

OCSt

CCL EDILIZIA

2023-25

CONTENUTI E NOVITÀ



Il Contratto collettivo di lavoro cantonale (CCL-TI) completa le disposizioni del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale (CNM) ed è valedibile dal 1. maggio 2023 fino al 31 dicembre 2025. Gli aumenti salariali e i salari minimi contrattuali decisi su piano nazionale sono entrati in vigore a partire dal 1. gennaio 2023 mentre le disposizioni del nuovo CCL-TI sono valide a far capo dal 1. maggio 2023.

Il presente opuscolo non ha valore normativo e richiama i principali contenuti e le novità del CCL TI edilizia principale. Con l'auspicio di contribuire a portare adeguata chiarezza in questo campo, invitiamo, per qualsiasi ulteriore informazione, a rivolgersi ad OCST.



Vedi anche:
www.cpcedilizia.ch/commissione/edilizia

AUMENTI SALARIALI, NUOVI SALARI MINIMI, CLASSIFICAZIONI

Aumento salariale (a partire dal 1. gennaio 2023)

Tutti i lavoratori, con almeno 6 mesi di attività nel 2022 presso una ditta attiva nel settore, hanno diritto ad un aumento del salario individuale di CHF 150 lordi al mese (rispettivamente CHF 0.85 all'ora).

Nuovi salari minimi 2023

I salari minimi contrattuali sono stati aumentati di CHF 100. Ne deriva la seguente nuova tabella dei salari base 2023 validi per tutti i lavoratori attivi nel settore dell'edilizia principale (inclusi lavoratori interinali):

	mensile	orario
C - lavoratore senza conoscenze professionali	CHF 4'673	CHF 26.90
B - lavoratore edile con conoscenze ma senza certificati professionali e lavoratore classe C dopo tre anni di attività (il datore di lavoro può negare la promozione da C a B)	CHF 5'103	CHF 29.75

A - lavoratore qualificato con diploma CFP (formazione biennale), con corsi riconosciuti, con certificato estero non riconosciuto dalla commissione paritetica nazionale e esplicitamente riconosciuti dal datore di lavoro	CHF 5'533	CHF 31.45
Q - Lavoratore qualificato con diploma AFC e con almeno tre anni di esperienza dopo il conseguimento del diploma	CHF 5'738	CHF 32.60
V - Lavoratori qualificati con diploma della scuola capi o che sono stati nominati dal proprio datore di lavoro	CHF 6'082	CHF 34.55

Note:

1. I macchinisti di cantiere diplomati o in possesso di un'attestazione per conduttori di macchinari di cantiere oppure in possesso di un'attestazione per conduttori di macchinari di cantiere nelle categorie M2 a M7 che esercitano più che occasionalmente l'attività di macchinista hanno diritto alla classe salariale A

2. I macchinisti di cantiere di cui sopra, nel caso di un'occupazione in qualità di conducenti di macchine edili inferiore al

20%, possono essere classificati nella categoria salariale B a condizione che, ogni inizio anno, redigano una convenzione scritta che attesti l'uso di macchinari per un tempo inferiore al 20%

3. Gli stessi principi riportati ai punti 1 e 2, valgono anche per i gruisti

Salari giovani lavoratori neodiplomati AFC 2023 (formazione triennale)

		mensile	orario
primo anno dopo AFC	meno 15% classe Q	CHF 4'877	CHF 27.70
secondo anno dopo AFC	meno 10% classe Q	CHF 5'164	CHF 29.35
terzo anno dopo AFC	meno 5% classe Q	CHF 5'451	CHF 30.95

Salari giovani lavoratori neodiplomati CFP (formazione biennale)

		mensile	orario
primo anno dopo CFP	minimo classe C	CHF 4'673	CHF 26.90
secondo anno dopo CFP	meno 15% classe A	CHF 4'703	CHF 26.90
terzo anno dopo CFP	meno 10% classe A	CHF 4'980	CHF 28.30
quarto anno dopo CFP	meno 5% classe A	CHF 5'256	CHF 29.85

