gennaio 2010 compreso.
- b) **Macchinisti in possesso del certificato finale di formazione rilasciato nei Cantoni di Neuchâtel, Vallese, Vaud e Ginevra; nel Cantone di Ginevra hanno la precedenza le regolamentazioni della Convenzione addizionale «Ginevra».**
- c) **Macchinisti in possesso della licenza di condurre K-BMF M2-M7 (ad esclusione della categoria M1) che esercitano l'attività di macchinista più che occasionalmente.**
- d) **Se un dipendente è impiegato solo occasionalmente come macchinista M2-M7, cioè meno del 20% dei giorni lavorativi, ha diritto alla classe salariale B. All'inizio dell'anno, datore di lavoro e dipendente devono stabilire per iscritto se l'attività di macchinista è occasionale o meno.**

1.3 Partecipanti ai moduli stabiliti dalle parti sociali nell'ambito del «Progetto Spagna/Portogallo», a condizione che abbiano seguito almeno 300 ore di lezione.

- Per i «corsi d'integrazione» sono conteggiate 100 ore. Il tempo rimanente deve essere dedicato a corsi di aggiornamento nell'ambito dei progetti e/o a corsi di artigianato della costruzione.
- Deve essere fornita la prova della frequentazione dei corsi.
- Altri corsi di artigianato della costruzione frequentati all'estero possono essere considerati se ne è riconosciuta l'equivalenza.
- Il datore di lavoro deve dare la sua approvazione per la frequentazione di moduli e corsi, e scegliere insieme al dipendente l'offerta di formazione che

¹ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

meglio risponde alle attitudini di quest'ultimo e alle esigenze dell'impresa. Dopo aver dato la sua approvazione, il datore di lavoro non può ostacolare o vietare la frequentazione dei corsi, impedendo così al dipendente di raggiungere le ore di lezione necessarie per la classe salariale A.

1.4 Lavoratori che hanno frequentato i corsi di base per lavori di armatura, lavori in calcestruzzo, lavori di canalizzazione, puntellatura e pozzi, muratura in mattoni (corsi n. 2311, 2313, 2331 del programma del Centro di formazione), in possesso dell'attestato rilasciato dalla direzione del Centro di formazione della SSIC.

1.5 Lavoratori che hanno superato con successo gli esami dopo aver seguito la formazione per gruisti al Centro di formazione della SSIC.

Gruisti in possesso della patente in virtù dell'ordinanza sulle gru, se la loro attività come gruisti è più che occasionale.

- Se un dipendente è impiegato solo occasionalmente come gruista, cioè meno del 20% dei giorni lavorativi, ha diritto alla classe salariale B.
- All'inizio dell'anno, datore di lavoro e dipendente devono stabilire per iscritto se l'attività di gruista è occasionale o meno.

1.6 Lavoratori che hanno frequentato i cinque corsi per costruttori stradali presso il Centro di formazione della SSIC (corsi n. 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 del programma del Centro di formazione), in possesso dell'attestato rilasciato dalla direzione del Centro di formazione della SSIC.

1.7 Lavoratori che hanno seguito i corsi di base 1 + 2 dell'Associazione svizzera delle imprese di perforazione e taglio del calcestruzzo (ASPT) secondo il corso professionale vecchio. Lavoratori del corso 1 a 3 professionale nuovo dal luglio 1997.

1.8 Lavoratori che hanno seguito i corsi² per «Muratori frontalieri SEI-ECAP» del Progetto frontalieri dell'edilizia che si sono tenuti dopo l'8 settembre 1994, con l'attestazione della Sezione per la formazione professionale del Cantone Ticino.

2. Classe salariale Q (lavoratori diplomati)

2.1 Formazione professionale dei mestieri della costruzione in base alle disposizioni dell'UFFT.

Lavoratori in possesso del Certificato federale di capacità (CFC) e che hanno un'attività di tre anni su cantieri svizzeri³ (l'apprendistato viene considerato quale attività lavorativa) per i seguenti mestieri:

² Secondo la prassi della CPSA relativa all'assegnazione alla classe salariale A, il datore di lavoro deve dare il proprio consenso per la frequentazione del corso

³ L'art. 42 cpv. 1 CNM è stato adeguato e il requisito «cantieri svizzeri» soppresso: modifica secondo la Convenzione addizionale del 14 aprile 2008, in vigore dal 1° maggio 2008; DOG in vigore dal 1° ottobre 2008 (DCF del 22 settembre 2008)

- muratore
- costruttore stradale
- selciatore
- scandagliatore
- scalpellino/marmista

2.2 Formazione professionale in base alle disposizioni dell'UFFT riguardanti imprese affini del settore principale della costruzione che sottostanno al CNM. Lavoratori in possesso del Certificato federale di capacità (CFC) e che hanno un'attività di tre anni sui cantieri svizzeri nel loro mestiere⁴ (l'apprendistato viene considerato quale attività lavorativa) nel caso in cui il mestiere imparato venga svolto nell'impresa di costruzione.

