

Zurigo, 10 marzo 2017

Convenzione addizionale al CNM e Parifonds

con le delibere degli organi decisionali di tutte le parti interessate dal Contratto nazionale mantello (CNM), entrano gradualmente in vigore le seguenti innovazioni/modifiche. Per quanto riguarda le modifiche al CCL per le costruzioni ferroviarie e al CCL dei quadri della costruzione, si veda lo specifico punto 7.

1. Nessun aumento salariale per il 2017

- Nessun aumento dei salari base
- Nessun aumento dei salari effettivi

Tenuto conto del contesto economico complessivo, del rincaro negativo nel 2016, dei margini deboli nel settore principale della costruzione, dello sviluppo della produttività del lavoro e dell'aumento dei costi dal 1° luglio 2016 nel CCL PEAN, la SSIC non ritiene che sussista margine per un aumento salariale. Di conseguenza qualsiasi pretesa salariale dei sindacati è stata respinta.

I salari base come pure i salari effettivamente da versare restano così invariati per il 2017. L'eventuale concessione di aumenti di salario nel 2017 è lasciata quindi alla singola azienda.

La SSIC eseguirà un'inchiesta salariale anticipata presso le aziende socie basandosi sui salari versati a fine febbraio 2017. L'obiettivo è determinare il rincaro salariale rilevante per la KBOB (Conferenza di coordinamento degli organi della costruzione e degli immobili dei committenti pubblici), particolarmente importante per i progetti di costruzione pluriennali.

2. Chiarezza sul campo di applicazione «Discariche»; nuovo art. 2 cpv. 2 lett. b) CNM

- Regolamentazione chiara e semplice
- I gestori delle discariche con autorizzazione ai sensi dell'art. 35 dell'OPSR (Ordinanza sui rifiuti) sono esclusi dal campo di applicazione del CNM

Il campo di applicazione delle discariche viene regolato in modo chiaro e semplice in base a una direttiva del Consiglio federale. Tutti i gestori che in futuro potranno esibire un'autorizzazione ai sensi dell'art. 35 OPSR (Ordinanza sui rifiuti), verranno esclusi dal campo di applicazione. I colloqui tra la SSIC e le associazioni di categoria ASIC, ASR e ASIR hanno indicato che la precisazione del campo di applicazione viene salutata con favore da entrambe le parti. Queste associazioni non dovrebbero così più avere ragioni per opporsi all'obbligatorietà generale.

3. Assicurato il futuro del Parifonds Edilizia;

art. 8 cpv. 4 CNM; art. 3 cpv. 4 CCL per le costruzioni ferroviarie; art. 26.5 contratto quadri della costruzione

- Ritorno alle precedenti aliquote di contribuzione per un totale dell'1,2%:
datore di lavoro: 0,5% (+0,10%)
lavoratore: 0,7% (+0,15%)
- Introduzione di forfait giornalieri nel settore della formazione (-20%), con eccezioni

Nel 2013, com'è noto, è stato necessario ridurre temporaneamente i contributi per il Parifonds Edilizia conformemente alle direttive della Segreteria di Stato dell'economia SECO in quanto il capitale proprio era nettamente troppo alto e le entrate superavano regolarmente le uscite. In seguito alle basse entrate e alle uscite elevate nel settore dell'applicazione e anche della formazione, il patrimonio si è esaurito più rapidamente del previsto. Al fine di ridare al Parifonds Edilizia delle solide basi finanziarie, è necessario annullare, con le modalità previste, la riduzione dei contributi decisa nel 2013. Conformemente al mandato negoziale dell'assemblea dei delegati II/2016 (autunno 2016), i contributi per il Parifonds devono essere di nuovo innalzati portandoli a un complessivo 1,2%. Se le parti contrattuali del CNM accetteranno la convenzione addizionale al CNM 2016 del 23 gennaio 2017, i datori di lavoro verseranno nel Parifonds, con l'entrata in vigore dell'obbligatorietà generale di cui verrà fatta richiesta, tuttavia a partire al più tardi dal 1° giugno 2017, lo 0,5% (+0,1%) – e i lavoratori lo 0,7% (+0,15%) – della massa salariale soggetta alla LAINF.

