



**Contratto collettivo di lavoro  
l'artigianato e l'industria  
della pietra naturale**

**Valido dal 1° gennaio 2021**

# **Contratto collettivo di lavoro per l'artigianato e l'industria della pietra naturale**

**Valido dal 1° gennaio 2021**

**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO  
per l'artigianato e l'industria della pietra naturale**

stipulato tra la

**ASSOCIAZIONE SVIZZERA DELLA PIETRA NATURALE (NVS)**

da una parte e il

**SINDACATO UNIA**

e il

**SINDACATO SYNA**

dall'altra

# Sommario

## **Preambolo**

### **A Campo d'applicazione**

Art. 1 Campo d'applicazione

### **B Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni**

Art. 2 Esecuzione in comune

Art. 3 Commissione paritetica (CP) della pietra naturale

Art. 4 Applicazione del contratto, pene convenzionali

Art. 5 Conciliazione delle controversie

Art. 6 Conferimento dell'obbligatorietà generale

### **C Disposizioni normative**

Art. 7 Assunzione e disdetta

Art. 8 Orario di lavoro

Art. 9 Supplementi salariali

Art. 10 Salari

Art. 11 Tredicesima mensilità

Art. 12 Indennità di trasferta

Art. 13 Indennità per attrezzi da lavoro

Art. 14 Indennità per abiti da lavoro

Art. 15 Diritto al salario in caso di malattia

Art. 16 Salario durante il servizio militare e di protezione civile

Art. 17 Assicurazione contro gli infortuni

Art. 18 Giorni di attesa SUVA

Art. 19 Indennità per le assenze

Art. 20 Indennità per i giorni festivi

Art. 21 Vacanze

Art. 22 Diritto al salario in caso di decesso

Art. 23 Contributi professionali

Art. 24 Versamento del salario

Art. 25 Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Art. 26 Responsabilità

Art. 27 Lavoro nero

### **D Durata del contratto**

Art. 28 Durata del contratto, termini di preavviso

### **E Appendici**

Appendice 1: Salari

Appendice 2: Regolamento della commissione paritetica (CP) della pietra naturale

## Preambolo

Le parti contraenti sono persuase che i problemi di diritto del lavoro che sorgono nell'artigianato e nell'industria della pietra naturale possano essere risolti con maggiore efficacia se affrontati congiuntamente dalle parti sociali in uno spirito di reciproca collaborazione. A tal fine e nell'intento di mantenere un ramo professionale in buona salute, salvaguardare la piena occupazione e preservare la pace del lavoro, le parti s'impegnano a sostenersi reciprocamente e a promuovere debitamente gli interessi delle associazioni professionali secondo il principio della buona fede. Le parti contraenti dichiarano di essere disposte a discutere le questioni importanti che riguardano il CCL e il personale, i datori di lavoro e le aziende che sottostanno al contratto e che a giudizio di una o di entrambe le parti vanno chiarite, nonché a cercare una soluzione adeguata.

Le disposizioni evidenziate in grigio nelle pagine seguenti sono state dichiarate di obbligatorietà generale dal Consiglio federale.

# A Campo d'applicazione

## Art. 1 Campo d'applicazione

---

### 1.1 Campo d'applicazione geografico

Il contratto collettivo di lavoro è valido nei Cantoni di Zurigo, Berna, Giura, Lucerna, Uri, Svitto, Obvaldo, Nidvaldo, Glarona, Zugo, Soletta, Basilea-Campagna, Sciaffusa, Appenzello Esterno, Appenzello Interno, San Gallo, Grigioni (ad eccezione delle aree italofone), Argovia e Turgovia e nei distretti di Goms, Visp, Briga, Raron e Leuk del Canton Vallese nonché nei distretti Sense e See del Canton Friburgo.

### 1.2 Campo d'applicazione aziendale

Il contratto collettivo di lavoro trova applicazione per tutti i datori di lavoro (aziende e parti di aziende) che estraggono, producono, lavorano, posano, rimuovono, montano, ristrutturano e/o risanano pietre naturali (p.es. marmi, graniti, arenarie, calcari) e/o pietre artificiali (p.es. composti di quarzo, agglomarmi, prodotti ceramici di grande formato, pietre artificiali cementizie). Il contratto collettivo di lavoro trova inoltre applicazione per tutti i datori di lavoro (aziende e parti di aziende) che eseguono lavori di finitura (p.es. mola, acidatura, sigillatura) nell'installazione di pietre naturali.

Fanno eccezione:

- a) le aziende strettamente commerciali, gli impianti di frantumazione, i produttori di pietre da pavimentazione e i pavimentatori;
- b) le aziende che eseguono unicamente lavori di scultura.

