



EDILIZIA 2024

- Se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, la medesima viene sospesa per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo al quinto anno di servizio rispettivamente 180 giorni a partire dal sesto anno di servizio.
- se il lavoratore subisce un infortunio dopo aver ricevuto la disdetta, la medesima viene sospesa fintantoché l'assicurazione infortuni versa le prestazioni di indennità giornaliera.

PERSONALE INTERINALE E ASSUNZIONE D'IMPIEGO

La messa a disposizione del personale interinale e del personale assunto tramite assunzione di impiego è disciplinato in base al numero di dipendenti presenti in cantiere secondo i seguenti parametri:

- sino a 5 lavoratori, è ammesso il prestito di un lavoratore
- tra 6 e 10, è ammesso il prestito di due lavoratori
- a partire da 11 lavoratori, è ammesso il prestito massimo del 30%

DIRITTO VACANZE

Il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze:

- dal compimento del 20° anno di età fino al 50° anno compiuto:
- 5 settimane (= 25 giornate lavorative) corrispondenti al 10,6% del salario
- fino al compimento del 20° anno di età e dal 50° anno compiuto:
- 6 settimane (= 30 giornate lavorative) corrispondenti al 13% del salario

DISDETTA DEL RAPPORTO DI LAVORO

I primi due mesi sono considerati periodo di prova (prorogabile di un mese su accordo scritto) e la disdetta è di 5 giorni lavorativi. Terminato il periodo di prova:

- 1 mese nel primo anno di servizio
- 2 mesi dal secondo al nono anno di servizio
- 3 mesi dal decimo anno di servizio
- 6 mesi per i lavoratori con più di 55 anni di età e dopo 10 anni di servizio

PENSIONAMENTO ANTICIPATO

Per beneficiare del pensionamento anticipato a 60 anni, il lavoratore negli ultimi 20 anni deve aver lavorato almeno 15 anni - di cui gli ultimi sette ininterrottamente prima di riscuotere le prestazioni - in una impresa rientrante nel campo di applicazione del CCL PEAN. Dal 60° al 65° anno d'età la rendita transitoria ordinaria è pari al 65% del salario base determinante oltre ad un importo forfettario di Fr.6'000.- Attenzione: la richiesta di pensionamento anticipato deve essere inoltrata alla fondazione PEAN, al più tardi, entro 7 mesi dalla data del compimento del 60° anno di età.

Contribuzione: 5.5% a carico del datore di lavoro / 2,25% a carico del lavoratore



Contatta le nostre Sedi

Base contrattuale (vedi www.cpcedilizia.ch/commissione/edilizia/disposizioni-legali)

Il Contratto Nazionale Mantello (CNM-CH) ed il Contratto cantonale di lavoro cantonale (CCL-TI) sono stati rinnovati sino al 31 dicembre 2025

Aumenti salariali

Per l'anno 2024 non è stato trovato un accordo per aumenti salariali reali e per i minimi contrattuali.

SALARI MINIMI CONTRATTUALI (invariati rispetto al 2023)

	salario orario	salario mensile
C lavoratori edili senza conoscenze	fr. 26.90	fr. 4'673.00
B lavoratori edili con conoscenze e 3 anni di attività	fr. 29.75	fr. 5'103.00
A lavoratori con diploma CFP (form. biennale)	fr. 31.45	fr. 5'533.00
Q lavoratori con diploma AFC (form. triennale)	fr. 32.60	fr. 5'738.00
V capi muratore diplomati o indicati dal datore di lavoro	fr. 34.55	fr. 6'082.00

note:

- Il passaggio di classe da C a B dopo tre anni di attività può essere fermato dal datore di lavoro previo accordo salariale con il lavoratore.
- I macchinisti di cantiere in possesso del patentino M2 e M7 hanno diritto alla classe A. Se impiegati in cantiere meno del 20% possono essere classificati in categoria B.
- I gruisti in possesso del relativo patentino hanno diritto alla classe A. Se impiegati in cantiere meno del 20% possono essere classificati in categoria B.

APPRENDISTI AFC - formazione triennale

1° anno	fr. 6.50 ora / fr. 1'148.00 mese	2° anno	fr. 9.80 ora / fr. 1'721.00 mese
3° anno	fr. 13.05 ora / fr. 2'295.00 mese		

APPRENDISTI CFP - formazione biennale

1° anno	fr. 4.70 ora / fr. 830.-- mese	2° anno	fr. 7.70 ora / 1'383.00 mese
---------	--------------------------------	---------	------------------------------

GIOVANI LAVORATORI dopo l'ottenimento del diploma AFC

1° anno	fr. 27.25 ora / fr. 5'356.-- mese	2° anno	fr. 29.35 ora / fr. 5'164.00 mese
3° anno	fr. 30.95 ora / fr. 5'451.- mese		

GIOVANI LAVORATORI dopo l'ottenimento del diploma CFP

1° anno	fr. 26.90 ora / fr. 4'673.00 mese	2° anno	fr. 26.90 ora / fr. 4'703.00 mese
3° anno	fr. 28.30 ora / fr. 4'980.00 mese	4° anno	fr. 29.85 ora / fr. 5'256.00 mese

INDENNITÀ PER IL PRANZO

A tutti i lavoratori è concessa un'indennità per il pranzo di fr. 1.50 per ogni ora di lavoro prestata, indipendentemente dalla forma di pagamento del salario.

