SBV - Schweizerischer Baumeisterverband
Gewerkschaft Unia
Gewerkschaft Syna

SSIC - Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Sindacato Unia
Sindacato Syna

ACCORDO

concernente il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera 2023-2025 (CNM 2023) e i salari 2023

del 29 novembre 2022

tra

la **Società Svizzera degli Impresari-Costruttori SSIC**
Weinbergstrasse 49, 8006 Zurigo da una parte

e

il **Sindacato Unia**
Weltpoststrasse 20, 3015 Berna

e

il **Sindacato Syna**
Römerstrasse 7, 4600 Olten dall'altra

Capitolo I: Scopo ed estensione dell'accordo

Il presente accordo disciplina il passaggio dal CNM 2019 – 2022 al nuovo CNM 2023, gli adeguamenti salariali per il 2023 nell'edilizia principale e le modifiche redazionali del CNM.

Capitolo II: Il CNM 2023 e gli adeguamenti salariali

Art. 1 Contenuto

Il contenuto del CNM 2023 corrisponde al testo del CNM 2019 – 2023 valido al 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 base

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 al 31.12.2022) registrano un aumento di CHF 100.00 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 all'appendice II.

Art. 3 Salari effettivi

A tutti i lavoratori sottoposti al CNM viene concesso, dal 1° gennaio 2023, un adeguamento (generale) del salario individuale pari a CHF 150.00 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'art. 45 cpv. 1 lett. a CNM occorre stipulare individualmente un accordo scritto concernente l'aumento salariale, che può essere inferiore ai valori summenzionati giusta l'art. 41 cpv.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.

Art. 4 Altre modifiche

Art. 8 cpv. 2 CNM

2 Campo d'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, «Fonsopar» 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 pour la relève» nel Cantone di Vaud, «Paritätischer Fonds des Hoch- und Tiefbaugewerbes» in Vallese).

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

Art. 8 cpv. 4 CNM (proposta SSIC)
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 assoggettati al CNM, inclusi gli apprendisti, e comunque non meno di CHF 20.– al mese per ogni collaboratore e datore di lavoro.

L'art. 13 viene modificato come segue:
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.

~~2bis~~-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.

~~3 La CPSA si costituisce autonomamente ed adotta un proprio regolamento.~~

L'art. 13bis viene modificato come segue:
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
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.

L'art. 14 viene modificato come segue:
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 statali
La valutazione delle violazioni contrattuali è di competenza dei tribunali statali.

Art. 16 Sanzioni in caso di violazioni contrattuali
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.–.

L'art. 24 cpv. 1 viene modificato come segue:
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), 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.

L'art. 25 cpv. 1 viene modificato come segue:
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 aprile. 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, esse 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 pavimentazioni. 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 maggio.

L'art. 25 cpv. 2 viene modificato come segue:
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 ore. Durante il periodo di validità del presente contratto le regolamentazioni esistenti nelle regioni non vengono messe in discussione.

L'art. 25 cpv. 3ter viene modificato come segue:
3ter 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. ~~Non è possibile un riporto sotto forma di ore di riserva~~. Per il riporto delle ore in difetto si applica l'art. 26 cpv. 2.

Art. 26 Ore supplementari e ore in difetto
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. 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).

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 lavoratore.

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%.

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 oraria.

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

L'art. 26 cpv. 5 viene modificato come segue:
5 In caso di interruzione del rapporto di lavoro durante l'anno di conteggio, occorre effettuare il calcolo pro rata dell'orario annuale di lavoro e procedere analogamente a quanto previsto dal cpv. 4.

Art. 38 cpv. 5 (nuovo):
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'anno.

L'art. 39 cpv. 1 lett. c) e d) viene modificato come segue:
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 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: 10 giorni. Il congedo di paternità è disciplinato dall'art. 329g CO. L'indennità per perdita di guadagno (IPG) spetta al datore di lavoro.
d) [...]