### 1.3 Campo d'applicazione personale

Il presente contratto collettivo di lavoro è valido per tutti i lavoratori (persone in formazione e capi officina inclusi) delle aziende e delle parti di azienda di cui all'articolo 1.2, a prescindere dalle condizioni salariali e d'impiego.

Fanno eccezione:

- a) il personale tecnico e commerciale e il personale con funzioni direttive;
- b) sono fatti salvi gli accordi contrattuali individuali e le disposizioni legislative più favorevoli al personale (artt. 319-343 CO).

## **B Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni**

### **Art. 2 Esecuzione in comune**

---

- 2.1 Ai sensi dell'art. 357b del Codice delle obbligazioni, le associazioni contraenti convengono di avere in comune il diritto di esigere l'adempimento del contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati. A tal fine istituiscono una commissione paritetica (di seguito denominata CP).

### **Art. 3 Commissione paritetica (CP) della pietra naturale**

---

- 3.1 Le associazioni contraenti istituiscono una Commissione paritetica (CP) della pietra naturale. Tale commissione è organizzata sotto forma di associazione ai sensi dell'art. 60 ss. CC e si compone di tre rappresentanti dell'associazione padronale e di tre rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori.
- 3.2 La CP elegge il presidente e il vicepresidente ogni due anni a turno tra i rappresentanti dei datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori.
- 3.3 La CP può deliberare sui punti all'ordine del giorno se è presente almeno la metà dei suoi membri. Le decisioni vengono adottate a maggioranza semplice. Una decisione è vincolante solo se viene approvata almeno da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori.
- 3.4 L'applicazione delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro compete alla CP. La CP esegue controlli sul rispetto del contratto collettivo di lavoro.
- 3.5 L'Appendice 2 al CCL disciplina l'organizzazione, la procedura, i compiti e le competenze della CP.

#### **Art. 4      Applicazione del contratto, pene convenzionali**

L'Appendice 2 disciplina in modo vincolante l'applicazione del contratto, le violazioni da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori nonché le pene convenzionali.

#### **Art. 5      Conciliazione delle controversie**

- 5.1 Per la conciliazione delle controversie che sorgono nelle aziende in materia di interpretazione o applicazione del presente contratto, vale la seguente procedura:
- a) in prima istanza le divergenze di opinione devono essere chiarite in seno all'azienda stessa;
  - b) se necessario, possono essere coinvolti i rappresentanti delle associazioni contraenti;
  - c) se non è possibile giungere a un'intesa in seno all'azienda o si tratta di una questione di principio, la CP interviene per tentare di comporre la controversia.
- 5.2 Per la durata della procedura di conciliazione, le parti coinvolte nella controversia s'impegnano a non intraprendere nulla che possa inasprire il conflitto.

#### **Art. 6      Conferimento dell'obbligatorietà generale**

Le associazioni contraenti chiedono all'autorità nazionale competente il conferimento dell'obbligatorietà generale del contratto collettivo di lavoro e degli eventuali accordi supplementari.

## C Disposizioni normative

### Art. 7 **Assunzione e disdetta**

---

- 7.1 Il periodo di prova ha una durata di quattro settimane. Tramite accordo scritto il periodo di prova può essere prolungato per un massimo di otto settimane.
- 7.2 Il rapporto di lavoro può essere sciolto osservando i seguenti termini di preavviso:
- durante il periodo di prova 7 giorni
  - nei rapporti di lavoro di durata inferiore a un anno 1 mese
  - nei rapporti di lavoro di durata superiore a un anno (dal 2° al 9° anno di servizio) 2 mesi
  - dal 10° anno di servizio 3 mesi
- La disdetta deve essere data per la fine di una settimana o di un mese.
- 7.3 È esclusa la disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro dopo la fine del periodo di prova finché il lavoratore ha diritto alle indennità giornaliere dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni o dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia..
- 7.4 È fatta salva la risoluzione immediata del rapporto di lavoro per cause gravi ai sensi dell'art. 337 CO.

### Art. 8 **Orario di lavoro**

---

- 8.1 **Orario di lavoro normale annuale**  
L'orario di lavoro normale annuale è di 2166,3 ore, per una media di 180,5 ore al mese, 41,5 ore a settimana e 8,3 ore al giorno.
- 8.2 **Criteri essenziali per la definizione degli orari di lavoro**
- 8.2.1 **Orario di lavoro massimo**  
L'orario di lavoro aziendale massimo in vigore dal lunedì al venerdì è pari a 9 ore, con un limite settimanale massimo inderogabile di 45 ore.



### 8.2.2 **Orario di lavoro minimo**

L'orario di lavoro aziendale minimo in vigore dal lunedì al venerdì è pari a 7,5 ore, con un limite settimanale minimo inderogabile di 37,5 ore.

