

Accordo aggiuntivo 2025
al contratto collettivo di lavoro per la posa di ponteggi 2020 - 2025

tra

la Società degli Imprenditori Svizzeri dei Ponteggi (SISP), Berna

e

il Sindacato Unia, Berna

nonché

il Sindacato Syna, Olten

I.

Le parti convengono le seguenti modifiche al contratto collettivo di lavoro:

L'art. 8 Disposizioni relative all'orario di lavoro, cpv. 3, viene modificato come segue:

- a) ~~Il totale determinante delle ore lavorative annuali lorde ammonta a~~ L'orario di lavoro lordo dovuto ammonta a 2190 ore l'anno (in media 42 ore a settimana). ~~2190 ore (365 giorni / 7 = 52,14 settimane x 42 ore).~~
- b) L'orario di lavoro settimanale viene fissato in un calendario di lavoro (cfr. art. 8bis) ammonta a un massimo di 48 ore settimanali (per il lavoro straordinario si rinvia all'articolo 14.1).
- c) Gli ammanchi di ore lavorative causati dal datore o dalla datrice di lavoro non possono essere compensati con pretese concernenti il salario o le vacanze (mora del datore di lavoro, articolo 324 CO).
- d) Abrogato

L'art. 8 Disposizioni relative all'orario di lavoro, cpv. 4, viene modificato come segue:

Il controllo dell'orario di lavoro (rilevazione delle ore lavorative) deve essere effettuato ogni giorno in modo dettagliato per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici. Tale rilevazione delle ore lavorative è costituita dalle seguenti singole posizioni verificabili:

- a) orario di lavoro ai sensi dell'articolo 8.1.
- b) valori temporali di
 - pause, articolo 8 ter
 - vacanze, articolo 9
 - giorni festivi, articolo 10
 - assenze di breve durata, articolo 11
 - servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile, articolo 12
 - supplementi salariali e compensazione delle ore di lavoro straordinario, articolo 14
 - supplementi, indennità e rimborso spese, articolo 15

- indennità di intemperie, articolo 16
- malattia, articolo 17
- infortunio, articolo 18

Il datore o la datrice di lavoro ha l'obbligo di effettuare un controllo delle ore di lavoro per ogni lavoratore o lavoratrice separatamente. Le ore che figurano nel rapporto devono corrispondere alle ore prestate dal lavoratore o dalla lavoratrice. Il datore o la datrice di lavoro ha l'obbligo di custodire i documenti per cinque anni.

~~Almeno a scadenza semestrale o su sua richiesta,~~ Occorre informare il lavoratore o la lavoratrice ogni mese per iscritto sul conteggio attuale delle ore di lavoro prestate, delle ore di lavoro straordinario e del saldo delle vacanze.

Art. 8 Disposizioni relative all'orario di lavoro, cpv. 6, (nuovo):

Le ore computabili in caso di giorni festivi, vacanze e giorni di assenza individuali dovuti a malattia, infortunio o altri motivi vengono conteggiate in base al calendario di lavoro aziendale vigente o al calendario di lavoro della CPP.

Art. 8 Disposizioni relative all'orario di lavoro, cpv. 7, (nuovo):

Se al momento dell'uscita dall'azienda il rapporto di lavoro ha avuto una durata inferiore ai 12 mesi, l'orario di lavoro dovuto viene calcolato pro rata in base all'orario di lavoro lordo dovuto determinante. Le ore prestate in eccesso rispetto all'orario di lavoro lordo pro rata vengono retribuite con il salario base. Eventuali ore in difetto sono a carico della parte che recede dal rapporto di lavoro, ma solo ove il rapporto di lavoro abbia avuto una durata inferiore a 12 mesi.

Se al momento dell'uscita dall'azienda il rapporto di lavoro ha avuto una durata superiore a 12 mesi, trova applicazione il calendario di lavoro di riferimento.