Esempio:

- elettromeccanico
- meccanico
- fabbro-tubista
- conducente di autocarri
- falegname
- carpentiere

2.3 Lavoratori in possesso del Certificato federale di capacità (CFC) per apprendistato complementare secondo i n. 2.1 e 2.2 del presente elenco e che hanno un'attività di tre anni su cantieri svizzeri⁴.

2.4 Lavoratori in possesso di un attestato professionale straniero: vedi promemoria della CPSA relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri (vedi elenco allegato).

2.5 Lavoratori in possesso di un attestato professionale di «Specialista in taglio del calcestruzzo» ai sensi del Regolamento d'esame dell'11 maggio 1992.

2.6 Lavoratori in possesso di un attestato professionale di «Capo montatore di ponteggi» ai sensi del Regolamento d'esame del 10 agosto 1992.

⁴ Errore di traduzione dal testo tedesco del decreto di base del 10 novembre 1998. Traduzione corretta: «...e che hanno un'attività di tre anni nel loro mestiere»

Promemoria della CPSA relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri

1. Criteri di riconoscimento per l'assegnazione alla classe Q

- durata della formazione tre anni,
- sia per la parte pratica sia per quella teorica, la frequenza deve essere confermata,
- la formazione deve essere completata con il superamento di un esame finale riconosciuto dal diritto pubblico.

2. Qualifiche esistenti, di valore equivalente

2.1 Germania/Austria

- La formazione in un mestiere del settore dell'edilizia principale è considerata equivalente.

2.2 Italia

- Certificati della «Scuola tecnica» nonché un anno di pratica accertata sui cantieri svizzeri sono considerati equivalenti.

2.3 Francia

- Il certificato «Certificat d'aptitude professionnelle de maçon» (CAP) nonché un anno supplementare di pratica accertata sui cantieri è considerato equivalente e dà diritto all'assegnazione alla categoria salariale Q⁵.

3. Procedimento in caso di dubbio

Qualora formazione ed esperienza pratica facessero sorgere dei dubbi, risp. in caso di presentazione di certificati professionali di altri paesi, vi consigliamo di osservare il seguente procedimento:

- richiedere copia del certificato con traduzione vidimata (deve essere procurata dal lavoratore)
- richiedere, nella misura del possibile, regolamenti inerenti alla formazione/all'esame nonché programmi/orari relativi alla frequentazione dei corsi corrispondenti (devono essere procurati dal lavoratore)
- sottoporre i documenti al SEFRI, Einsteinstrasse 2, 3003 Berna, e richiedere un giudizio di equivalenza.

⁵ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

Appendice 16

**Direttiva sul lavoro
a sciolte nell'edilizia
principale svizzera
«Direttiva sul lavoro a sciolte»**

Direttiva sul lavoro a sciolte nell'edilizia principale svizzera

Direttiva riguardante le premesse per l'autorizzazione del lavoro a sciolte ai sensi dell'art. 25 cpv. 10 CNM.

1. Lavoro a sciolte

1.1 Concetto di «lavoro a sciolte»

Il lavoro a sciolte rappresenta un sistema di orario di lavoro in base al quale due o più gruppi di lavoratori (squadre) vengono impiegati a tempi alternati sullo stesso posto di lavoro.

1.2 Campo di applicazione

Questa direttiva è valida per tutte le imprese e i lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del CNM (vedi art. 2 CNM).

1.3 Durata minima esente da autorizzazione

Il lavoro a sciolte che dura fino a una settimana non rientra in questa direttiva ed è esente da autorizzazione; deve essere tuttavia comunicato prima dell'inizio del lavoro alla Commissione professionale paritetica competente.

1.4 Riserva lavori in sotterraneo

Questa direttiva non si applica ai lavori in sotterraneo (art. 58 CNM). Per le costruzioni in sotterraneo è determinante esclusivamente l'appendice 12 CNM, la cui esecuzione è di competenza della Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS).

