

CCL DFO della tecnica della costruzione 2025 - 2028

Webinar – 25.11.2024

**NOI, I TECNICI
DELLA COSTRUZIONE**

RAMO SVIZZERO DELLA TECNICA DELLA COSTRUZIONE

**Convenzione collettiva
di lavoro 2025 – 2028**



Sommario

- **Campo d'applicazione**
- **Orario di lavoro**
- **Regolamentazione delle ore supplementari**
- **Indennità per il pranzo**
- **Retribuzione del tempo di viaggio**
- **Salari minimi**
- **Aumenti salariali**
- **Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia**
- **Modello di pensionamento anticipato (MPA)**
- **Varie**

Campo d'applicazione

Campo d'applicazione geografico

Campo d'applicazione aziendale - Precisazioni

3.2.1 Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro dichiarate di obbligatorietà generale fanno stato direttamente per tutti i datori di lavoro e per tutti i lavoratori delle aziende o parti delle aziende di installazione **e prefabbricazione**, riparazione e servizio, che operano nell'ambito dell'involucro edilizio nei seguenti ambiti:

[...]

Campo d'applicazione personale - Precisazioni

3.3.2 Vi è assoggettato l'intero personale addetto alle **installazioni**, incl. capi muratori, **installatori** responsabili e capi **installatori** nonché i lavoratori occupati nell'officina e nel magazzino **indipendentemente dal grado di occupazione e dal genere di retribuzione.**

Orario di lavoro

	CCL attuale	CCL 2025
Orario di lavoro	<ul style="list-style-type: none">▪ Settimana di 40 ore▪ Tutte le ore effettuate oltre questo limite sono considerate ore supplementari.	<ul style="list-style-type: none">▪ Status quo: nessuna modifica

Regolamentazione delle ore supplementari

Finora si potevano riportare **120 ore** senza supplemento.

Il nuovo CCL prevede una **maggiore flessibilità**, che permette di compensare o retribuire ca. **200 ore** (base di calcolo: 40 settimane) senza supplemento.

	CCL attuale	CCL 2025
Supplemento per gli straordinari <u>durante l'anno</u>	Nel corso dell'anno: nessuno	Nel corso dell'anno: tutte le ore supplementari che superano le 45 ore settimanali (con riserva delle ore di recupero) vengono retribuite o compensate con un supplemento salariale o in tempo pari al 25% (ore supplementari B).
Compensazione del saldo delle ore supplementari <u>a fine anno</u>	A fine anno: fino a 120 ore supplementari possono essere retribuite senza supplemento oppure compensate entro 6 mesi con tempo libero. Il datore di lavoro sceglie la variante. <ul style="list-style-type: none">Le ore supplementari che superano le 120 ore sono retribuite con un supplemento del 25%.	A fine anno: il/la dipendente ha il diritto di scegliere tra la compensazione e la retribuzione (senza supplemento) per la metà del saldo delle ore di straordinario accumulate (ore supplementari A).

Regolamentazione delle ore supplementari

- D'ora innanzi vigono due categorie di ore supplementari: conto delle ore supplementari A e B => base per diversi approcci.
- Conto delle ore supplementari A: 1-5 ore oltre l'orario di lavoro ordinario (40 ore).
- Conto delle ore supplementari B: 6-10 ore oltre l'orario di lavoro ordinario.
- Il saldo dei conti delle ore supplementari A e B dev'essere presentato mensilmente.
- **Le ore di recupero** rimangono invariate e sono conteggiate separatamente (non sono incluse e devono essere registrate in forma scritta).

Presupposti: prima dell'inizio dell'anno civile occorre stabilire quando avviene il recupero, di quante ore e quando sono compensate.

Regolamentazione delle ore supplementari

Conto delle ore supplementari A:

Nel corso dell'anno civile corrispondente le ore supplementari del conto A devono essere compensate con tempo libero di pari durata, senza supplemento.

Al 31 dicembre possono essere riportate all'anno successivo le ore supplementari del conto A.