Art. 50 cpv. 1bis (nuovo):
1bis 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 salariale.
2 [...]

L'art. 57 viene modificato come segue:
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 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%

L'art. 60 cpv. 3 viene modificato come segue:
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 servizio.

Gli articoli 75 e 76 vengono modificati come segue:
Art. 75 Competenza per il rispetto del Contratto collettivo di lavoro
1. Competenza: 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 Nomina delle Commissioni professionali paritetiche locali nell'edilizia principale: nelle zone contrattuali locali vengono costituite Commissioni professionali paritetiche locali (CPP) che hanno la forma giuridica di associazioni. Lo statuto deve essere approvato dalle parti contraenti il CNM. Le Commissioni professionali paritetiche locali così costituite sono espressamente incaricate dell'applicazione del CNM durante la sua validità.

3 Le parti contraenti il CNM delegano le competenze necessarie alle Commissioni professionali paritetiche locali per far valere il diritto comune ai sensi dell'art. 357b CO in nome proprio anche in procedimenti giudiziari.
4 I membri delle Commissioni professionali paritetiche locali sono di regola le rappresentanze locali delle parti contraenti il CNM.
5 Commissione paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS): per tutti i lavori in sotterraneo è nominata una Commissione paritetica per i lavori in sotterraneo, disciplinata all'appendice 12 nella convenzione addizionale «Convenzione per i lavori in sotterraneo».
6 Competenze e compiti

a) La Commissione professionale paritetica locale ha il compito di garantire l'applicazione delle disposizioni contrattuali del CNM, delle relative appendici e convenzioni addizionali, a meno che nel CNM o in un'altra convenzione non venga adottata un'altra soluzione, e di far applicare il CCL locale e comporre eventuali divergenze di opinione o controversie sull'applicazione del CCL locale;
b) in particolare ha i seguenti compiti e competenze in virtù dell'art. 357b cpv. 1 CO:
    1. eseguire controlli salariali e inchieste comuni sulle condizioni di lavoro nell'impresa su richiesta individuale o sistematicamente;
    2. esercitare il diritto di accertamento;
    3. comminare e riscuotere le pene convenzionali e addebitare le relative spese di controllo e di procedura;
    4. verificare i calendari di lavoro (art. 25 cpv. 4 CNM), purché a tale proposito il CNM non abbia stabilito altre competenze, come nella «Convenzione per i lavori in sotterraneo» o nella convenzione addizionale «Genio civile speciale»;
    5. conciliare le divergenze di opinione tra imprese e lavoratori sull'assegnazione alle classi salariali (art. 42, 43 e 45 CNM);
    6. vegliare sull'applicazione della «Convenzione concernente gli alloggi»;
    7. conciliare le divergenze di opinione fra impresa e lavoratore sulla sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie;
    8. conciliare le divergenze di opinione ai sensi dell'art. 33 della «Convenzione sulla partecipazione»
    9. comunicare alle autorità, come uffici cantonali del lavoro e committenti pubblici svizzeri, eventuali violazioni validamente giudicate contro il CNM (inclusi i CCL locali).

Art. 76 Procedura
1 Procedura: la Commissione professionale paritetica 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).
2 Controlli: la Commissione professionale paritetica:

a) decide di controllare o far controllare il rispetto del CNM presso un'impresa, 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.

b) esegue controlli, 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;
c) elabora un rapporto sulle sue ispezioni, che viene inviato all'impresa interessata per una presa di posizione entro un termine adeguato, di regola due settimane;
d) può affidare i compiti di cui alle lett. b e c anche a terzi specializzati.

3 *Decisione*: al termine delle sue indagini, la Commissione professionale paritetica 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 indicare:

a) se la procedura viene chiusa senza conseguenze o
b) se oltre alla constatazione della violazione del CNM o del CCL locale viene inflitta un'ammonizione o una sanzione,
c) se seguirà una notifica alle autorità e
d) chi deve sostenere i costi del controllo e della procedura.