### 8.2.3 **Fascia oraria flessibile**

L'orario di lavoro giornaliero può oscillare tra il limite minimo e il limite massimo a seconda del volume di lavoro, della luce, delle condizioni meteorologiche e dell'ora legale o solare. Non deve comunque essere superiore all'orario di lavoro massimo o inferiore all'orario di lavoro minimo. La fascia oraria flessibile ammonta pertanto a 1,5 ore al giorno e 7,5 ore a settimana.

### 8.3 **Ore supplementari**

Sono considerate ore supplementari le ore di lavoro che superano l'orario di lavoro normale annuale ai sensi dell'art. 8.1. Le ore supplementari devono essere determinate e conteggiate ai sensi dell'art. 9.2 alla fine di un anno civile o del rapporto di lavoro.

### 8.4 **Calcolo delle prestazioni sostitutive del salario**

Il calcolo delle prestazioni sostitutive del salario (infortunio, malattia, disoccupazione, vacanze, giorni festivi, assenze ai sensi dell'art. 19, servizio militare e di protezione civile ai sensi dell'art. 16) è basato su un orario di lavoro giornaliero di 8,3 ore.

### 8.5 **Registrazione della durata del lavoro**

L'azienda deve registrare accuratamente le ore di lavoro. Il lavoratore ha il diritto di consultare il controllo delle ore prestate o da prestare. La registrazione della durata del lavoro deve essere conservata per almeno cinque anni.

### 8.6 **Saldo dell'orario di lavoro annuale**

Il datore di lavoro tiene un conteggio delle ore in eccesso e in difetto, prestate in deroga al calendario dell'orario di lavoro annuale. Il saldo deve essere indicato mensilmente sul conteggio salariale.

### 8.7 **Ripartizione delle ore di lavoro**

L'orario di lavoro viene stabilito all'interno dell'azienda in un apposito calendario previa consultazione dei lavoratori. Tale calendario viene comunicato per iscritto alle maestranze al più tardi all'inizio dell'anno. Di regola l'orario di lavoro va comunque fissato fra le 7.00 e le 18.00, tenendo conto di una pausa per il pranzo di almeno  $\frac{3}{4}$  d'ora.

## 8.8 **Tempo di lavoro anticipato**

Il datore di lavoro e il personale possono concordare, a livello di azienda o di reparto, un tempo di lavoro anticipato, che sarà compensato con tempo libero della stessa durata. I giorni di compensazione vanno fissati nel calendario annuale dell'orario di lavoro. Il saldo del tempo di lavoro anticipato prestato deve figurare nel conteggio salariale. Sono consentiti massimo 10 giorni di compensazione o, su richiesta della CP, massimo 15 giorni di compensazione.

Il lavoro conteggiato come tempo di lavoro anticipato non dà diritto a supplementi in caso di superamento dell'orario di lavoro massimo previsto dal contratto, a condizione che sia disposto con almeno due settimane di anticipo e sia prestato tra il lunedì e il venerdì.

## 8.9 **Personale occupato a tempo parziale**

Per il personale a tempo parziale sono fatti salvi gli accordi aziendali convenuti nel quadro della presente regolamentazione sull'orario di lavoro.

## Art. 9 **Compensazione delle ore di lavoro e regolamentazione dei supplementi**

---

### 9.1 **Supplementi salariali**

Da lunedì a sabato a mezzogiorno	oltre le 45 ore settimanali (lavoro straordinario)	+ 25%
Sabato	Dalle 12.00 alle 17.00	+ 50%
Domenica e giorni festivi		+ 100%
Lavoro notturno (lun.-ven.)	Dalle 20.00 alle 06.00	+ 100%
	dal 2° giorno:	+ 50%
Lavoro notturno (sab.)	dalle 17.00	+ 100%

I supplementi sono da versare a fine mese. Vengono inoltre accordati eventuali supplementi in tempo per il lavoro notturno regolare ai sensi dell'art. 17 LL.

## 9.2 **Compensazione delle ore supplementari**

Le ore supplementari prestate dal lavoratore sono da compensare con eventuali ore mancanti in egual numero. Di regola le ore supplementari residue devono essere compensate con tempo libero della stessa durata e senza supplementi entro la fine di marzo dell'anno successivo. Le ore di lavoro non compensate devono essere retribuite con il salario di aprile con un supplemento del 25%.

## 9.3 **Lavoro a turni**

Nel lavoro a turni, il primo e il secondo turno (turni diurni) sono retribuiti con un supplemento del 5%. Il terzo turno (turno notturno) viene retribuito con un supplemento salariale del 20% e, qualora abbia carattere transitorio, del 25%.