1.5 Disposizioni CNM

Si devono osservare le disposizioni del CNM relative al calendario di lavoro (art. 29 segg. CNM).

2. Domanda di lavoro a sciolte

2.1 Forma scritta

2.1.1 In generale: la domanda scritta di autorizzazione del lavoro a sciolte deve essere inoltrata per tempo – corredata della documentazione necessaria – alla Commissione professionale paritetica.

2.1.2 Moduli: a tale scopo si possono utilizzare gli appositi moduli della CPSA.

2.1.3 Presentazione corretta della domanda: le conseguenze di un eventuale ritardo nel disbrigo della domanda a causa di un'insufficiente motivazione e/o di una documentazione incompleta sono a carico dell'impresa. I moduli e le direttive vengono messi a disposizione dalla CPSA.

2.2 Scadenza per la presentazione della domanda

2.2.1 *In generale*: la domanda deve pervenire alla Commissione professionale paritetica competente almeno due settimane prima dell'inizio dei lavori. La commissione decide entro una settimana.

2.2.2 *Eccezioni*: quando la domanda viene presentata in ritardo – ma sempre prima dell'inizio dei lavori – il richiedente deve motivare in modo plausibile le cause – non imputabili a lui stesso – che gli hanno impedito di inoltrare la domanda per tempo.

2.3 Motivazione della domanda

2.3.1 *In generale*: la domanda deve essere motivata. Occorre dimostrare che i criteri fissati alla cifra 3 della presente direttiva sono soddisfatti.

3. Premesse per il lavoro a sciolte

3.1 Necessità specifica (1° criterio)

3.1.1 *Necessità specifica*: il richiedente deve dimostrare alla Commissione professionale paritetica che per un progetto edile chiaramente definito è necessario il lavoro a sciolte.

3.1.2 *Interesse pubblico*: si presuppone una necessità specifica nel caso in cui il richiedente dimostri la presenza di un interesse principalmente pubblico o di altri validi motivi di natura climatica, geologica o tecnica, tali da rendere indispensabile il lavoro a sciolte.

3.1.3 *Tempi di costruzione*: le scadenze fissate da un committente, che rendono indispensabile il lavoro a sciolte ma che non si basano su una necessità specifica, non vengono fondamentalmente prese in considerazione come motivo per l'autorizzazione del lavoro a sciolte.

3.2 Piano di turni (2° criterio)

3.2.1 *Piano di turni – in generale*: il piano di turni suddivide l'orario di lavoro in cinque turni alla settimana per ogni squadra, nel rispetto dell'art. 27 CNM. In casi eccezionali la CPP può autorizzare domande con una media di cinque turni alla settimana con un ritmo di turni massimo di 20 giorni di lavoro in quattro settimane.

3.2.2 *Domanda con piano di turni*: il richiedente deve mostrare dettagliatamente in che modo intende organizzare il lavoro a sciolte. A questo scopo inoltra il relativo piano di turni, in cui indica il numero dei turni, la loro durata e l'orario di lavoro settimanale che ne deriva per i singoli turni.

3.2.3 *Piano di lavoro*: nell'ambito del piano dei turni, il richiedente deve indicare il numero dei dipendenti assegnati ai turni. Inoltre indica a quale ritmo intende organizzare il passaggio di una squadra da un turno all'altro, purché il passaggio di turno avvenga almeno dopo sei settimane. La CPP può richiedere una lista di nomi.

3.2.4 *Durata massima del lavoro a sciolte*: nella domanda si deve indicare la durata che è prevista per il lavoro a sciolte. Il lavoro a sciolte può essere approvato

dalla Commissione professionale paritetica per un progetto specifico e per la durata massima di un anno. Se il lavoro a sciolte dura più a lungo, il richiedente può presentare per tempo una nuova domanda.

3.3 Autorizzazioni in base alla legge sul lavoro (LL) (3° criterio)

3.3.1 Legge sul lavoro: se, in virtù delle norme della legge sul lavoro, per il previsto lavoro a sciolte è necessaria l'autorizzazione delle autorità competenti (p. es. per il lavoro notturno), questa autorizzazione è una premessa per la concessione dell'autorizzazione da parte della Commissione professionale paritetica competente; in tal caso l'autorizzazione delle autorità deve essere allegata alla domanda di autorizzazione del lavoro a sciolte.