SALARIO MENSILE COSTANTE E INDICAZIONI IN BUSTA PAGA

Dopo 7 mesi dall'assunzione, vige l'obbligo di remunerazione del salario mensile costante. Il salario mensile costante si ottiene moltiplicando il salario orario lordo per il coefficiente di 176 ore (2'112 ore contrattuali : 12 mesi) versato per 13 mensilità.

Sulla busta paga devono figurare le seguenti indicazioni:

- il salario orario individuale e la classe salariale
- il salario mensile costante (salario orario x 176)
- le ore prestate mensilmente
- le eventuali ore perse (malattia, infortunio, intemperie e assenze non pagate)
- il contaore con il saldo delle ore aggiuntive e ore in difetto (vedi di seguito)
- l'indicazione delle ore aggiuntive pagate (= quelle che superano le 20 ore mensili)
- il saldo dei giorni di vacanza

Raccomandiamo a tutti i lavoratori di tenere nota di tutte le componenti delle ore giornaliere: ore lavorate, ore in difetto, ore aggiuntive, ore malattia/infortunio, ore intemperie, tempo di viaggio che eccede 30 minuti al giorno.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Il diritto alla tredicesima mensilità nasce a partire dal 1° giorno di lavoro e corrisponde all'8,33% del salario lordo totale per i lavoratori pagati a mese rispettivamente ad un salario lordo mensile.

GESTIONE DELL'ORARIO DI LAVORO (NUOVO dal 1. maggio 2023)

ORARIO DI LAVORO

Sono annualmente dovute e garantite 2064 ore (incluse vacanze), da ripartire in un calendario di lavoro che va dal 1. gennaio al 31 dicembre.

CALENDARIO DI LAVORO

Il calendario di lavoro deve tenere conto di:

- un minimo di 37.5 ore settimanali (rispettivamente, 7.5 ore al giorno)
- un massimo di 45 ore settimanali (rispettivamente, 9 ore al giorno)
- zero ore per i giorni festivi infrasettimanali riconosciuti (remunerati con la percentuale del 3% su tutte le ore lavorate) e per quelli non lavorativi (sabato, domenica e 1. agosto)
- fino a tre giorni a zero ore (ad esempio, ponti) e, per casi particolari da sottoporre per approvazione alla CPC, possibilità di aggiungerne altri due (ad esempio, per imprese di alta montagna)

ORE AGGIUNTIVE / ORE IN DIFETTO

La flessibilità prevista con il precedente CCL-Tlc (90 ore inserite nel calendario annuale da scalare/pagare entro il mese di aprile dell'anno successivo) è sostituita dal seguente modello di gestione dell'orario di lavoro che tiene conto di:

- un calendario annuale distribuito a tutti i lavoratori ad inizio anno (2064 ore) che costituisce la base per gestire le ore aggiuntive (+) e le ore in difetto (-)

- un contaore (oppure, banca ore) dove sono riportate sulla busta paga al massimo 20 ore aggiuntive al mese. Se durante il mese si va oltre le 20 ore, queste vanno pagate nel mese corrente a salario base senza supplemento.
- nel contaore possono essere accumulate al massimo 70 ore (ore aggiuntive) e lo stesso può andare in negativo sino al massimo 20 ore (ore in difetto).
- giornalmente è possibile svolgere al massimo due ore di lavoro in più rispetto a quanto indicato nel calendario di lavoro annuale.

UTILIZZO DEL CONTAORE

Oltre ai massimali delle 20 ore in difetto e 70 ore aggiuntive, va ricordato che:

- tutte le ore che superano le 48 ore settimanali, devono essere messe in busta paga del mese in cui sono state svolte con il supplemento del 25%
- a fine febbraio dell'anno successivo, il saldo delle ore aggiuntive (+) deve essere liquidato in busta paga a salario base mentre il saldo delle ore in difetto (-) può essere riportato nei mesi a seguire
- In caso di interruzione del rapporto di lavoro, il saldo delle ore aggiuntive deve far parte della liquidazione così come il saldo delle ore in difetto (mora del datore di lavoro)

INTEMPERIE

- I lavoratori hanno diritto a un'indennità d'intemperie all'80% del salario base per le ore di lavoro perse a causa del maltempo (pioggia, neve, gelo, canicola) quando non possono essere compensate con le ore aggiuntive figuranti nel contaore.
- Le prime due ore di attesa sul cantiere prima della decisione definitiva di interrompere l'attività sono da pagare al 100% (tempo di lavoro).

GESTIONE CANICOLA

In caso di allerta 4 (rischio elevato) decretato dal GOSA, la giornata lavorativa deve essere interrotta al più tardi alle 15.00 tenuto conto di una presenza sul cantiere massima di 8 ore.

Le ore perse per canicola possono essere compensate, utilizzando dapprima il contaore ore, modificando temporaneamente il calendario aziendale e, alla fine, lavorando al sabato senza supplemento salariale del 25% (previa richiesta autorizzata dalla CPC).

PERDITA DI GUADAGNO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO

- Infortunio: copertura all'80% a partire dal primo giorno di inabilità lavorativa (i giorni di carenza SUVA sono a carico del datore di lavoro)
- Malattia: copertura al 90% a partire dal 2. giorno (il primo giorno è di carenza a carico del lavoratore) per un periodo massimo di 730 giornaliere. Il premio a copertura della perdita di guadagno in caso di malattia è ripartito al 50% sul datore di lavoro e l'altro 50% sul lavoratore.

PROTEZIONE CONTRO IL LICENZIAMENTO

- È esclusa la disdetta del rapporto di lavoro fintantoché il lavoratore ha diritto alle prestazioni dell'assicurazione giornaliera malattia (IPGM) e infortuni (LAINF).