

FAQ - Accordo sul CNM 2023

Presupposti per gli aumenti di salario

1 ADEGUAMENTO DEI SALARI: Prerequisito «6 mesi in un'impresa sottoposta al CNM»

In caso i dipendenti cambino posto di lavoro, i mesi lavorati in precedenza vanno a sommarsi per raggiungere i 6 mesi che sono il presupposto per un aumento di salario?

- ▶ **Sì**, il fattore decisivo è la **subordinazione al CNM di un'impresa** e non la durata dell'impiego in un'unica impresa. Tutti i mesi di lavoro di un dipendente nel 2022 devono essere sommati.

I dipendenti che lavorano nell'azienda solo da settembre 2022 e che non hanno precedentemente lavorato in un'azienda subordinata al CNM hanno diritto a un adeguamento salariale a partire da marzo 2023, cioè dopo 6 mesi di lavoro?

- ▶ **NO**, se i dipendenti al 1.1.2023 erano impiegati nell'azienda solo da quattro mesi (da settembre a dicembre 2022) e non erano precedentemente impiegati in un'altra azienda subordinata al CNM, non vi è alcun diritto a un aumento salariale. Anche se il periodo minimo di occupazione è raggiunto nel marzo 2023, il salario effettivo non deve essere adeguato. Tuttavia, il salario di base del 2023 deve essere preso in considerazione come limite salariale minimo.

2 ADEGUAMENTO DEI SALARI: Prerequisito «periodo di lavoro di almeno 6 mesi»

I dipendenti che non hanno "lavorato" per almeno 6 mesi nel 2022 a causa di ferie, congedi non pagati, malattia, infortunio, ecc. hanno diritto a un adeguamento salariale?

- ▶ **Sì**, il periodo di impiego in un'azienda subordinata al CNM è determinante, indipendentemente dall'assenza per ferie, congedi non pagati, malattia o infortunio.

3 ADEGUAMENTO DEI SALARI: Prerequisito «abile al lavoro al 100%»

I lavoratori che al 01.01.2023 sono inabili al lavoro a causa di infortunio o malattia hanno diritto a un adeguamento salariale di CHF 150/mese o CHF 0.85/ora?

In caso di MALATTIA

- ▶ **Sì**, le prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia devono essere adeguate di conseguenza. In caso di malattia si tiene conto degli adeguamenti salariali previsti dai contratti collettivi (art. 64 cpv. 6 CNM; base salariale/salario giornaliero).
- ▶ L'aumento salariale è dovuto anche se l'indennità giornaliera di malattia non è adeguata. Il lavoratore riceva un aumento salariale di CHF 150/mese sul salario al 100%. In caso di malattia deve ricevere almeno il 90% del nuovo salario. Se l'indennità giornaliera non corrisponde al 90% del nuovo salario, il datore di lavoro è tenuto di pagare l'importo restante.

In caso di INFORTUNIO:

- ▶ **Sì**, l'aumento salariale deve essere conferito anche a coloro che non possono lavorare a causa di un infortunio. Ai sensi dell'art. 22 cpv. 3 OAINF, per il calcolo delle indennità giornaliere della Suva si applica tuttavia l'ultimo salario percepito prima dell'infortunio.
- ▶ L'aumento salariale è dovuto anche se l'indennità giornaliera in caso di infortunio non è adeguata. Il lavoratore riceve un aumento salariale di CHF 150/mese sul salario al 100%. In caso di infortunio deve ricevere almeno il 80% del nuovo salario. Se l'indennità giornaliera in caso di infortunio non corrisponde al 80% del nuovo salario, il datore di lavoro è tenuto di pagare l'importo restante.

4 ADEGUAMENTO DEI SALARI: Dipendenti con rapporto di lavoro rescisso

L'aumento salariale per i dipendenti deve essere concesso durante il termine di disdetta?

- ▶ **Sì**, a condizione che il lavoratore licenziato abbia lavorato per almeno 6 mesi in un'azienda subordinata al CNM e sia "abile al lavoro al 100%" (cfr. art. 45 cpv. 1 lett. a CNM), ha diritto a un adeguamento salariale anche in un rapporto di lavoro rescisso.

5 ADEGUAMENTO DEI SALARI: Lavoratori a tempo parziale

I lavoratori impiegati al 50% hanno diritto a un adeguamento salariale di CHF 150/mese?