## Art. 10 **Salari**

---

10.1 I salari minimi e gli aumenti salariali sono disciplinati dall'Appendice 1.

## 10.2 **Categorie professionali**

**Categoria W:** dipendenti impiegati dall'azienda come capi officina.

**Categoria V:** sono considerati capi squadra i dipendenti che hanno superato un esame professionale superiore (EPS) e/o assumono la gestione e la responsabilità di collaboratori e del loro operato.

**Categoria A:** sono considerati lavoratori qualificati i dipendenti che hanno conseguito una formazione professionale di base (scultori su pietra, scalpellini, operatori della pietra, marmisti), gli addetti alla posa e alla rimozione di pietre naturali nonché tutti i lavoratori impegnati in modo duraturo in lavori che rientrano nei profili delle professioni del ramo.

**Categoria B:** sono considerati lavoratori specializzati i dipendenti che lavorano come tali nell'azienda e che, in quanto lavoratori semiqualeficati, non soddisfano i requisiti qualitativi e quantitativi richiesti per la categoria A. I lucidatori di marmo e granito, i fresatori e i segatori sono considerati lavoratori specializzati.

**Categoria C:** sono considerati lavoratori ausiliari i dipendenti che svolgono mansioni ausiliarie.

**Categoria D:** persone in formazione (apprendisti) ai sensi della Legge federale sulla formazione professionale (LFPr).

### 10.3 **Inquadramento nelle categorie professionali**

L'inquadramento va concordato individualmente tra il datore di lavoro e il lavoratore sulla base della formazione, delle funzioni e dell'impiego lavorativo e va indicato nel conteggio salariale individuale.

Dopo il periodo di prova il lavoratore va inquadrato nella rispettiva categoria professionale.

### 10.4 **Diritto al salario minimo**

Hanno diritto al salario minimo tutti i lavoratori dal compimento dei 18 anni di età (persone in formazione escluse) fino ai 65 anni di età. Per i lavoratori con capacità lavorative ridotte è possibile richiedere alla CP l'autorizzazione a versare una retribuzione inferiore al salario minimo. La richiesta deve essere motivata e confermata dal lavoratore interessato. Previa richiesta presentata alla CP, il salario minimo dei nuovi lavoratori provenienti da altri rami (categoria professionale C) può essere ridotto per una percentuale massima del 10% per i primi 12 mesi d'impiego.

### 10.5 **Calcolo degli aumenti salariali**

Le parti contraenti negoziano a cadenza annuale l'adeguamento dei salari.

## Art. 11 **Tredicesima mensilità**

---

- 11.1 I lavoratori hanno diritto alla tredicesima mensilità. Per i lavoratori retribuiti con salario orario, la tredicesima mensilità viene calcolata sulla base di 2166,3 ore (12 x 180,52) e del salario orario normale concordato. Spetta al datore di lavoro definire il momento del versamento della tredicesima mensilità, che in ogni caso deve essere pagata al più tardi con il salario di dicembre.

Vengono posti in detrazione:

- i congedi non retribuiti
- le ore di assenza non retribuite
- le assenze dovute a malattia
- le assenze dovute a infortunio
- il servizio militare dalla 5a settimana
- le assenze dovute a disoccupazione (lavoro ridotto, intemperie)

Formula per il calcolo:

totale annuo lordo delle ore di lavoro da prestare = 2166,3  
meno le ore mancanti = ore effettive x salario orario normale:  
12 mesi

- 11.2 Se un rapporto di lavoro ha avuto una durata inferiore a un anno, sussiste un diritto alla tredicesima mensilità pro rata temporis. Spetta al datore di lavoro scegliere la modalità di pagamento della tredicesima mensilità.
- 11.3 Se il rapporto di lavoro viene sciolto durante il periodo di prova, non sussiste alcun diritto alla tredicesima mensilità.

## Art. 12 **Indennità di trasferta**

---

- 12.1 Il lavoro in trasferta non deve penalizzare il lavoratore rispetto al lavoro prestato presso la sede dell'azienda.
- 12.2 Oltre ai costi di viaggio, devono essere rimborsate le seguenti spese:
- a) in caso di trasferta di una giornata intera con rientro giornaliero al domicilio: CHF 15.-
  - b) se il rientro giornaliero al domicilio non è possibile, previo accordo il datore di lavoro rimborsa i costi effettivi (vitto e alloggio).