4. Commissione professionale paritetica

4.1 Competenze

Per l'esecuzione della presente direttiva, in particolare per l'autorizzazione del lavoro a sciolte, è competente la Commissione professionale paritetica del luogo del cantiere (luogo di prestazione). Se la sede dell'impresa è al di fuori del suo raggio di competenza, essa informa la Commissione professionale paritetica del luogo in cui ha sede l'impresa.

4.2 Progetti edili transfrontalieri

Se un progetto edile oltrepassa i confini di un cantone o di una sezione e richiede quindi l'autorizzazione di due o più Commissioni professionali paritetiche, queste sono tenute a coordinare le loro procedure. A questo scopo esse concordano la loro autorizzazione salvo che motivi oggettivi impongano un disbrigo diverso. Le Commissioni professionali paritetiche interessate nominano una Commissione professionale paritetica responsabile della procedura e dell'autorizzazione.

4.3 Violazione della direttiva

Se viene svolto lavoro a sciolte senza l'autorizzazione della Commissione professionale paritetica, o se il piano di turni approvato non viene rispettato, la Commissione professionale paritetica può ricorrere alle sanzioni previste all'art. 79 CNM.

5. Entrata in vigore della direttiva

La presente direttiva entra in vigore con il CNM.

Appendice 17

Convenzione aggiuntiva per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo

Convenzione addizionale per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo

20 aprile 2004¹

L'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo (ASPT) stipula, dietro approvazione della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, con le organizzazioni dei lavoratori che prendono parte al Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM), la seguente Convenzione addizionale al CNM per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo.

Capitolo 1 In generale

Art. 1 Posizione rispetto al CNM

La presente convenzione addizionale vale come contratto collettivo di lavoro a completamento e integrazione del CNM, ai sensi dell'art. 9 CNM. Laddove questa convenzione addizionale non prevede nessuna particolare regolamentazione, vale il CNM risp. il relativo contratto collettivo di lavoro locale.

Art. 2 Campo di applicazione

1 Dal profilo geografico-aziendale: la presente convenzione addizionale vale dal punto di vista geografico per tutte le imprese nel territorio della Confederazione Svizzera. Dal punto di vista aziendale, la presente convenzione addizionale vale per tutte le imprese che eseguono prevalentemente lavori di perforazione e di taglio del calcestruzzo (riguardo alle singole attività vedi accordo protocollare all'art. 2 CNM, appendice 7). La convenzione addizionale vale anche per le imprese straniere della perforazione e del taglio del calcestruzzo che eseguono lavori in Svizzera così come per le ditte di lavoro temporaneo e le imprese subappaltatrici che occupano lavoratori in questo settore.

2 Dal profilo personale: questa convenzione addizionale vale per tutti i lavoratori occupati nelle imprese di cui al cpv. 1 del presente articolo (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione).

3 Dichiarazione di obbligatorietà generale: la dichiarazione di obbligatorietà generale si conforma al CNM.

¹ Nota: prima Convenzione addizionale del 20 aprile 2004, in vigore dal 1° gennaio 2005; DOG in vigore dal 1° aprile 2005 (DCF del 3 marzo 2005)

Art. 3 Applicazione

Per l'applicazione, l'osservanza e il controllo della presente convenzione addizionale così come per il fondo di applicazione e per la formazione² valgono le disposizioni del CNM.

Capitolo 2 Aspetti materiali

Art. 4 Orari di lavoro e tempo di viaggio

1 A causa delle condizioni particolari nel settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo i rispettivi articoli del CNM sull'orario di lavoro (art. 23, 24 e 54) vengono sostituiti e integrati dalle seguenti disposizioni:

2 L'orario di lavoro annuale dovuto è per il personale dei cantieri di 2030 ore. Per gli altri lavoratori vale la regolamentazione dell'orario di lavoro prevista dal CNM.

3 Per i lavoratori che dal deposito o da casa si recano sul posto di lavoro (cantiere) e/o dallo stesso luogo di lavoro tornano al deposito o a casa, l'attività svolta sul luogo di lavoro vale come orario di lavoro dovuto ai sensi del cpv. 2.

4 Il tempo del percorso viene indennizzato in modo forfettario a seconda della distanza dal luogo di lavoro (cantiere) al deposito:

Distanza tra l'impresa e il luogo di lavoro (in linea d'aria)	Andata CHF	Andata e ritorno CHF
A Sotto i 10 km	6.–	12.–
B 10–15 km	12.–	24.–
C 15–25 km	18.–	36.–
D 25–50 km	24.–	48.–
E Oltre 50 km	Vale come orario di lavoro ai sensi del cpv. 2	Vale come orario di lavoro ai sensi del cpv. 2

5 Sono parimenti considerati orario di lavoro ai sensi del cpv. 2:
– eventuali lavori di preparazione e di conclusione nel deposito
– il tempo di viaggio tra due o più luoghi di lavoro nello stesso giorno.