Entro l'anno, queste ore supplementari devono essere compensate con tempo libero di pari durata senza supplemento o retribuite senza supplemento, di concerto tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Qualora non sia possibile raggiungere un accordo circa la compensazione o la retribuzione, il datore di lavoro e il lavoratore decidono rispettivamente in merito al 50% delle ore supplementari da smaltire (compensazione o pagamento oppure soluzione mista).

La compensazione delle ore supplementari deve essere definita nella registrazione dell'orario di lavoro o per iscritto.

Regolamentazione delle ore supplementari

Conto delle ore supplementari B:

Le ore supplementari del conto B devono essere retribuite entro la fine del rispettivo anno civile o, su richiesta del lavoratore, a intervalli semestrali, con un supplemento del 25%.

La compensazione in tempo con un supplemento del 25% è possibile unicamente su richiesta del lavoratore. Le parti concordano la data della compensazione entro un mese dalla fine dell'anno civile in cui è avvenuto il pareggio e verbalizzano il risultato in un accordo.

È vietato utilizzare le ore supplementari del conto B per compensare o pagare le ore supplementari (o le ore negative) del conto A.

28.4 Le indennità per lavoro straordinario si calcolano come segue:

- a) per i lavoratori assunti con salario mensile: salario lordo orario più quota 13^a mensilità (senza considerare l'indennità per le vacanze e i giorni festivi);
- b) per i lavoratori assunti con salario orario: salario lordo orario più quota 13^a mensilità più indennità per le vacanze e i giorni festivi).

Regolamentazione delle ore supplementari

		Nel corso dell'anno			A fine anno		
Conto	Ore	Compensazione in tempo	Supplementi in caso di retribuzione	Condizioni	Compensazione in tempo	Supplementi in caso di retribuzione	Condizioni
Ore supplementari conto A	Dalle 41 alle 45 ore (escl. ore di recupero)	1:1	Nessuno	Il datore di lavoro può ordinare la compensazione in tempo durante l'anno.	1:1 (nel corso dell'anno seguente)	Nessuno	Accordo tra datore di lavoro e lavoratore su retribuzione e/o compensazione in tempo. In caso di mancato accordo: datore di lavoro e lavoratore decidono come smaltire le ore supplementari, ognuno per il 50%. Il colloquio deve essere verbalizzato.
Ore supplementari conto B	Dalle 46 alle 50 ore (escl. ore di recupero)	Non possibile	25% (solo su richiesta del lavoratore)	Se il lavoratore lo richiede , le ore supplementari B devono essere retribuite a intervalli semestrali. Se il datore di lavoro è d'accordo, possono essere retribuite anche a intervalli più ravvicinati.	25 % <u>supplemento in tempo</u> . (solo su richiesta del lavoratore)	25 %	A fine anno le ore supplementari B devono essere retribuite con un supplemento del 25%. Se il lavoratore lo richiede , le ore supplementari B possono anche essere compensate in tempo con un supplemento temporale del 25%. La data della compensazione può essere concordata tra il datore di lavoro e il lavoratore (non per forza nell'anno seguente). Il colloquio deve essere verbalizzato.

Indennità per il pranzo

	CCL attuale	CCL 2025
Supplemento per il pranzo	15 CHF se il luogo di lavoro esterno si trova al di fuori di un raggio di 10 km di distanza dall'azienda.	17 CHF se il datore di lavoro non richiede al dipendente di rientrare in azienda all'ora di pranzo. Se il datore di lavoro richiede al dipendente di tornare in azienda, il viaggio di andata e ritorno è considerato orario di lavoro retribuito, ma il supplemento per il pranzo non viene corrisposto.
	-	Adesso anche per gli apprendisti!

Indennità per il pranzo nella pratica

Luogo di lavoro / luogo d'impiego	Contesto	Indennità per il pranzo / tempo di viaggio
Luogo di lavoro: Berna, Weltpoststrasse Luogo d'impiego: Berna, Schanzenstrasse	L'installatore A ha concordato con il datore di lavoro che a pranzo non torna in azienda a causa del forte traffico.	Sul rapporto giornaliero non viene registrato il tempo di viaggio per la pausa pranzo. L'installatore A riceve un'indennità per il pranzo di CHF 17.
Luogo di lavoro: Berna, Weltpoststrasse Luogo d'impiego: Langenthal, Ringstrasse	L'installatore B ha concordato con il datore di lavoro che torna in azienda a pranzo perché alle 14 ha ancora un lavoro a Ostermundigen.	Il tempo di viaggio per il ritorno da Langenthal e per recarsi a Ostermundigen conta come orario di lavoro. Non gli spetta però l'indennità per il pranzo.