- 12.3 Per il tempo di viaggio e di attesa deve essere corrisposto l'intero salario (senza supplementi per il superamento dell'orario di lavoro massimo previsto dal contratto ai sensi dell'art. 9.1), a condizione che i tempi di viaggio e di attesa superino i normali tempi di viaggio richiesti per recarsi dal domicilio all'azienda. Il tempo di viaggio e di attesa deve essere registrato ogni giorno individualmente e in modo separato rispetto all'orario di lavoro. Se tale registrazione viene omessa, il tempo di viaggio e di attesa viene considerato come orario di lavoro con versamento degli eventuali supplementi dovuti in caso di superamento dell'orario di lavoro massimo previsto dal contratto.
- 12.4 Se, d'intesa col datore di lavoro, il lavoratore utilizza un veicolo personale, ha diritto alle seguenti indennità:
- macchina 60 centesimi al chilometro
  - moto a due posti 30 centesimi al chilometro
  - scooter 20 centesimi al chilometro

Se il datore di lavoro versa le suddette indennità, previo accordo il lavoratore ha il dovere di trasportare altri colleghi nonché materiale e attrezzi da lavoro..

#### **Art. 13 Indennità per attrezzi da lavoro**

---

Gli attrezzi e gli altri ausili necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa sono forniti dal datore di lavoro. Il lavoratore che a richiesta del datore di lavoro utilizza attrezzi propri ha diritto ad un'apposita indennità.

#### **Art. 14 Indennità per abiti da lavoro**

---

A seconda dell'usura e della necessità, il lavoratore ha diritto ad almeno una tuta da lavoro nonché a un paio di stivali o di scarpe antinfortunistiche all'anno.

#### **Art. 15 Diritto al salario in caso di malattia**

---

- 15.1 Il lavoratore assicurabile deve beneficiare della copertura di un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia. La compagnia di assicurazione viene scelta di comune accordo dal datore di lavoro e dal lavoratore.

- 15.2 L'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia deve prevedere un'indennità giornaliera pari almeno all'80% del salario giornaliero. Le prestazioni devono avere una durata di 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi. Il datore di lavoro può richiedere in qualsiasi momento un certificato medico.
- 15.3 Il premio dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia è ripartito in parti uguali tra il datore di lavoro e il lavoratore (ripartizione del premio effettivo). Il contributo versato dal lavoratore non può tuttavia superare l'1,5% del salario lordo. Le prestazioni dell'assicurazione sono considerate pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a del Codice delle obbligazioni.

#### Art. 16 **Salario durante il servizio militare e di protezione civile**

---

- 16.1 Scuola reclute, ferma continuata inclusa: durante la scuola reclute i lavoratori hanno diritto alla seguente indennità, calcolata in rapporto al salario lordo:
- |  |     |
|--|-----|
| – celibi:                                  | 50% |
| – coniugati o celibi con persone a carico: | 80% |
- 16.2 Servizio militare, civile o di protezione civile: se, in tempo di pace, il lavoratore presta servizio militare, di reclutamento, civile o di protezione civile obbligatorio ha diritto alle seguenti indennità, calcolate in rapporto al salario lordo:
- celibi:
- |  |      |
|--|------|
| – nelle prime 4 settimane per anno civile: | 100% |
| – dalla 5 <sup>a</sup> settimana:          | 50%  |
- coniugati o celibi con persone a carico:
- |  |      |
|--|------|
| – nelle prime 4 settimane per anno civile: | 100% |
| – dalla 5 <sup>a</sup> settimana:          | 80%  |
- 16.3 Requisiti per il diritto all'indennità: il diritto all'indennità sussiste se il rapporto di lavoro è durato più di tre mesi prima dell'arruolamento o, considerando anche la durata del servizio militare, di reclutamento, civile o di protezione civile, dura più di tre mesi. Sono fatti salvi gli articoli 324a e 324b CO.

- 16.4 Calcolo della perdita di salario: la perdita di salario viene calcolata con 8,3 ore al giorno.
- 16.5 Indennità per perdita di guadagno: nella misura in cui il datore di lavoro ha provveduto al pagamento del salario, l'indennità per perdita di guadagno spetta a quest'ultimo.

#### Art. 17 **Assicurazione contro gli infortuni**

---

- 17.1 L'assicurazione dei lavoratori contro gli infortuni professionali e non professionali viene stipulata a norma della legislazione federale sull'assicurazione malattie e infortuni.
- 17.2 In assenza di contestazioni, l'indennità giornaliera per infortunio deve essere versata per ogni giorno di paga.

#### Art. 18 **Giorni di attesa SUVA**

---

Se, a causa dei giorni di assenza SUVA, il lavoratore subisce una perdita di salario, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'80% del salario o a provvedere alla stessa copertura mediante un'assicurazione.