Art. 8bis Orario di lavoro settimanale (nuovo):

1 Orario di lavoro settimanale: L'orario di lavoro settimanale viene fissato dall'azienda in un calendario di lavoro redatto al più tardi entro metà novembre e valido per l'anno di conteggio successivo. Il calendario viene elaborato secondo i criteri di cui ai cpv. 2 e 3. La CPP mette a disposizione dei modelli di calendari di lavoro. Il calendario di lavoro deve essere trasmesso alla CPP a fini di verifica entro metà novembre dell'anno precedente. Se l'azienda omette di allestire il calendario di lavoro e di comunicarlo ai lavoratori e alle lavoratrici, viene applicato il calendario di lavoro redatto ogni anno dalla Commissione professionale paritetica.

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).

3 I calendari di lavoro possono comprendere fino a cinque giorni a zero ore. Questi giorni a zero ore sono destinati in via prioritaria ai giorni di ponte.

Art. 8ter Pause (nuovo):

1 I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto a una pausa retribuita di 15 minuti per ogni mattina lavorata.

2 Questa pausa è considerata tempo di lavoro ed è inclusa nell'orario di lavoro lordo dovuto (cfr. art. 8 cpv. 3 lett. a).

L'art. 9 Vacanze, cpv. 1, viene modificato come segue:

I lavoratori e le lavoratrici e gli apprendisti e le apprendiste hanno diritto alle seguenti vacanze:

Criteri	Durata delle vacanze	Percentuale d'indennizzo
dal compimento del 20° anno di età fino al 50° anno compiuto	5 settimane (= 25 giornate lavorative)	10,6% del salario (corrispondente a 5 settimane di vacanza)
fino al compimento del 20° anno di età e dal 50° anno compiuto	6 settimane (= 30 giorni di lavoro)	13,0% del salario (corrispondente a 6 settimane di vacanza)

~~Di regola~~ Un giorno di vacanze viene conteggiato sulla base del calendario di lavoro aziendale con 8,4 ore.

L'art. 9 Vacanze, cpv. 5, viene modificato come segue:

In linea di massima spetta al datore o alla datrice di lavoro fissare il periodo delle vacanze. Il periodo delle vacanze va comunque definito ~~discusso~~ possibilmente in modo tempestivo, ma comunque entro fine marzo, tenendo adeguatamente conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore o della lavoratrice. Al lavoratore o alla lavoratrice vanno accordate almeno due settimane di vacanza consecutive l'anno (articolo 329c cpv. 1 CO) purché il diritto alle vacanze sia sufficiente.

L'art. 9 Vacanze, cpv. 6, viene modificato come segue:

Il datore o la datrice di lavoro stabilisce la data di eventuali vacanze aziendali con sufficiente anticipo, previa consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici, e la inserisce nel calendario di lavoro.

L'art. 10 Giorni festivi, cpv. 1, viene modificato come segue:

I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto a un'indennità per la perdita di salario pari a 8 giorni festivi l'anno. I giorni festivi indennizzabili vanno retribuiti anche se coincidono con le vacanze o un fine settimana.

~~Di regola~~ Un giorno festivo viene conteggiato sulla base del calendario di lavoro aziendale con 8,4 ore.

L'art. 10 Giorni festivi, cpv. 3, viene modificato come segue:

In sostituzione del pagamento dei giorni festivi conformemente alle disposizioni di cui sopra, i datori e le datrici di lavoro hanno la possibilità di corrispondere un indennizzo forfetario del 3% (sulla base di 12 mensilità salariali o ~~delle ore lavorative annuali lorde dell'orario di lavoro lordo dovuto~~). Con ciò l'indennizzo per la perdita di salario nei giorni festivi previsti dalla legge è interamente compensato.

L'art. 11 Assenze di breve durata viene modificato come segue:

1. Presupposti del diritto all'indennità

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

- a) matrimonio del lavoratore o della lavoratrice, 1 giorno
 - b) abrogato
 - c) decesso nella famiglia del lavoratore o della lavoratrice (coniuge, partner registrato/a, partner convivente o figli), 3 giorni
 - d) decesso di fratelli, genitori o suoceri, 3 giorni
 - e) trasloco della propria economia domestica, se il rapporto di lavoro non è disdetto, 1 giorno.
2. Se il lavoratore o la lavoratrice, per altri motivi personali, è impedito/a senza colpa propria a prestare la sua opera, si applica l'articolo 324a CO.
3. Per le assenze di breve durata menzionate all'articolo 11 capoverso 1 del presente contratto, ~~di regola le ore di lavoro perse vengono conteggiate sulla base di 8,4 ore di lavoro giornaliero del calendario di lavoro aziendale.~~