Retribuzione del tempo di viaggio

CCL attuale	CCL 2025
<p>1. Domicilio-azienda Non retribuito</p>	<p>1. Domicilio-azienda Non retribuito</p>
<p>2. Azienda-cantiere Orario di lavoro retribuito</p>	<p>2. Azienda-cantiere Status quo</p>
<p>3. Domicilio-cantiere 3.1 Orario di lavoro retribuito per il tempo di viaggio che supera il tempo del tragitto tra il domicilio e l'azienda. <u>Oppure</u> 3.2 I datori di lavoro possono definire un raggio intorno all'azienda. Se il cantiere si trova all'interno di questo raggio, il tempo di viaggio non è considerato orario di lavoro retribuito.</p>	<p>3. Domicilio-cantiere 3.1 Status quo</p> <p><u>Oppure</u> 3.2 Se il cantiere (o il luogo di lavoro esterno) dista 15 minuti o meno dall'azienda (sede di lavoro contrattuale), gli spostamenti non vengono considerati come orario di lavoro retribuito.</p> <p>Se il cantiere (o il luogo di lavoro esterno) dista più di 15 minuti dall'azienda, sono considerati orario di lavoro retribuito i minuti che superano il tempo di viaggio abituale tra il domicilio del lavoratore e il luogo di impiego contrattuale.</p>

Prassi del tempo di viaggio

Tratto domicilio del lavoratore - cantiere

Passaggio da tragitto a tempo di viaggio

a) Senza raggio

Sono considerati orario di lavoro retribuito i minuti che superano il tempo di viaggio abituale tra il domicilio del lavoratore e la sede di lavoro contrattuale.

Attuazione nella pratica:

definizione di «tempo di viaggio abituale» = tempo di viaggio mediamente necessario nel momento della giornata in cui avviene lo spostamento (da definire ad es. con l'ausilio di Google Maps).

Prassi del tempo di viaggio

Tratto domicilio del lavoratore - cantiere

Passaggio da tragitto a tempo di viaggio

Le aziende definiscono il proprio raggio del tragitto almeno per un anno. Dev'essere una soluzione unica valida per tutti gli interventi!

b) Con raggio

Attuazione nella pratica:

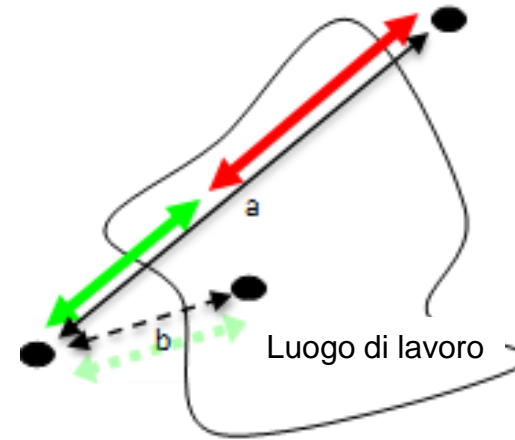
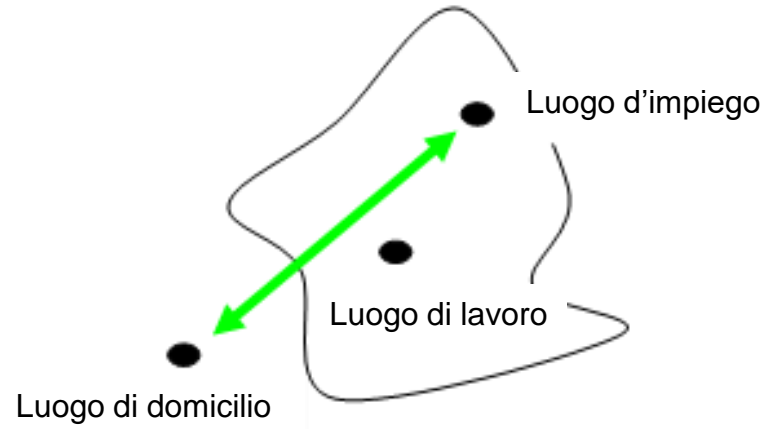
A. Se il cantiere è situato nel raggio di 15 minuti dall'azienda (in base alle condizioni del traffico):

lo spostamento non è considerato orario di lavoro retribuito.