6 L'orario annuo massimo compreso il tempo di viaggio è di 2300 ore (per il calcolo delle ore totali valgono CHF 24.– di indennità per 1 ora di viaggio, CHF 12.– per ½ ora, ecc.).

7 Nelle zone montane e periferiche può essere considerata l'effettiva distanza invece della distanza in linea d'aria.

² Oggi: Parifonds Edilizia. Adeguamento all'art. 8 CNM 2008 secondo la Convenzione addizionale dell'11 settembre 2009, in vigore dal 1° gennaio 2010; DOG in vigore dal 1° gennaio 2010 (DCF del 7 dicembre 2009)

Art. 5 Classi salariali e zone salariali

I A integrazione dell'art. 42 CNM il personale viene suddiviso nelle seguenti classi salariali:

Classe salariale	Definizione
V (capo operaio)	Requisiti in base alla classe salariale Q, inoltre direzione di due e più gruppi e collaborazione nella preparazione del lavoro.
Q (specialista di taglio del calcestruzzo/operatore/trice al taglio edile qualificato/a	Specialista di taglio del calcestruzzo con attestato professionale federale secondo il regolamento d'esame dell'11.5.92 o operatore/trice al taglio edile qualificato/a con certificato federale di capacità o formazione equivalente.
A (tagliatore di calcestruzzo)	Lavoratore edile qualificato con adeguata esperienza professionale e partecipazione ad almeno due corsi base ASPT secondo il vecchio concetto di formazione risp. almeno tre corsi base ASPT secondo il concetto di formazione del 97.
B (tagliatore di calcestruzzo senza attestato professionale)	Lavoratore edile con conoscenze professionali nella perforazione e nel taglio del calcestruzzo senza attestato professionale per le professioni edili, il quale è stato promosso dal datore di lavoro dalla classe salariale C alla classe salariale B (in caso di cambiamento del posto di lavoro in un'altra impresa il lavoratore mantiene l'attribuzione alla classe salariale B).
C (lavoratore edile)	Lavoratore edile senza conoscenze professionali nel settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo.

2 **Salario base:** per tutte le imprese e tutti i cantieri che sottostanno alla presente convenzione addizionale valgono, in deroga all'art. 41 CNM, al minimo i seguenti salari base:

a. Salari base dal 1° gennaio 2023³

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6597/39.00	5893/34.85	5684/33.60	5372/31.75	4808/28.40
BLU	6340/37.50	5813/34.35	5608/33.15	5238/30.95	4737/28.00

³ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

b. Salari base dal 1° gennaio 2020⁴

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6497/38.35	5793/34.20	5584/32.95	5272/31.10	4708/27.80
BLU	6240/36.85	5713/33.75	5508/32.50	5138/30.35	4637/27.35

c. Salari base dal 1° gennaio 2019⁴

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6417/37.90	5713/33.75	5504/32.50	5192/30.65	4628/27.35
BLU	6160/36.40	5633/33.30	5428/32.05	5058/29.90	4557/26.90

d. Salari base 2014 e 2013 (tra parentesi: salari base 2013)⁵

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6337/37.45 (6312/37.30)	5633/33.30 (5611/33.15)	5424/32.05 (5402/31.95)	5112/30.20 (5091/30.10)	4548/26.90 (4530/26.80)
BLU	6080/35.95 (6056/35.80)	5553/32.85 (5531/32.70)	5348/31.60 (5327/31.50)	4978/29.45 (4958/29.30)	4477/26.45 (4459/26.35)

3 Zone salariali: alla zona salariale rossa appartengono la città di Berna nonché i Cantoni Ginevra, Basilea Città, Basilea Campagna, Vaud e Zurigo. Le altre regioni appartengono alla zona salariale blu.

4 I salari del rimanente personale (deposito, ufficio, ecc.) sono stabiliti a livello individuale nel contratto di lavoro personale.

Art. 6 Supplementi salariali

A integrazione dell'art. 56 CNM, per il sabato va corrisposto un supplemento salariale del 30 %.

Art. 7 Rimborso spese

1 Indennità di pasto: in deroga all'art. 60 CNM, a tutti i lavoratori operanti sui cantieri viene corrisposta per ogni pasto principale un'indennità di CHF 16.-⁶.