Salari apprendisti (formazione triennale AFC e biennale CFP)

		mensile	orario
primo anno AFC	20% classe Q	CHF 1'148	CHF 6.50
secondo anno AFC	30% classe Q	CHF 1'721	CHF 9.80
terzo anno AFC	40% classe Q	CHF 2'295	CHF 13.05
primo anno CFP	15% classe A	CHF 830	CHF 4.70
secondo anno CFP	25% classe A	CHF 1'383	CHF 7.85

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, oltre le usuali indicazioni, devono figurare:

- ✓ 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 contatore con il saldo delle ore aggiuntive e ore in difetto
- ✓ L'indicazione delle ore aggiuntive pagate (= quelle che superano le 20 ore mensili)
- ✓ Il saldo dei giorni di vacanza



In considerazione del nuovo sistema di gestione ore e canicola (vedi di seguito) 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.

GIORNI FESTIVI RICONOSCIUTI

I giorni festivi infrasettimanali riconosciuti in Ticino sono nove: Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Festa nazionale Svizzera (1. agosto), Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

Per i pagati a ora, queste 8 festività riconosciute sono tacitate con il 3% sul salario lordo base.

VACANZE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

Il diritto individuale alle vacanze corrisponde a

	a salario mensile	a salario orario
Dal compimento del 20esimo anno di età fino al 50esimo compiuto	5 settimane (= 25 giorni lavorativi)	10.6% del salario (= 5 settimane vacanza)
Fino al compimento del 20esimo anno di età e dal 50esimo compiuto	6 settimane (= 30 giorni lavorativi)	13% del salario (= 6 settimane vacanza)

Ogni anno la CPC stabilisce almeno un periodo di due settimane consecutive di vacanze collettive.

Per l'anno 2023, le medesime iniziano il 31 luglio 2023 e terminano il 15 agosto 2023 (compreso).

TREDICESIMA MENSILITÀ

Tutti i lavoratori hanno diritto alla 13esima mensilità a partire dall'inizio della propria attività nell'impresa (corrispondente all'8.33% dei salari lordi versati + festivi 3% e vacanze 10.6%/13%).

GESTIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Orario di lavoro

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

Calendario di lavoro

Le 2064 ore contrattuali (incluse vacanze) devono essere ripartite nei giorni lavorativi di un calendario proposto dalla CPC oppure elaborato dalla singola impresa che tenga 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 (retribuiti 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)

Nota: È possibile lavorare fino a 5 sabati all'anno mediante semplice notifica alla CPC. Ulteriori richieste di lavoro al sabato possono essere autorizzate previa richiesta motivata alla CPC. Tutte le ore prestate di sabato danno diritto al supplemento salariale del 25%.

Ore aggiuntive e ore in difetto (NUOVO)

La flessibilità conosciuta finora (90 ore inserite nel calendario annuale da scalare/pagare entro il mese di aprile dell'anno successivo) è sostituita a partire dal 1. gennaio 2023 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) costituisce la base per gestire le ore aggiuntive (+) e le ore in difetto in un periodo che va dal 1. gennaio al 28 febbraio dell'anno successivo

✓ un contaore (oppure, banca ore) che deve figurare sulla busta paga dove possono essere trasferite al massimo 20 ore aggiuntive al mese ritenuto che, eventuali ulteriori ore aggiuntive (oltre le 20 ore) devono essere pagate nella busta paga del mese corrente senza supplemento salariale. Ad esempio: durante un mese presto 22 ore aggiuntive, 20 ore possono essere trasferite sul contaore mentre le altre due mi devono essere messe in busta paga del mese corrente a salario base

✓ 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). Ad eccezione dei giorni a calendario a zero ore (giorni di compensazione, sabati, domeniche, festivi), giornalmente è possibile svolgere al massimo due ore di lavoro in più rispetto a quanto indicato nel calendario di lavoro annuale.