B. Se il cantiere è situato fuori dal raggio di 15 minuti dall'azienda:

sono considerati orario di lavoro retribuito i minuti che superano il tempo di viaggio abituale tra il domicilio del lavoratore e la sede di lavoro contrattuale.

Tempo di viaggio



Orario di lavoro



Non orario di lavoro

Salari minimi

Installatore AFC

Con AFC	2024	2025-2026	2027-2028
Dalla conclusione del tirocinio	4'500 CHF	4'600 CHF	4'700 CHF
3° anno dopo l'AFC	4'800 CHF	5'100 CHF	5'200 CHF
5°	5'100 CHF	5'300 CHF	5'400 CHF
7°	5'400 CHF	<i>abrogato</i>	<i>abrogato</i>

L'anno inizia sempre il 1° gennaio. Il periodo che va dalla conclusione del tirocinio alla fine dell'anno conta ancora come primo anno (1° anno = di solito 17 mesi)

Salari minimi

Installatore CFP

Con CFP	2024	2025-2026	2027-2028
Dalla conclusione del tirocinio	3'900 CHF	4'100 CHF	4'200 CHF
2° anno dopo il CFP	4'000 CHF	<i>abrogato</i>	<i>abrogato</i>
3°	4200 fr.	4'300 CHF	4'400 CHF
4	4'400 CHF	<i>abrogato</i>	<i>abrogato</i>
5°		4'500 CHF	4'600 CHF

L'anno inizia sempre il 1° gennaio. Il periodo che va dalla conclusione del tirocinio alla fine dell'anno conta ancora come primo anno (1° anno = di solito 17 mesi)

Salari minimi

Installatore senza certificato, a partire da 20 anni di età

Senza diploma	2024	2025-2026	2027-2028
1° anno di esperienza nel ramo <i>(e non più dopo l'assunzione)</i>	3'700 CHF	4'000 CHF	4'100 CHF
2°	3'750 CHF	<i>abrogato</i>	<i>abrogato</i>
3°	3'800 CHF	4'100 CHF	4'200 CHF
4	4'000 CHF	<i>abrogato</i>	<i>abrogato</i>
5°		4'300 CHF	4'400 CHF

Aumenti salariali

Aumenti salariali, salari effettivi (2025 - 2028)

Rincaro (IPC agosto)	2025	2026	2027	2028
0% - 0,499%	0 CHF	0 CHF	0 CHF	0 CHF
0,5%- 0,999%	50 CHF a titolo generale	50 CHF a titolo generale	50 CHF a titolo generale	50 CHF a titolo generale
1%- 1,499%	50 CHF a titolo generale + 1% a titolo individuale	50 CHF a titolo generale + 1% a titolo individuale	50 CHF a titolo generale + 1% a titolo individuale	50 CHF a titolo generale + 1% a titolo individuale
1,5%- 1,999%	75 CHF a titolo generale + 1% a titolo individuale	75 CHF a titolo generale + 1% a titolo individuale	75 CHF a titolo generale + 1% a titolo individuale	75 CHF a titolo generale + 1% a titolo individuale
2%-3%	100 CHF a titolo generale + 2% a titolo individuale	100 CHF a titolo generale + 2% a titolo individuale	100 CHF a titolo generale + 2% a titolo individuale	100 CHF a titolo generale + 2% a titolo individuale
oltre il 3%	Trattative	Trattative	Trattative	Trattative

L'indice nazionale di agosto è decisivo.