Essenzialmente, al risanamento del Parifonds Edilizia nel settore della formazione contribuisce, accanto all'aumento dei contributi ai sensi dell'art. 8 cpv. 4 CNM (cfr. punto 3 sopra), anche l'introduzione dei pagamenti forfettari. Le indennità non si basano più sul complesso calcolo di salario, costo dei corsi e spese, ma vengono corrisposti dei forfait giornalieri che devono essere ridotti del 20% rispetto alle prestazioni originarie ai fini del risanamento del Parifonds Edilizia. Non sono interessati dai forfait giornalieri ridotti la formazione di base, i corsi all'estero (Spagna/Portogallo) e i corsi di lingua fide in cantiere.

Il passaggio ai forfait giornalieri alleggerisce notevolmente le aziende al momento della presentazione delle domande. Inoltre viene anche semplificata l'elaborazione delle domande stesse da parte di Parifonds, riducendo anche gli oneri amministrativi e i relativi costi.

Un tempestivo risanamento finanziario del Parifonds è necessario per poter assicurare sia il finanziamento dell'applicazione del CNM sia anche una prestigiosa offerta di formazione e perfezionamento nel settore principale della costruzione in Svizzera.

4. Chiarezza sulla promozione degli operai edili da «C» a «B»; nuovo art. 42 cpv. 1 CNM

- Novità: certezza del diritto grazie a una chiara regolamentazione
- Promozione «generalmente» dopo aver lavorato per tre anni come operaio edile C
- La promozione può essere rifiutata in base alla qualifica ai sensi dell'art. 44 CNM
- Chiaro riferimento alla disposizione speciale contenuta nell'art. 45 cpv. 1 lett. d CNM

L'esperienza insegna che la promozione degli operai edili dalla classe salariale C alla classe B viene gestita in maniera diversa nelle varie regioni e sezioni. Con l'adeguamento dell'art. 42 cpv. 1 CNM tale promozione viene disciplinata in modo chiaro e avviene «generalmente» al più tardi dopo aver lavorato per tre anni come operaio edile C. In ogni caso qualsiasi azienda può rifiutare la promozione anche dopo la scadenza di questo termine e negli anni seguenti in virtù della corrispondente qualifica ai sensi dell'art. 44 CNM. Questa decisione deve essere comunicata alla CPP competente. In questo modo, in caso di un controllo del libro paghe il datore di lavoro è tutelato nel procedimento adottato per la mancata promozione.

La nuova disposizione regola anche il caso in cui un lavoratore possa dimostrare di aver già prestato tre anni di attività nel settore principale della costruzione al momento della nuova assunzione. La prima valutazione su un'eventuale promozione dalla classe di salario C alla classe B può avvenire solo dopo un ulteriore anno nella propria azienda.

Nuovo è anche il chiaro riferimento alla disposizione speciale dell'art. 45 cpv. 1 lett. d CNM, secondo cui un lavoratore inserito una volta nella classe di salario B può essere eccezionalmente retrocesso alla classe C da un nuovo datore di lavoro dandone contemporaneamente comunicazione alla CPP competente.

5. Adeguamento della soluzione per le indennità giornaliere di malattia ai requisiti di legge e al mercato assicurativo, nuovo art. 64 CNM; nuovo art. 21 CCL per le costruzioni ferroviarie; nuovo art. 14.2 contratto quadri della costruzione

- Creazione di una soluzione assicurabile, conforme alla legge, che riduce i rischi al minimo, con prodotti standard del mercato assicurativo
- Cambio di sistema dalla soluzione LAMal alla soluzione LCA ► vantaggi dalla parte del datore di lavoro

5.1. Parametri della soluzione precedente

Le attuali disposizioni contenute nell'art. 64 CNM combinano le norme della ex legge LAMI (ex legge federale sull'assicurazione contro le malattie e gli infortuni del 1911) e della legge federale sull'assicurazione malattie LAMal del 1994. Vi sono numerosi punti deboli. Sull'attuale mercato assicurativo, la soluzione esistente per le indennità giornaliere di malattia può essere assicurata solo in modo incompleto o sproporzionatamente costoso. Tuttavia oggi la prassi normale è costituita dalle mere assicurazioni danni sulla base della legge sul contratto d'assicurazione (LCA). Va notato che al datore di lavoro spetta la responsabilità in caso di soluzioni assicurative insufficienti.