L'art. 12 Servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile, cpv. 3, viene modificato come segue:

3. Indennità

La prestazione IPG spetta al datore o alla datrice di lavoro, a condizione che non superi le aliquote sopra definite. ~~Di regola il giorni di lavoro persi vengono conteggiati sulla base di 8,4 ore di lavoro giornaliero del calendario di lavoro aziendale.~~

L'art. 13 Retribuzioni (salari minimi, salari base, classi salariali, versamento del salario, 13a mensilità, adeguamenti salariali, casi particolari), cpv. 1, viene modificato come segue:

1 Salari minimi

In tutta la Svizzera, i salari minimi per ogni classe salariale ammontano mensilmente a franchi svizzeri (stato: 1° aprile 2025):

Salari mensili per classe salariale:

Q	A	B1	B2	C
5400.- <u>5593.-</u>	5200.- <u>5382.-</u>	4820.- <u>5030.-</u>	4465.- <u>4628.-</u>	4325.- <u>4487.-</u>

Il salario orario viene calcolato nel modo seguente: salario mensile: 182,5 ore = salario orario.

1bis Adeguamenti salariali

I salari effettivi vengono adeguati a decorrere dal 1° aprile 2025 con un aumento generale dell'1,5% dello 0,6%. Gli aumenti salariali concessi dal datore o dalla datrice di lavoro dal 1° gennaio 2024 2025 possono essere computati agli importi summenzionati.

L'art. 13 Retribuzioni (salari minimi, salari base, classi salariali, versamento del salario, 13a mensilità, adeguamenti salariali, casi particolari), cpv. 11, viene modificato come segue:

11 Compensazione automatica del rincaro ~~Negoziati salariali~~

Tenuto conto dell'andamento su 12 mesi dell'indice nazionale dei prezzi al consumo IPC (valore a fine ottobre) fino a un valore massimo dell'1,5%, l'adeguamento dei salari minimi ed effettivi viene ratificato dalle parti sociali ed entra in vigore il 1° aprile dell'anno successivo, per la prima volta il 1° aprile 2025. In caso di rincaro negativo, non si procede a una riduzione o a un adeguamento dei salari minimi ed effettivi. Nell'anno successivo con rincaro positivo, si tiene tuttavia conto dell'effetto risultante dai rincari negativi non ancora presi in considerazione.

Nei seguenti casi vengono condotte trattative salariali:

- in caso di variazione dell'IPC superiore all'1,5% o
- in presenza di una particolare situazione economica o congiunturale.

Art. 13 Retribuzioni (salari minimi, salari base, classi salariali, versamento del salario, 13a mensilità, adeguamenti salariali, casi particolari), cpv. 12, (nuovo):

12 Aumento dei salari reali:

Oltre al rincaro ai sensi del cpv. 11, i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto a un aumento dei salari minimi ed effettivi dello 0,5% per gli anni 2027 e 2028. Questo aumento dei salari reali entra in vigore il 1° aprile dell'anno corrispondente.

L'art. 14 Supplementi salariali viene modificato come segue:

- Lavoro straordinario
- a) Le ore prestate in più rispetto all'orario di lavoro settimanale stabilito dal calendario di lavoro sono considerate ore di lavoro straordinario.
Il lavoratore o la lavoratrice ha l'obbligo di prestare ore straordinarie o supplementari nella misura in cui sia in grado di prestarle o lo si possa ragionevolmente pretendere da lui o lei secondo le norme della buona fede (articolo 321c capoverso 1 CO). Il lavoro straordinario ordinato dal datore o dalla datrice di lavoro è retribuito con il salario base maggiorato di un supplemento del 25%. Fanno eccezione ~~400~~ 120 ore di lavoro all'anno, ~~retribuite con il salario base.~~
- b) Le ore di lavoro straordinario possono essere riportate sul conto delle ore straordinarie se e nella misura in cui il loro saldo totale non superi le 120 ore. Le ore di lavoro straordinario prestate che superano le 120 ore devono essere compensate alla fine del mese successivo con il salario base maggiorato di un supplemento del 25%.
- c) Su richiesta del datore o della datrice di lavoro, le ore di lavoro straordinario accumulate nell'anno civile possono essere compensate fino a fine marzo ~~nei primi tre mesi dell'anno successivo con un supplemento in tempo del 12,5%.~~ Nel limite del possibile, il datore o la datrice di lavoro tiene conto dei desideri e delle esigenze del lavoratore o della lavoratrice. Se la compensazione parziale o totale non è possibile nel primo trimestre dell'anno successivo, le ore straordinarie residue ~~rimanenti~~ a fine