- ▶ **NO**, l'adeguamento salariale di CHF 150/mese deve essere adeguato alla percentuale d'impiego. In caso contrario, vi sarebbe una disparità di trattamento tra dipendenti a tempo parziale e a tempo pieno e tra dipendenti salariati e dipendenti a ore. Ciò significa che per un carico di lavoro del 50%, l'adeguamento del salario è di 75 franchi al mese.

6 ADEGUAMENTO DEI SALARI: Apprendisti diplomati

Gli apprendisti che hanno completato il loro apprendistato nel 2022 hanno diritto a un adeguamento salariale di CHF 150 a partire dal 31.12.2022?

- ▶ **Sì**, il 07.02.2019 la Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile (CPSA) ha deciso che gli apprendisti che hanno completato il loro apprendistato nel 2022 riceveranno CHF 150 ciascuno in aggiunta al loro salario effettivo al 31.12.
- ▶ **ESEMPIO**: Un apprendista che si diploma nel luglio 2022 ha il seguente salario individuale al 31.12.22: CHF 4'856.05 (CHF 5'713 meno il 15% al primo anno). Adeguamento salariale al 1.1.2023 di CHF 150 = CHF 5006.05 (CHF 4856.05 più CHF 150).

7 ADEGUAMENTO DEI SALARI: Lernende

Anche gli apprendisti, già contribuenti dell'AVS e quindi del PEAN (dal 1° gennaio dopo il loro 17° anno di età), hanno diritto a un adeguamento salariale?

- ▶ **NO**, gli apprendisti non hanno diritto a un adeguamento salariale ai sensi dell'accordo sul CNM del 2023: i salari degli apprendisti continueranno ad essere raccomandati dalle Sezioni o dai gruppi di specialisti, indipendentemente dall'adeguamento salariale 2023 (cfr. art. 3 allegato 1 al CNM).
- ▶ **Le raccomandazioni salariali** sono disponibili sui siti web delle rispettive Sezioni o possono essere ottenute direttamente per telefono dalla rispettiva Sezione.

8 ADEGUAMENTO DEI SALARI: Capi muratori e capi fabbrica

Gli adeguamenti salariali ai sensi dell'accordo sul CNM 2023 si applicano anche ai capi muratori e ai capi fabbrica?

- ▶ **NO**, i capi muratori e i capi fabbrica sono esclusi dal campo d'applicazione del CNM (art. 3 cpv. 2 CNM).
- ▶ Dopo le trattative per la CNM, si svolgono le trattative per il contratto Quadri della costruzione. Nell'ambito dei negoziati, si discuterà dell'attuazione delle disposizioni della CNM e dei salari. I prossimi cicli di negoziati si svolgeranno nel dicembre 2022 e nel gennaio 2023.
- ▶ In caso di modifiche al contratto quadro di costruzione, vi informeremo il prima possibile.

9 TEMPO OVERTIME: Base salariale per la compensazione alla fine di aprile

Su quale base salariale saranno retribuite le ore supplementari del 2022 alla fine di aprile 2023? È valido il salario individuale al 31.12.2022 oppure quello aumentato di 150/mese o di 0.85 ore?

- ▶ Di principio: secondo la letteratura e la giurisprudenza del Tribunale federale, dev'essere presa come base la retribuzione valevole al momento della prestazione del lavoro straordinario, vale a dire nel caso di ore straordinarie degli anni precedenti, la retribuzione minima valida allora. L'accordo sul CNM 2023 non contiene disposizioni particolari al riguardo.
- ▶ Pertanto, la gestione della rispettiva Commissione professionale paritetica (CPP) è quella determinante. Il controllo delle ore deve dimostrare chiaramente che le ore di lavoro straordinario sono effettivamente ore lavorate nel 2022 e quindi prima dell'aumento salariale del 1° gennaio 2023. Il conteggio deve essere dimostrabile. In caso contrario, il saldo delle ore di lavoro straordinario dovrebbe essere compensato sulla base dell'aumento salariale a partire dal 1° gennaio 2023.

Per ulteriori informazioni, contattare il servizio giuridico SSIC:

Linea diretta: 058 360 76 76, rechtsberatung@baumeister.ch

Zurigo, 01.02.2023/KM/ALS/VM