Fatti relativi al nuovo Contratto mantello nazionale

I sindacati stanno ostacolando le trattative in corso con minacce di sciopero, azioni di protesta e dichiarazioni pubbliche non corrette. Ci rammarichiamo di questa situazione, in particolare perché ciò viola l'attuale Contratto nazionale mantello (CNM) e l'obbligo di pace assoluta del lavoro concordato; inoltre, ciò rallenta inutilmente le trattative. Continuiamo a puntare su soluzioni costruttive da discutere al tavolo delle trattative e lavoriamo al CNM affinché possa essere dichiarato di obbligatorietà generale da gennaio 2026. L'obiettivo è un nuovo CNM snello che regoli condizioni di lavoro moderne e orientate alla pratica e con standard minimi chiari che possano essere attuati in modo efficace. Per condizioni di lavoro eque, un mercato equo senza dumping salariale e con standard minimi garantiti.

Molte affermazioni dei sindacati non corrispondono ai fatti. Certo è che:

L'orario di lavoro resta uguale

L'orario di lavoro annuale di 2'112 ore all'anno, che corrisponde a una settimana lavorativa standard di 40,5 ore, resta invariato. Il nuovo Contratto stabilisce inoltre espressamente che l'orario di lavoro è compreso tra lunedì e venerdì, vale a dire una settimana lavorativa di cinque giorni. Tuttavia, invece di un calendario annuale con picchi elevati in estate e orari ridotti in inverno, sarà ora possibile introdurre un orario giornaliero uniformato, in cui ogni giornata lavorativa sarà composta da 8,1 ore più le quote dei giorni di recupero e di anticipo.

Più flessibilità non è necessariamente sinonimo di più lavoro. Proponiamo un conto delle ore flessibile con limiti massimi e minimi chiaramente definiti per le ore supplementari e le ore in difetto, nonché la possibilità di gestire un conto a lungo termine sulla base di accordi individuali che permette di accumulare le ore supplementari per un periodo di tempo più lungo. Queste ore possono essere compensate per progetti privati, come la formazione continua o gli impegni familiari. Ciò consente non solo all'impresa di avere maggiore flessibilità, ma offre anche al personale un margine di manovra maggiore per conciliare lavoro, famiglia e interessi privati.

Lavoro di sabato

In casi particolari, ad esempio a causa di interruzioni dovute alle intemperie, dovrebbe essere possibile lavorare in modo flessibile senza supplemento anche durante un numero limitato di sabati. Riteniamo che questa sia un'importante possibilità per proteggere più facilmente i lavoratori e le lavoratrici edili in situazioni meteorologiche difficili, ad esempio quando fa molto caldo in estate, consentendo loro di terminare prima il lavoro nei giorni più caldi, ripartendolo sul sabato mattina. Se ciò fosse possibile, gli altri sabati potrebbero essere retribuiti con il supplemento come finora.

Tempo di viaggio

Il tempo di viaggio è parte integrante della costruzione e oggi abbiamo una soluzione che funziona. I sindacati chiedono che, in caso di viaggi più lunghi, il tempo di viaggio sia retribuito dal primo minuto. Se per le PMI, che spesso hanno i loro cantieri nelle immediate vicinanze, è possibile trovare una soluzione semplice senza oneri amministrativi e senza complicate procedure di rendicontazione, siamo disponibili a discuterne.

Aumenti generali dei salari

Certo è che gli impresari costruttori continuano a garantire i salari minimi più elevati d'Europa nel settore artigianale! Tuttavia, le prestazioni devono essere ricompensate. Vogliamo che le prestazioni individuali siano riconosciute di più.
In futuro, tuttavia, i salari minimi dovranno essere adeguati automaticamente al rincaro.
Dal 2019 il settore principale della costruzione ha aumentato i salari effettivi del 7,5%, mantenendo così più che intatto il potere d'acquisto. Non sono molti i settori che possono vantare lo stesso risultato. Gli aumenti salariali effettivi devono poter essere concordati direttamente tra lavoratori e datori di lavoro.

Adeguamenti per persone che entrano nel mondo del lavoro

Per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro alle persone che hanno concluso l'apprendistato, il loro salario potrà essere inferiore a quello minimo durante i primi cinque anni della loro attività professionale. Ciò consentirà loro di non dover ancora confrontarsi con le piene aspettative che vengono riposte in un dipendente di lunga data e con esperienza. Inoltre, si intende abbassare la soglia per l'assunzione con un salario elevato in caso di mancanza di esperienza.

Passaggio automatico dalla classe C alla classe B

Ad oggi, questo avanzamento non è automatico. Le imprese possono motivare la mancata promozione alla commissione paritetica. Ogni lavoratore e ogni lavoratrice deve essere valutato in base alla sua effettiva esperienza.

Lavoro nell’acqua o nel fango

Lavorare nell'acqua e nel fango è oggi meno gravoso grazie ai macchinari, a una migliore pianificazione e ai dispositivi di protezione. Per questo motivo abbiamo proposto una gestione semplificata dei supplementi per i lavori nell'acqua e nel fango.

Termine di disdetta di sei mesi per i dipendenti

La nostra proposta è di concentrare i preavvisi più lunghi sui casi di rigore. Ad esempio, quando una persona non può accedere al pensionamento flessibile e deve continuare a lavorare anche dopo i 60 anni. Tuttavia, se il limite di età viene fissato in modo generalizzato e troppo basso, ciò penalizza i dipendenti più anziani sul mercato del lavoro, poiché hanno difficoltà a trovare un impiego fisso. Desideriamo richiamare l'attenzione su questo aspetto.

Malattia o infortunio

Dobbiamo respingere con fermezza l'affermazione relativa alle riduzioni salariali in caso di malattia. Su suggerimento della SSIC, i sindacati stanno attualmente verificando dal punto di vista tecnico un adeguamento della tutela contro il licenziamento in caso di malattia e infortunio. Soprattutto nei casi di malattie di lunga durata, dopo la cessazione dell'assicurazione di indennità giornaliera si verificano spesso dei vuoti nei rapporti di lavoro e delle lacune per i lavoratori e le lavoratrici. È questo che abbiamo segnalato ai sindacati e che dovrà essere oggetto di discussione. Grazie alla soluzione dell'indennità giornaliera di malattia prevista dalla legge sul contratto d'assicurazione, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro è garantito il pagamento di un'indennità giornaliera durante la malattia.

16.10.2025