⁴ Salari base 2019 e 2020: modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 dicembre 2018, in vigore dal 1° gennaio 2019; DOG in vigore dal 1° marzo 2019 (DCF del 6 febbraio 2019)

⁵ Salari base 2014: modifica secondo la Convenzione addizionale del 31 ottobre 2013, in vigore dal 1° gennaio 2014; DOG in vigore dal 1° febbraio 2014 (DCF del 13 gennaio 2014)

Salari base 2013 (tra parentesi): modifica secondo la Convenzione addizionale del 24 ottobre 2012, in vigore dal 1° gennaio 2013; DOG in vigore dal 1° settembre 2013 (DCF del 26 luglio 2013)

⁶ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023; DOG in vigore dal 1° maggio 2023 (DCF del 6 aprile 2023)

Restano riservate eventuali maggiori indennità negli accordi locali/regionali⁷.

2 *Spese di pernottamento:* in caso di lavori eseguiti fuori, il datore di lavoro può disporre il pernottamento presso il luogo di lavoro. I pernottamenti fuori, compresa la colazione, vengono rimborsati dal datore di lavoro separatamente sulla base dei costi effettivi.

Capitolo 3 Disposizioni finali

Art. 8 Durata

1 *Entrata in vigore:* la presente convenzione addizionale entra in vigore il 1° gennaio 2005. Ha sostanzialmente la stessa durata di validità del CNM con riserva del cpv. 3 del presente articolo.

2 *Modifiche:* eventuali modifiche o adattamenti della presente convenzione addizionale possono essere concordati, durante la durata della stessa, dall'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo (ASPT) con le organizzazioni dei lavoratori del CNM, dietro approvazione della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori.

3 *Scioglimento:* questa convenzione addizionale può essere disdetta osservando un preavviso di tre mesi, sempre per la fine dell'anno, da una parte dall'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo (ASPT) e/o dall'altra dalle organizzazioni dei lavoratori che prendono parte alla stessa.

**Per l'Associazione Svizzera
delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo**
W. Autenried, D. Andreoli, M. Dätwyler

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Per il Sindacato Unia
H. U. Scheidegger, V. Pedrina, J. Robert

Per il Syna – il sindacato
P. Scola, M. Haas, E. Favre

⁷ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 29 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023

Appendice 18

Convenzione addizionale «Ginevra»

Convenzione addizionale «Ginevra» al Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera

11 giugno 2009¹

In deroga agli art. 8, 23 cpv. 2 lett. b, 24 cpv. 2 e 60 cpv. 2 del CNM, nel Cantone di Ginevra sono applicabili le seguenti disposizioni:

Art. 1 Disposizioni materiali

1. Pausa: per tutto l'anno, durante la mattina, è concessa una pausa obbligatoria di 15 minuti dal lavoro.
 - a) La pausa non viene calcolata nel tempo di lavoro effettivo.
 - b) È retribuita nella percentuale del 2,9 % del salario lordo mensile, in base al conteggio AVS (13^a mensilità e ferie non incluse) ed è soggetta ai contributi sociali.
 - c) Il suo ammontare deve essere specificato separatamente nella busta paga.
 - d) Il lavoratore non è autorizzato a lasciare il cantiere durante questo lasso di tempo.
2. Sul territorio del Cantone di Ginevra, l'indennità forfetaria giornaliera per le spese di viaggio e il pranzo ammonta a CHF 25.-².
3. Categorie salariali
 - a) abrogato³
 - b) abrogato³
 - c) I gruisti in possesso di certificato di formazione di gruista o attestato equivalente rientrano nella classe Q.
4. Giorni festivi e chiusura generale dei cantieri
 - a) Ai sensi dell'art. 38 cpv. 2 del CNM, i lavoratori hanno diritto a un'indennità per perdita di guadagno per i 9 giorni festivi seguenti:
1° gennaio, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Digiuno ginevrino, Natale e 31 dicembre.
 - b) Il 1° maggio e i venerdì dell'Ascensione e del Digiuno ginevrino sono giorni non lavorativi che vanno compensati nell'ambito del calendario di lavoro.
 - c) abrogato²

¹ Nota: prima Convenzione addizionale dell'11 giugno 2009, in vigore dall'11 giugno 2009; DOG in vigore dal 1° ottobre 2009 (DCF del 7 settembre 2009)

² Modifica secondo la Convenzione addizionale del 23 gennaio 2017, in vigore dal 1° giugno 2017; DOG in vigore dal 1° giugno 2017 (DCF del 2 maggio 2017)

³ Modifica secondo la Convenzione addizionale del 3 marzo 2014, in vigore dal 1° gennaio 2014; DOG in vigore dal 1° ottobre 2014 (DCF dell'11 settembre 2014)

- d) **Chiusura generale dei cantieri**
Salvo casi eccezionali, i cantieri sono chiusi il sabato e la domenica, nel ponte di fine anno, nei giorni festivi, il 1° maggio e i venerdì dell'Ascensione e del Digiuno ginevrino.