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 merito.

5. Competenza: la decisione è emanata dalla Commissione paritetica competente per il luogo ove ha sede l'impresa interessata; essa interviene anche nel caso in cui un'altra Commissione paritetica le comunica un'eventuale violazione delle disposizioni del CNM. Per aziende con sede all'estero è competente la Commissione paritetica 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. 2 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. 78bis cpv 2 (nuovo):
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'art. 79.

L'art. 82 cpv. 1 viene modificato come segue:
1 Il CNM 2023–2025 entra in vigore il 1° gennaio 2023 e ha validità fino al 31 dicembre 2025.

Appendice 12: l'art. 14 viene modificato come segue:
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 sciolte con esercizio continuo giusta l'art. 17 cpv. 2 appendice 12 CNM, ogni lavoratore ha diritto a un supplemento giornaliero di CHF 3.– per i pasti. In tal modo le parti sociali promuovono un comportamento alimentare sano e contribuiscono alla qualità del vitto sui cantieri.

1.3 (stralciato)

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 CNM.
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 alla cifra. 2.2 lett. a.
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.

L'allegato summenzionato è riportato all'appendice III del presente accordo.

Appendice 15: l'art. 1.2 viene modificato come segue:
Art. 1.2 Appendice 15 CNM (proposta di rielaborazione redazionale)
a) Macchinisti con certificato finale, in base a tutti i regolamenti d'esame per macchinisti ~~per conducenti di macchine di cantiere del 15 agosto 1988, compresi i conducenti di macchine di cantiere in possesso del certificato finale di formazione rilasciato nei Cantoni di Neuchâtel, Vallese, Vaud e Ginevra~~ 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.

L'art. 2.3 del promemoria relativo al riconoscimento di certificati professionali esteri viene sostituito dalla seguente disposizione:
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 Q.

~~2.3 Danimarca~~
~~Il certificato professionale di muratore (Murerfagets Faellesudvolg) rilasciato dal Ministero dell'educazione è considerato equivalente.~~

Appendice 17, art. 7 cpv. 1 e 2:
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.–.

Restano riservate eventuali maggiori indennità negli accordi locali/regionali.

Capitolo III: DOG, adeguamenti del CNM 2023

Art. 1

Le parti del presente accordo si adoperano affinché il CNM sia dichiarato di obbligatorietà generale il più presto possibile. Si impegnano a combattere congiuntamente eventuali opposizioni e fare tutto il possibile per convincere eventuali opponenti a ritirare la propria opposizione.

Art. 2

Entro tre mesi dall'entrata in vigore dell'obbligatorietà generale del CNM 2023, le parti si impegnano a richiedere alla Seco un nuovo decreto sulla base della sinossi della rielaborazione redazionale del CNM proposta dal gruppo di lavoro «Adeguamenti del CNM» (prospetto sinottico, stato ottobre 2022) e in considerazione delle modifiche di cui sopra. La sinossi della rielaborazione redazionale del CNM è riportata all'appendice I del presente accordo.

Capitolo IV: Dichiarazione congiunta

Art. 1
Le parti istituiscono un gruppo di lavoro che entro la metà del 2024 affronterà le seguenti questioni e presenterà alle parti contraenti nuove proposte di soluzione:

- retribuzione o trasferimento delle ore supplementari in conformità all'art. 26 cpv. 4 CNM e relative regolamentazioni;
- ridefinizione dell'orario di lavoro e discussione approfondita sulla regolamentazione del tempo di viaggio;
- forme di lavoro moderne, che tengano conto degli interessi sia delle imprese che dei lavoratori;
- protezione della salute, in particolare in caso di maltempo;
- possibilità di introdurre un «conto vacanze di lunga durata o un conto ore supplementari»;
- miglioramento della situazione dei lavoratori più anziani;
- promozione professionale;
- miglioramento dell'attrattiva delle formazioni nell'edilizia.