#### Art. 19 **Indennità per le assenze**

---

- 19.1 Nei seguenti casi viene accordato un congedo retribuito:
- |  |          |
|--|----------|
| a) decesso di un figlio o del coniuge  | 3 giorni |
| b) decesso dei genitori  | 2 giorni |
| c) decesso di fratelli, sorelle, suoceri o nonni   | 1 giorno |
| d) matrimonio  | 1 giorno |
| e) ispezione delle armi e dell'equipaggiamento:  |          |
| il tempo necessario, di regola ½ giornata, massimo   | 1 giorno |
| f) in caso di trasloco della propria economia domestica, ogni 2 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro | 1 giorno |
| g) reclutamento  | 1 giorno |
- 19.2 È garantito il diritto a un congedo di paternità ai sensi dell'art. 329g CO interamente retribuito. L'indennità per perdita di guadagno (IPG) spetta al datore di lavoro.



- 19.3 Ove consentito dall'andamento dell'azienda, si raccomanda ai datori di lavoro di facilitare al personale l'esercizio di cariche pubbliche.
- 19.4 In caso di esercizio di una carica pubblica, il datore di lavoro e il lavoratore devono accordarsi individualmente sul pagamento del salario.
- 19.5 In caso di urgenza medica o infortunio, il datore di lavoro retribuisce le ore di lavoro perse per la prima visita medica o dentistica.

#### **Art. 20 Indennità per i giorni festivi**

---

I giorni festivi infrasettimanali previsti a norma di legge (massimo 9 all'anno) vengono retribuiti con l'intero salario orario normale. Determinanti ai fini del calcolo delle indennità per i giorni festivi sono le ore di lavoro normali perse.

Nelle località con più di 9 giorni festivi legali, i giorni festivi retribuiti vengono stabiliti a livello aziendale.

#### **Art. 21 Vacanze**

---

- 21.1 I lavoratori hanno diritto alle seguenti vacanze retribuite:
- |   |   |
|---|---|
| dal 1° al 3° anno di servizio   | 4 settimane<br>(20 giorni lavorativi o 166 ore)       |
| dal 4° al 12° anno di servizio  | 4½ settimane<br>(22,5 giorni lavorativi o 186,75 ore) |
| dal 13° anno di servizio o<br>Giovani fino al 20° anno compiuti e persone<br>in formazione (25 giorni lavorativi o 207,5 ore) | 5 settimane   |
- 21.2 Se il rapporto di lavoro inizia o termina nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto alle vacanze pro rata temporis. Se un lavoratore si licenzia dopo avere fruito delle sue vacanze, il datore di lavoro ha facoltà di chiedere la restituzione del salario relativo alle vacanze fruito in eccesso.

- 21.3 I giorni festivi retribuiti in virtù dell'art. 20 che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati giorni di vacanze.
- 21.4 Il datore di lavoro definisce il periodo delle vacanze tenendo conto, per quanto possibile, dei desideri del personale.

#### **Art. 22 Diritto al salario in caso di decesso**

---

In caso di decesso del lavoratore, il datore di lavoro continua a versare il salario per un mese o, se il rapporto di lavoro ha avuto una durata di 5 anni, per due mesi. Tale disposizione trova applicazione se il lavoratore lascia coniuge, figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone a carico.

#### **Art. 23 Contributo ai costi di applicazione e contributo per la formazione e il perfezionamento**

---

- 23.1 La CP riscuote un contributo ai costi di applicazione e un contributo per la formazione e il perfezionamento per le seguenti finalità:
- a) copertura dei costi di applicazione del contratto collettivo di lavoro;
  - b) sostegno di progetti in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;
  - c) promozione della formazione professionale e del perfezionamento e
  - d) copertura dei costi amministrativi.
- 23.2 Per i lavoratori il contributo ai costi di applicazione e il contributo per la formazione e il perfezionamento ammontano ciascuno allo 0,35% della massa salariale soggetta alla SUVA e vengono posti in detrazione dal datore di lavoro con ogni busta paga.
- 23.3 Per i datori di lavoro il contributo ai costi di applicazione e il contributo per la formazione e il perfezionamento ammontano ciascuno allo 0,2% della massa salariale del lavoratore soggetta alla SUVA.
- 23.4 Sono tenuti al versamento di tali contributi tutti i datori di lavoro e i lavoratori di cui agli artt. 1.2 e 1.3.

- 23.5 Le disposizioni esecutive sono disciplinate nell'Appendice 2.
- 23.6 Nel quadro del programma di perfezionamento dell'NVS, d'intesa con il datore di lavoro i lavoratori hanno diritto fino a cinque giorni di congedo di formazione all'anno.