Art. 2 Contributo alle spese di applicazione del CCL locale e a quelle di perfezionamento professionale

1. I lavoratori e gli apprendisti sono tenuti a versare i seguenti contributi alle spese di applicazione e di perfezionamento professionale, rispettivamente:
 - a) 0,7% del salario lordo, secondo il conteggio AVS, trattenuto su ogni paga da parte del datore di lavoro (13^a mensilità non inclusa),
 - b) 0,3% del salario lordo, secondo il conteggio AVS, trattenuto su ogni paga da parte del datore di lavoro (13^a mensilità non inclusa).
2. Il contributo del datore di lavoro è fissato allo 0,3% del salario lordo AVS (13^a mensilità non inclusa).
3. L'utilizzo dei fondi paritetici è di competenza della Commissione professionale paritetica del Cantone di Ginevra (CPGO) e serve in particolare:
 - a) al controllo e all'applicazione del CNM,
 - b) al controllo dell'applicazione delle misure di accompagnamento,
 - c) alle prestazioni sociali e all'aiuto sociale,
 - d) alla formazione e al perfezionamento professionale,
 - e) alle spese di traduzione, redazione e stampa,
 - f) al reclutamento e al promovimento di nuove leve,
 - g) alla salute e alla sicurezza sul lavoro.
4. In virtù dell'art. 357b cpv. 1 del CO, le parti contraenti locali hanno il diritto comune di esigere il rispetto del contratto.

Art. 3 Competenze della Commissione professionale paritetica del Cantone di Ginevra

La Commissione professionale paritetica del Cantone di Ginevra (CPGO) ha facoltà di controllare il rispetto delle disposizioni della presente convenzione, garantire l'applicazione e sanzionare eventuali contravvenzioni.

Art. 4 Adeguamento al CNM

Le parti contraenti si impegnano ad avviare trattative allo scopo di eliminare gradualmente le divergenze rispetto al CNM, garantendo il mantenimento delle conquiste sociali.

Testo: La convenzione addizionale «Ginevra» al Contratto nazionale mantello dell'edilizia principale in Svizzera è pubblicata in tedesco, francese e italiano. In caso di divergenze fa stato il testo francese.

Zurigo/Berna/Ginevra, 11 giugno 2009

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori

D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Per il Sindacato Unia

H. U. Scheidegger, A. Rieger, A. Pelizzari (Ginevra)

Per il Syna – il sindacato

E. Zülle, K. Regotz, P. Reale (Ginevra)

Indirizzi delle Commissioni paritetiche dell'edilizia e del genio civile

Commissioni professionali paritetiche locali (CPP) nei Cantoni

Per ulteriori indicazioni si veda la sezione «Contatti» del sito www.cpsa-edilizia.ch

Cantone di Argovia

PBK BAU Aargau Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe	Graben 10 Postfach 5001 Aarau www.pbkbauag.ch	T 062 834 82 93 info@pbkbauag.ch
--	---	---

Cantoni die Appenzello interno e Appenzello esterno

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbes beider Appenzell	Langgasse 11 9008 St. Gallen	T 071 227 68 41 pbk-sgap@syna.ch
---	---------------------------------	---

Cantone di Berna

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Region Bern	Florastrasse 13 Postfach 308 3000 Bern 6 www.pbkbe.ch/de	T 031 351 80 81 info@pbkbe.ch
---	--	---

Cantone di Berna

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel-Seeland	Florastrasse 13 Postfach 308 3000 Bern 6 www.pbkbe.ch/de	T 031 351 80 81 info@pbkbe.ch
--	--	---

Cantone di Berna

Commission paritaire professionnelle du bâtiment et du génie civil du Jura bernois	Rue Pierre-Pertuis 1 2605 Sonceboz-Sombeval www.cpp-jb.ch	T 032 492 70 07 cpp-jb@cep.ch
--	--	---