5.2. Parametri della nuova soluzione

Con la revisione dell'art. 64 CNM, le condizioni per l'assicurazione di indennità giornaliera di malattia vengono precisate e semplificate. Numerosi punti deboli tecnico-assicurativi, amministrativi e legali vengono eliminati e adeguati alla realtà del mercato assicurativo. Le modifiche proposte creano una soluzione che risulta ampiamente assicurabile sul mercato assicurativo con prodotti standard, che è conforme alla legge e che riduce al minimo i rischi.

Vengono inoltre definite le condizioni quadro minime per le soluzioni assicurative. Tutto il resto viene lasciato alle aziende e agli assicuratori. La nuova soluzione comprende i seguenti punti.

- Viene effettuato un cambio di sistema dalla soluzione LAMal alla soluzione LCA con una durata della prestazione pari a massimo 730 giorni dall'inizio della malattia. Ciò significa che la precedente assicurazione di somme, più ampia, verrà sostituita da una mera assicurazione contro i danni ai sensi della LCA. Il limite superiore viene ora definito dalla prestazione assicurativa concordata e dall'effettiva entità del danno. Le prestazioni di indennità giornaliera sono dovute, indipendentemente dalla gravità della malattia, per massimo 730 giorni. Nel caso di collaboratori con capacità lavorativa ridotta a lungo termine, ciò comporta ora una prestazione assicurativa ridotta e una durata ammissibile della protezione dal licenziamento (nuovo art. 64 cpv. 4 lett. b in combinato disposto con l'art. 21 cpv. 1 CNM).
- Viene ora espressamente stabilito che il datore di lavoro non è responsabile nel caso in cui l'assicurazione sospenda o riduca le proprie prestazioni per un comportamento scorretto del lavoratore.

- Le prestazioni assicurative sono d'ora in poi dovute già a partire dal 25% di incapacità lavorativa (prima solo dal 50%). Di conseguenza la copertura assicurativa si attiva prima e la prestazione propria delle aziende viene proporzionalmente ridotta.
- La ripartizione dei premi tra il datore di lavoro e i lavoratori viene regolata in modo chiaro e conforme alla legge, riducendo al minimo i rischi. La deduzione dei premi – non dichiarata di obbligatorietà generale dal Consiglio federale – basata su premi ipotetici in caso di un pagamento differito delle prestazioni di al massimo 30 giorni, decade con la nuova normativa. La precedente normativa, basata su premi ipotetici, non trova più alcun sostegno nel mutato contesto di legge e costituisce un grosso potenziale di rischio per le aziende edili. Ora dai premi effettivi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera è possibile dedurre il 50% della parte spettante ai lavoratori.
- Viene parimenti chiaramente stabilita la fine della copertura assicurativa con l'uscita dal rapporto di lavoro (cfr. nuovo art. 64 cpv. 9 lett. a CNM) e il passaggio all'assicurazione individuale (cfr. nuovo art. 64 cpv. 10).
- L'appendice 10 con tutte le sue numerose disposizioni, contraddittorie e non assicurabili con soluzioni standard, viene cancellata senza essere sostituita. Ciò comporta una semplificazione amministrativa per il datore di lavoro e gli assicuratori. Disposizioni obbligatorie e importanti sono state inserite nel testo principale dell'art. 64.

6. Convenzione addizionale Ginevra; attuazione dell'aumento dell'indennità per il pranzo; art. 1 punto 2. Appendice 18

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Principio dell'equivalenza: aumento del forfait «viaggio e pranzo» sul territorio del cantone di Ginevra di CHF 1.- a CHF 25.- |
|--|

Com'è noto, nel CNM è entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2017 un'indennità maggiorata di CHF 1.- per il pranzo. Con l'appendice 18 nel cantone di Ginevra esiste un forfait adeguato alle esigenze delle aziende in materia di spese di viaggio e pranzo. In base al principio dell'equivalenza, l'aumento su tutto il territorio svizzero dell'indennità per il pranzo influisce anche su questo forfait. Pertanto il forfait sul territorio del cantone di Ginevra viene ugualmente aumentato di CHF 1.