#### Art. 24 **Versamento del salario**

---

- 24.1 Il conteggio salariale e il versamento del salario vengono effettuati a cadenza mensile in valuta svizzera. È possibile convenire anticipi salariali. I pagamenti del salario e il rimborso spese non vengono effettuati in contanti.
- 24.2 Tenuto conto dell'introduzione dell'orario di lavoro flessibile, il personale retribuito su base oraria riceve un importo mensile costante corrispondente a un salario mensile medio.
- 24.3 Il conteggio salariale definitivo (per il personale ai sensi dell'art. 24.2) basato sulle ore di lavoro prestate viene effettuato alla fine dell'anno o del rapporto di lavoro.

#### Art. 25 **Sicurezza sul lavoro e protezione della salute**

---

##### 25.1 **Principio**

Nell'intento di proteggere la salute e la sicurezza del personale, il datore di lavoro è obbligato ad adottare le misure rivelatesi necessarie in base all'esperienza, adeguate alle circostanze concrete e tecnicamente realizzabili.

##### 25.2 **Soluzione settoriale MSSL**

La soluzione settoriale MSSL «sicuro – soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute nel settore principale della costruzione – indirizzo F4 pietra naturale» è applicabile a tutte le aziende.

### 25.3 **Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro è obbligato a implementare la soluzione settoriale MSSL di cui all'art. 25.2. Il datore di lavoro è obbligato a iscrivere un dipendente alla formazione come «persona di contatto per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute (PECO)» e a garantire che vengano frequentati i corsi di perfezionamento obbligatori («perfezionamento PECO»).

### 25.4 **Obblighi dei lavoratori**

I lavoratori sono obbligati a rispettare le istruzioni e le direttive del datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute e ad attenersi alle norme di sicurezza generalmente riconosciute. In particolare, i lavoratori devono utilizzare i dispositivi di protezione individuale (DPI) e non devono compromettere l'efficacia dei dispositivi di protezione.

### 25.5 **Eccezione**

Le aziende che hanno adottato una soluzione individuale ai sensi della Direttiva CFSL n. 6508 o sono affiliate a un'altra soluzione settoriale equivalente a «sicuro – soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute nel settore principale della costruzione – indirizzo F4 pietra naturale» e approvata dalla CFSL, sono esonerate dagli artt. 25.2–25.4.

## Art. 26 **Responsabilità**

---

Il lavoratore deve eseguire il lavoro affidatogli con diligenza. Risponde dei danni che cagiona, intenzionalmente o per negligenza, al datore di lavoro.

## Art. 27 **Lavoro nero**

---

- 27.1 Per la durata del rapporto di lavoro, al personale è fatto divieto di svolgere lavoro nero (lavoro lucrativo per terzi) dietro compenso o prestazioni monetarie nel campo di applicazione del CCL, nella misura in cui con tale attività violi il dovere di fedeltà, in particolare facendo concorrenza al datore di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a notificare tempestivamente per iscritto alla CP i nominativi dei lavoratori che prestano lavoro nero.

27.2 Il lavoratore che, nonostante un ammonimento scritto, persiste nel prestare lavoro nero è passibile di licenziamento con effetto immediato. Trovano inoltre applicazione le misure di cui all'art. 4.

27.3 **Attività accessoria**

Il personale occupato a tempo pieno può svolgere un'attività lucrativa accessoria, che non sia in concorrenza con l'azienda, solo previa intesa con il datore di lavoro.

## D Durata del contratto

### Art. 28 **Durata del contratto, termini di preavviso**

---

- 28.1 Il presente contratto collettivo di lavoro entra in vigore il 1° gennaio 2021 e ha validità fino al 31 dicembre 2023.
- 28.2 In caso di mancata disdetta da parte di una delle parti contraenti tre mesi prima della scadenza, si intende prorogato di un ulteriore anno.
- 28.3 All'occorrenza le parti contraenti esaminano l'Appendice 1 (Salari) del CCL e la adeguano alla situazione economica.
- 28.4 L'Appendice 1 (Salari) può essere disdetta con effetto al 31 dicembre osservando un termine di preavviso di un mese. Se dopo la disdetta le parti non raggiungono un'intesa entro fine anno, le associazioni hanno libertà d'azione.

Zurigo, 25 febbraio 2020

### **ASSOCIAZIONE SVIZZERA DELLA PIETRA NATURALE (NVS)**

Marco Marazzi                      Jürg Depierraz  
Presidente                              Direttore

### **SINDACATO UNIA**

Vania Alleva                      Aldo Ferrari                      Kaspar Bütikofer  
Presidente                              Vicepresidente                      Segretario del ramo

### **SINDACATO SYNA**

Arno Kerst                          Mathias Regotz                      Johann Tscherrig  
Presidente                              Vicepresidente                      Segretario centrale

**Avvertenza importante relativa a un ulteriore contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale nell'artigianato e nell'industria della pietra naturale:**

Il «Contratto collettivo di lavoro per il pensionamento anticipato nell'industria del marmo e del granito» disciplina il pensionamento anticipato nel ramo (PEAN marmo e granito). Il Consiglio federale ha conferito a tale contratto l'obbligatorietà generale per la prima volta con effetto al 01.08.2008 e al momento è valida fino al 30.06.2025.