Aumenti salariali



Indice nazionale dei prezzi al consumo

Calcolatore dell'IPC

Serie dell'IPC

Livello dell'IPC

Periodo di indicizzazione



Mese Anno

Data d'inizio

08.2023



Data di fine

08.2024



Importo d'indicizzazione

Importo iniziale

CHF

Base dell'indice

Scelta

automatico



(Base dell'indice 12.2020=100)

Calcolatore dell'IPC ⓘ

Periodo di indicizzazione

Data d'inizio

08.2023

Data di fine

08.2024

Indice (Base dell'indice 12.2020=100)

Valore di inizio

106.4 punti

Valore finale

107.5 punti

Variazione ⓘ

Percento

+1.1%

Aumenti salariali

Salari effettivi 2025

Adeguamento salariale Tutte le aziende che aderiscono al CCL concedono a tutti i dipendenti assoggettati, con giorno di riferimento 1° gennaio 2025, un aumento salariale **generale di CHF 50.00 al mese**. Inoltre, **l'1% della massa salariale AVS** dei dipendenti assoggettati al CCL tecnica della costruzione nel 2024 (giorno di riferimento 31.12.2024) va utilizzato per degli adeguamenti salariali **individuali** con effetto dal 1° gennaio 2025. Fatta salva l'osservanza delle disposizioni menzionate, gli adeguamenti delle categorie di salario minimo sono considerati aumenti salariali. Non vengono considerati i nuovi dipendenti fissi assunti a partire dal 1° ottobre 2024. Gli aumenti salariali concessi dal 1° ottobre 2024 vengono computati.

Queste disposizioni non si applicano né alle aziende di progettazione di tutta la Svizzera né a tutte le aziende dei Cantoni GE, VD e VS.

L'indice nazionale di agosto è decisivo.

Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia

Indennità giornaliera in caso di malattia

È abrogata la soluzione che prevedeva un giorno di carenza → Versamento dell'indennità dal 1° giorno di malattia

Versamento dell'80% del salario e non più del 90% durante la malattia.

Modello di pensionamento anticipato (MPA)

- L'obbligo di introdurre un modello di pensionamento anticipato (MPA) è stato ratificato dalle parti contraenti e recepito nell'Appendice 10 del nuovo CCL.
- I dettagli della soluzione saranno negoziati e ratificati dalla delegazione alle trattative. Le trattative sono iniziate nell'ottobre 2024.
- Al termine delle trattative verrà siglato un nuovo CCL MPA nel ramo della tecnica della costruzione, per il quale verrà presentata alla SECO una domanda di conferimento dell'obbligatorietà generale.
- All'inizio del 2025 vengono rilevati i dati delle aziende affiliate (suissetec). Essi costituiscono la base di calcolo.

Modello di pensionamento anticipato (MPA)

Punti chiave MPA: prestazioni

- Pensionamento anticipato a partire dall'età di 62,5 anni (2,5 anni prima dell'età di riferimento AVS ordinaria).
- Possibilità di pensionamento anticipato a partire dall'età di 60 anni (5 anni prima dell'età di riferimento AVS ordinaria). In tal caso la rendita viene ridotta proporzionalmente e corrisponde all'importo massimo della rendita ai sensi del punto 1.
- La rendita corrisponde al 72% del salario annuo medio degli ultimi tre anni; il suo importo massimo ammonta tuttavia a 3,25 volte la rendita AVS annuale massima (individuale).
- È inoltre previsto il versamento di accrediti di vecchiaia nella cassa pensioni della persona beneficiaria per un importo pari al 18% della rendita versata.
- Il requisito che dà diritto a una rendita è un periodo di contribuzione di almeno 15 anni, di cui gli ultimi 7 prima del pensionamento anticipato con una copertura ininterrotta.

Modello di pensionamento anticipato (MPA)

Punti chiave MPA: principi del finanziamento

- In linea di principio la rendita deve essere finanziata da un contributo dello 0,85% del salario AVS a carico del datore di lavoro e dello 0,5% a carico del lavoratore.

Varie

Buono a sapersi:

un nuovo CCL comporta sempre delle sfide e un certo lavoro di adeguamento. Saranno forniti ulteriori raggugli attraverso schede informative, promemoria, incontri di approfondimento e un webinar. Siamo convinti che grazie al nuovo CCL la tecnica della costruzione è pronta per affrontare il futuro.

Il presente webinar può essere consultato in ogni momento sui siti della CPN e delle parti sociali.

Grazie per la cortese attenzione