Art. 2
Con la conclusione del presente accordo e durante il periodo di validità del CNM 2023, le parti si impegnano a rinunciare ad azioni legali derivanti da potenziali violazioni dell'obbligo di mantenere la pace del CNM 2019-2022 e ad azioni legali in relazione al tempo di viaggio.

Capitolo V: Disposizioni finali ed entrata in vigore

Il presente accordo entra in vigore con riserva dell'approvazione da parte dei competenti organi associativi con la loro firma.

Zurigo, 29 novembre 2022

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori SSIC

Bernhard Salzmann | Gian-Luca Lardi | Michael Kehrli

Per il sindacato Unia

Nico Lutz | Vania Alleva | Chris Kelley

Per il sindacato Syna

Johann Tscherrig

Regula Thommen

APPENDICE I:

Sinossi della rielaborazione redazionale del CNM proposta dal gruppo di lavoro «Adeguamenti del CNM»

APPENDICE II:

Tabelle dei salari base giusta l'art. 41 CNM, l'appendice 9, l'art 6 cpv. 2 dell'appendice 13 e l'art. 4 cpv. 4 dell'appendice 17 per il 2023 e il 2024

APPENDICE III:

Applicazione del trasferimento completo (appendice 12, art. 14 cpv 2 cifra 2.2 lett. a CNM in combinato disposto con l'art. 60 CNM e l'appendice 6 CNM)

Appendice II

Tabelle dei salari base secondo l'art. 41 della CNM, appendice 9, art. 6 cpv. 2 appendice 13 e art. 5 cpv. 2 appendice 17 per l'anno 2023.

Conformemente all'art. 2 della presente convenzione (cfr. sopra), i salari base secondo l'art. 41 CNM, appendice 9 art. 6 cpv. 2 appendice 13 e art. 5 cpv. 2 appendice 17, validi al 31.12.2022 sono aumentati di CHF 100 (salari mensili) o, analogamente, il salario orario (matematicamente arrotondato a 0,05 CHF) per il 1.1.2023.

Art. 41 cpv. 2 CNM Salari base

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

Salari base dal 1°gennaio 2023

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

Appendice 9: Salari base in vigore dal 1° gennaio 2023

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

Si applicano i seguenti salari base 2023 in CHF:

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.
		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).

[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)

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, 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	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, Poschiavo, 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.

Appendice 13: Convenzione addizionale «Genio civile speciale»

Art. 6 cpv. 2 Classi salariali e zone

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:

Salari base dal 1°gennaio 2023

Zona **Classe salariale**

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

Appendice 17: Convenzione addizionale per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo

Art. 5 cpv. 2 Classi salariali e zone salariali

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:

Salari base dal 1°gennaio 2023

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

Paritätische Berufskommission Untertagbau
Commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains
Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo

PK-UT

Applicazione del trasferimento completo

(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)

Situazione di partenza

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. La Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS) ha pertanto stabilito le seguenti applicazioni in merito al rimborso del diritto al trasferimento completo.

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	(messa 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 16.00 / 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 16.00 / 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 2b

Alloggio proprio presente in cantiere; vitto possibile in un ristorante nelle vicinanze Vitto (per tutto il giorno) CHF 39.00 / GL (in caso di lavoro a sciolte con esercizio continuo CHF 42.00 / GL)

Alloggio:	rimborso in natura	(messo a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro)
Colazione:	CHF 7.00 / GL	
1° pasto principale:	CHF 16.00 / GL	in caso di lavoro a sciolte con esercizio continuo + CHF 3.- / GL)
2° pasto principale:	CHF 16.00 / 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 16.00 / 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 39.00 / GL (in caso di lavoro a sciolte con esercizio continuo CHF 42.00 / GL)

Alloggio: la pigione dell'appartamento è a carico del datore di lavoro

Colazione:	CHF 7.00 / GL	
Pasto principale	CHF 16.00 / GL	in caso di lavoro a sciolte con esercizio continuo + CHF 3. - / GL