Utilizzo del contaore (NUOVO)

Oltre ai massimali delle 20 ore in difetto e 70 ore aggiuntive, tieni presente 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 al mese successivo (marzo)
- ✓ 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)

GESTIONE CANICOLA (NUOVO)

Per i cantieri all'aperto, 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 lavorativa massima di 8 ore.

Le ore perse per canicola possono essere compensate, in prima battuta, con il contaore ore (utilizzando le ore aggiuntive presenti nel saldo oppure considerandole come ore in difetto), modificando temporaneamente il calendario aziendale (ad esempio, 1/2 ora in più al giorno per alcune settimane) e, ultima ratio, lavorando al sabato senza supplemento salariale del 25% (previa richiesta motivata autorizzata dalla CPC).

PERDITA 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.

SUPPLEMENTO SALARIALE PER LAVORO FESTIVO E NOTTURNO

Per il lavoro festivo, il supplemento salariale è pari al 100% ad eccezione per i lavori di manutenzione FFS (binari) per i quali viene applicato un supplemento del 50%.

Per il lavoro notturno (in inverno dalle 20.00 alle 5.00, in estate dalle 20.00 alle 6.00) è riconosciuto un supplemento salariale pari al 50% se il lavoro dura fino a una settimana rispettivamente pari al 25% se il lavoro si protrae oltre una settimana.

INDENNITÀ PER IL PRANZO

L'indennità per il pranzo ammonta a fr. 1.50 per ogni ora di lavoro.

LAVORO A COTTIMO, SU CHIAMATA E A TEMPO PARZIALE

Il lavoro a cottimo non è permesso. In casi eccezionali la CPC potrà accordare deroghe.

Il lavoro su chiamata, ovvero senza un minimo garantito di ore lavoro, è di principio proibito.

I contratti individuali di lavoro a tempo parziale devono essere autorizzati dalla CPC. La richiesta di autorizzazione deve contenere l'indicazione del grado di occupazione, i giorni di impiego nella settimana, la fascia oraria di impiego prevista e la motivazione.

PERSONALE INTERINALE

La messa a disposizione di manodopera da parte di agenzie di collocamento è disciplinata in funzione del numero del personale fisso presente sul cantiere secondo i seguenti parametri:

- ✓ Sino a 5 lavoratori, è ammesso il prestito di 1 lavoratore temporaneo
- ✓ Tra 6 e 10 lavoratori, è ammesso il prestito di 2 lavoratori temporanei
- ✓ A partire da 11 lavoratori, è ammesso il prestito del 30% massimo di lavoratori temporanei

L'assunzione di personale temporaneo è sospesa nei due mesi seguenti il termine di disdetta relativo al licenziamento di uno o più lavoratori impiegati con contratto di durata determinata o indeterminata.

INDENNITÀ PER L'USO DI UN MEZZO PRIVATO DI TRASPORTO

Se il lavoratore, su esplicita richiesta del datore di lavoro, utilizza un mezzo privato di sua proprietà, ha diritto alle seguenti indennità:

- | | |
|----------------|--------------|
| ✓ Autovettura | cts 70 al km |
| ✓ Motocicletta | cts 30 al km |
| ✓ Ciclomotore | cts 20 al km |

DISDETTA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Periodo di prova e termini di disdetta

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

- | | |
|----------|---|
| ✓ 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 che hanno compiuto 55 anni di età e dopo 10 anni di servizio |

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).

✓ 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.

CONGEDI PAGATI

matrimonio del lavoratore e nascita di un figlio	1 giorno
decesso nella famiglia del lavoratore (coniuge o figlio)	3 giorni
decesso di fratelli, genitori o suoceri	1 giorno
trasloco della propria economia domestica	1 giorno



OCSt

organizzazione
cristiano-sociale
ticinese



Contattaci!