Cantoni di Basilea città e Basilea campagna

Regio-PBK Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Region Basel	Bahnhofstrasse 16 Postfach 1124 4133 Pratteln 1 www.regio-pbk.ch	T 061 826 98 24 sekretariat@regio-pbk.ch
---	---	---

Cantone di Friburgo

Commission professionnelle paritaire Fribourgeoise du secteur principal de la construction	Route de l'Industrie 71 1791 Courtaman www.cppf-pbkf.ch	T 026 460 86 23 secretariat@cppf-pbkf.ch
--	---	---

Cantone di Ginevra

Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (CPGO)	Case postale 8 1211 Genève 13 www.cpgo.ch	T 022 552 47 50 info@cpgo.ch
--	---	-------------------------------------

Cantone di Glarona

Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe Kanton Glarus	Lämmlisbrunnenstr. 41 Postfach 647 9004 St. Gallen	T 071 446 98 41
--	--	-----------------

Cantone dei Grigioni

Kantonale Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Graubünden	Comercialstrasse 20 Postfach 291 7001 Chur	T 081 257 08 00 info@pbkbaugr.ch
--	--	---

Cantone del Giura

Commission Paritaire Jurassienne du bâtiment et du génie civil	Chemin de la Perche 2 2900 Porrentruy www.cpjpsc.ch/portail	T 032 465 15 78 info@cpjpsc.ch
---	---	---------------------------------------

Cantone di Lucerna

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Luzern	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch
---	---	--

Cantone di Neuchâtel

Commission Paritaire neuchâtoise du secteur principal de la construction	Av. de la Gare 3 Case postale 2051 2001 Neuchâtel www.fne.ch	T 032 729 22 24 info@fne.ch
--	---	------------------------------------

Cantoni di Obwaldo e Nidwaldo

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kantone Ob- und Nidwalden	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch
---	---	--

Cantone di San Gallo

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton St. Gallen	Langgasse 11 Postfach 115 9008 St. Gallen	T 071 227 68 41 pbk-sgap@syna.ch
---	---	---

Cantone di Sciaffusa

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton Schaffhausen	Pfarrweg 1 8201 Schaffhausen www.pbkbaush.ch	T 052 630 25 26 info@pbkbaush.ch
---	--	---

Cantone di Soletta

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Solothurn	Goldgasse 8 Postfach 226 4502 Solothurn www.pbk-so.ch	T 032 622 64 11 info@pbk-so.ch
---	--	---------------------------------------

Cantone di Svitto

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Schwyz	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch
---	---	--

Cantone di Turgovia

Paritätische Berufskommission des thurgauischen Bauhauptgewerbes	Thomas-Bornhauser-Str. 23a 8570 Weinfelden www.pbktg.ch	T 071 622 36 23 info@pbktg.ch
---	---	--------------------------------------

Cantone del Ticino

Commissione paritetica cantonale dell'edilizia e del genio civile del Cantone Ticino	Viale Portone 4 Casella postale 6500 Bellinzona www.cpcedilizia.ch	T 091 821 10 60 info@cpcedilizia.ch
--	---	--

Cantone di Uri

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Uri	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch
---	---	--

Cantone di Vaud

Commission professionnelle paritaire de la branche maçonnerie et génie civil du canton de Vaud	Route Ignace Paderewski 2 Case postale 62 1131 Tolochenaz http://cppvd.ch	T 021 826 60 01 info@cppvd.ch
--	--	--------------------------------------

Cantone del Vallese

Commission paritaire du bâtiment et du génie civil du canton du Valais	11, rue de l'Avenir Case postale 62 1951 Sion	T 027 327 32 65 smetrailler@ave-wbv.ch
--	---	---

Cantone di Zugo

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zug	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch
---	---	--

Cantone di Zurigo

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zürich	Sempacherstrasse 15 8032 Zürich	T 044 385 90 80 pbk@bau.ch
--	------------------------------------	-------------------------------

Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS)

(Appendice 12 CNM)

Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS)	Weinbergstrasse 49 Casella postale 8042 Zurigo https://pk-ut.ch	T 044 542 01 60 info@pk-ut.ch
--	---	--------------------------------------

Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile (CPSA)

(Art. 13 e 13^{bis} CNM)

Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile (CPSA)	Weinbergstrasse 49 Casella postale 8042 Zurigo www.svk-bau.ch	T 044 542 01 40 info@svk-bau.ch
---	--	--

Per maggiori informazioni sul CNM di obbligatorietà generale e su questioni d'applicazione si consulti il sito www.svk-bau.ch