marzo vengono ~~pagate con un supplemento del 25%~~ retribuite con il salario base. Fanno eccezione 20 ore, che su richiesta del datore o della datrice di lavoro e tenendo conto dei desideri e delle esigenze del lavoratore o della lavoratrice possono essere riportate senza supplemento nel successivo periodo di conteggio. ~~Trova applicazione per analogia la regolamentazione relativa alle 100 ore di lavoro straordinario esenti da supplemento.~~

- Lavoro notturno
Il lavoro prestato tra le 20.00 e le 6.00 viene retribuito con un supplemento del 50% sul salario base.
- Lavoro di domenica
Il lavoro di domenica (da sabato alle 17.00 fino a lunedì alle 5.00 in estate e alle 6.00 in inverno) viene retribuito con un supplemento del 50% sul salario base. È considerato lavoro di domenica anche quello effettuato nei giorni festivi nazionali e cantonali.

3bis Lavoro di sabato

Il lavoro di sabato (da sabato alle 06.00 a sabato alle 17.00) dà diritto a un supplemento salariale del 25%. Tutte le ore prestate il sabato devono essere retribuite il mese successivo con un supplemento in denaro.

4 Regolamentazione per il ramo «events»

Vengono accordati i supplementi per il lavoro notturno, il sabato e la domenica, per il lavoro straordinario non viene corrisposto alcun supplemento.

L'art. 17 Assicurazione indennità giornaliera di malattia, cpv. 1, viene modificato come segue:

Il datore o la datrice di lavoro ha l'obbligo di stipulare un'assicurazione collettiva per i lavoratori e le lavoratrici che garantisca un'indennità giornaliera pari all'80% del salario perso a seguito di malattia. Fungono da base il normale orario di lavoro contrattuale e l'importo dell'ultimo salario versato. Il primo giorno di malattia è considerato giorno di carenza e come tale non viene indennizzato. ~~Di regola~~ il tempo di lavoro perso a seguito di malattia viene conteggiato nel controllo dell'orario di lavoro sulla base del calendario di lavoro aziendale ~~con 8,4 ore giornaliere.~~

Con il versamento dell'indennità giornaliera di malattia viene interamente tacitato l'obbligo di pagamento del salario da parte del datore o della datrice di lavoro, ai sensi dell'articolo 324a CO.

L'art. 18 Assicurazione contro gli infortuni (IP e INP), cpv. 4, viene modificato come segue:

4 Conteggio

Di regola il tempo di lavoro perso a seguito di infortunio viene conteggiato nel controllo dell'orario di lavoro sulla base del calendario di lavoro aziendale con 8,4 ore giornaliere.

L'art. 23.1 Ricorso a subappaltatori (subappaltatori, squadre di montaggio ecc.), impiego di lavoratori o lavoratrici interinali viene modificato come segue:

Titolo: Ricorso a seconde aziende (subappaltatori, squadre di montaggio ecc.), impiego di lavoratori o lavoratrici interinali e applicazione del SIAC:

1 Se le imprese della posa dei ponteggi assegnano a seconde aziende lavori in subappalto, a misura o a regia, sono tenute a richiedere a dette seconde aziende una certificazione di conformità al CCL rilasciata dal SIAC.

2 L'azienda della posa di ponteggi può avvalersi della seconda azienda solo se quest'ultima presenta una certificazione di conformità al CCL del SIAC che attesti l'assenza di violazioni del CCL.