7. CCL per le costruzioni ferroviarie e contratto quadri della costruzione

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Parifonds Edilizia: ritorno alle «precedenti» aliquote di contribuzione per un totale dell'1,2%:
datore di lavoro: 0,5% (+0,10%)
lavoratore: 0,7% (+0,15%)
Introduzione di forfait giornalieri nel settore della formazione (-20%), con eccezioni ■ Indennità giornaliera di malattia: adeguamento della soluzione per le indennità giornaliere di malattia ai requisiti di legge e al mercato assicurativo |
|--|

Il Parifonds Edilizia è complessivamente sostenuto e regolato da tre contratti collettivi di lavoro (CNM, CCL per le costruzioni ferroviarie e contratto quadri della costruzione). Di conseguenza gli aumenti dei contributi necessari per il risanamento del Parifonds Edilizia vengono attuati in tutti questi CCL. La stessa cosa vale per l'attuazione dei forfait giornalieri ridotti nel settore della formazione (cfr. in merito il precedente punto 3).

Dati i vantaggi rilevanti della nuova soluzione per le indennità giornaliere di malattia (cfr. precedente punto 5) e sulla base della parità di trattamento nel complesso della soluzione per le indennità giornaliere nella stessa azienda o nello stesso gruppo, è giustificata anche la sua inclusione negli altri contratti collettivi di lavoro.

L'entrata in vigore delle nuove disposizioni nel CCL per le costruzioni ferroviarie e nel contratto quadri della costruzione è stata coordinata con il CNM.

8. Entrata in vigore dei singoli elementi

A partire dal 1° aprile 2017

- Chiarezza sul campo di applicazione «Discariche»
- Riduzione delle prestazioni con forfait giornalieri per il Parifonds Edilizia
- Soluzione per le indennità giornaliere di malattia
(nota: transizione alla nuova normativa per i contratti assicurativi entro fine 2018)

A partire dalla dichiarazione di obbligatorietà generale, tuttavia al più tardi dal 1° giugno 2017

- Aumenti dei contributi per il Parifonds Edilizia

A partire dalla dichiarazione di obbligatorietà generale

- Promozione degli operai edili da «C» a «B»
- Convenzione addizionale Ginevra; aumento dell'indennità per il pranzo; appendice 18 CNM

Il campo di applicazione per le «discariche» entra in vigore il 1° aprile 2017. Il chiarimento introdotto crea certezza del diritto ed è vantaggioso per le aziende edili interessate. Di conseguenza risulta giustificata una rapida entrata in vigore.

Ugualmente vantaggiosa per le aziende, poiché crea certezza del diritto ed è in linea con le presenti disposizioni di legge, è la nuova concezione della soluzione per le indennità giornaliere di malattia. Anche in questo caso risulta giustificata l'entrata in vigore già dal 1° aprile 2017. I corrispondenti contratti assicurativi possono essere adeguati entro fine 2018 con un generoso periodo di transizione.

Il risanamento urgentemente necessario del Parifonds Edilizia richiede un'entrata in vigore, pianificabile e il più rapidamente possibile, delle corrispondenti misure:

Forfait giornalieri: l'introduzione di forfait giornalieri semplici nel Parifonds Edilizia entra in vigore il 1° aprile 2017 per tutti i datori di lavoro e i lavoratori soggetti al Parifonds Edilizia (ai sensi del nuovo regolamento dei contributi e delle prestazioni del Parifonds Edilizia).

Aumento dei contributi: tutti gli aumenti dei contributi per il Parifonds Edilizia (dello 0,1% per i datori di lavoro e dello 0,15% per i lavoratori) entrano sostanzialmente in vigore con la data della dichiarazione di obbligatorietà generale del Consiglio federale, tuttavia al più tardi al 1° giugno 2017.

Il testo della convenzione, nonché ulteriori informazioni sono consultabili sul sito Internet della SSIC, link: www.costruttori.ch/accordo.

Per ulteriori informazioni: servizio giuridico della SSIC, hotline ++41 44 258 82 00