3 Prima di ricorrere la prima volta a una seconda azienda, l'azienda della posa di ponteggi è tenuta a verificare in via preventiva l'esistenza della certificazione di conformità al CCL che attesti l'assenza di violazioni del CCL.

Successivamente, l'azienda della posa di ponteggi deve verificare ogni tre mesi - entro il 10 gennaio, aprile, luglio e ottobre - che la certificazione di conformità al CCL che attesti l'assenza di violazioni sia attuale. Se in tale momento o tramite comunicazione della CPP l'azienda della posa di ponteggi constata l'esistenza di violazioni del CCL da parte della seconda azienda, non assegna a quest'ultima ulteriori lavori e interrompe i lavori in corso entro un mese.

5 L'azienda della posa di ponteggi può tornare ad avvalersi della seconda azienda solo se quest'ultima presenta una certificazione di conformità al CCL aggiornata che attesti l'assenza di violazioni del CCL.

6 La CPP emana e comunica in modo adeguato ulteriori direttive e istruzioni concernenti il SIAC.

7 Prima d'impiegare personale interinale, l'azienda acquisitrice richiede al prestatore di personale una copia dell'autorizzazione di fornitura di personale emessa dall'autorità competente.

8 In sede di attribuzione di lavori a un subappaltatore, gli appaltatori primari devono verificare se lo stesso adempie i propri obblighi in termini di assicurazioni sociali. Tali obblighi includono il pagamento di premi e contributi nonché il conteggio corretto dei salari. A titolo di ausilio raccomandiamo la procura.

9 Se le aziende della posa di ponteggi assoggettate al CCL non si attengono ai principi di cui sopra e nel corso di un appalto ad una seconda azienda o in caso d'impiego di personale interinale la Commissione professionale paritetica constata violazioni nelle posizioni summenzionate, la CPP commina una multa convenzionale ai sensi degli articoli 25.9. e 25.10. del CCL. Fino al versamento di eventuali prestazioni non corrisposte o crediti della CPP, l'azienda è inoltre considerata non conforme al CCL.

L'art. 23.1bis Applicazione SIAC è abrogato

L'art. 25 Disposizioni per l'applicazione, cpv. 9 lett. b), viene modificato come segue:

- b) pronunciare una multa convenzionale fino a 20'000 franchi; se la pretesa è di ordine finanziario la multa convenzionale può ammontare fino al valore della pretesa dovuta. In caso di violazione del divieto di prestare lavoro a cottimo o lavoro nero e di attestati mancanti di prestatori di personale (articoli ~~13.11~~, 13.10, 23.1, 23.2 e 24.5 CCL), ogni posto di lavoro è soggetto ad una multa convenzionale massima di 20'000 franchi per il datore o la datrice di lavoro e di 5000 franchi per ogni lavoratore o lavoratrice;

L' Appendice 3 viene modificata come segue:

~~503 Supplementi per il tempo di viaggio si⁴ si⁴~~

La nota a piè di pagina 4 viene modificata come segue:

Il diritto al salario per le vacanze e alla 13ma 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 e altri supplementi per lavori faticosi (pos. 504) sono calcolati~~ viene calcolato in base alle ore, ma non quando il conteggio avviene in base a importi forfetari concordati in franchi. Anche i lavoratori e le lavoratrici che percepiscono il salario mensile non hanno diritto al salario per le vacanze e alla 13ma mensilità per queste

posizioni.

Scrittura inclusiva:

I termini „il datore di lavoro“ e „il lavoratore“ sono sostituiti da „il datore o la datrice di lavoro“ e „il lavoratore o la lavoratrice“ ovunque compaiano nel testo.

II.

Le presenti modifiche entrano in vigore il 1° aprile 2025.

III.

Le parti contraenti chiedono congiuntamente al Consiglio federale di conferire al più presto l'obbligatorietà generale alle summenzionate modifiche.

Olten, 19 novembre 2024

PER LA SOCIETÀ DEGLI IMPRENDITORI SVIZZERI DEI PONTEGGI

Cédric Cagnazzo

Gina Simic

Dieter Mathys

PER IL SINDACATO UNIA

Vania Alleva

Nico Lutz

Simon Constantin

PER IL SINDACATO SYNA

Nora Picchi

Susanna Sabbadini