Ulteriori informazioni sono disponibili al seguente indirizzo:  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

**Ufficio amministrativo:**

Fondazione per il pensionamento anticipato  
nell'industria svizzera del marmo e del granito  
c/o Engel Copera SA  
Waldeggstrasse 37  
3097 Liebefeld

Tel. 031 950 25 00

Fax. 031 950 25 01

# E Appendici

## APPENDICE 1: SALARI

### Art. 1 **Adeguamento dei salari effettivi**

---

1.1 (....)

#### 1.2 **Salari minimi**

Dal 1° gennaio 2021 trovano applicazione i seguenti salari minimi:

Categorie professionali	Salario orario in CHF	Salario mensile in CHF
V) capi squadra	31.29	5649.00
A) lavoratori qualificati		
lavoratori qualificati regolari	28.54	5155.00
operatori della pietra AFC / scalpellini AFC nel primo anno di lavoro dopo la formazione professionale di base*)	25.84	4665.00
B) lavoratori specializzati	27.24	4914.00
C) lavoratori ausiliari	23.56	4260.00
W) capi officina		6515.00
D) Persone in formazione:		
	1° anno di tirocinio:	670.00
	2° anno di tirocinio:	820.00
	3° anno di tirocinio:	1070.00
	4° anno di tirocinio:	1270.00

\*) I salari minimi per gli operatori della pietra AFC e gli scalpellini AFC nel primo anno di lavoro dopo la formazione professionale valgono solo per le aziende che formano o hanno formato apprendisti negli ultimi due anni.

1.3 Per i lavoratori con capacità lavorative ridotte è possibile richiedere alla CP l'autorizzazione a versare una retribuzione inferiore al salario minimo. La richiesta deve essere motivata e confermata dal lavoratore interessato.

#### 1.4 **Compensazione dell'indice**

L'indice nazionale dei prezzi al consumo (base anno 2000) è considerato compensato fino alla fine di ottobre 2019 (stato 108,6 punti).



## **APPENDICE 2: Regolamento della commissione paritetica (CP) della pietra naturalen**

### **Art. 1 Basi giuridiche**

---

- 1.1 Ai sensi degli articoli 2, 3 e 23 del Contratto collettivo di lavoro per l'artigianato e l'industria della pietra naturale, le parti contraenti istituiscono una commissione paritetica, di seguito denominata anche CP.
- 1.2 In virtù di tali disposizioni, la commissione paritetica è tenuta a controllare e far rispettare le disposizioni contrattuali in materia di stipulazione, contenuto e fine dei rapporti di lavoro (artt. 357a e 357b lett. a del Codice svizzero delle obbligazioni).

### **Art. 2 Organizzazione**

---

- 2.1 La CP si compone di tre rappresentanti dei datori di lavoro e tre rappresentanti dei lavoratori. La CP si costituisce autonomamente.
- 2.2 La CP elegge il presidente e il vicepresidente tra i suoi membri per un mandato di due anni. I rappresentanti dei datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori assumono tale funzione a turno. È ammessa la rielezione.
- 2.3 Per affari speciali è possibile far ricorso, a titolo consultivo, a rappresentanti delle associazioni. Questi ultimi non hanno diritto di voto.

### **Art. 3 Riunioni**

---

- 3.1 La CP viene convocata dal presidente o dal vicepresidente ogniqualvolta gli affari lo richiedano, ma almeno una volta all'anno.
- 3.2 L'invito deve essere trasmesso per iscritto con indicazione dell'ordine del giorno dieci giorni prima della riunione.
- 3.3 In via eccezionale, in casi urgenti questo termine può essere ridotto. Sull'urgenza si esprimono congiuntamente il presidente e il vicepresidente.

- 3.4 Negli affari incontestati è possibile adottare le decisioni tramite circolare.
- 3.5 I lavori della CP sono verbalizzati.

#### Art. 4 **Decisioni**

---

- 4.1 La CP può deliberare sui punti all'ordine del giorno se è presente almeno la metà dei suoi membri.
- 4.2 Le decisioni vengono adottate a maggioranza semplice e sono valide solo se hanno l'approvazione di almeno un rappresentante della controparte. Il presidente e il vicepresidente hanno lo stesso diritto di voto degli altri membri della commissione.

#### Art. 5 **Compiti e competenze**

---

- 5.1 La CP svolge in particolare i seguenti compiti (art. 357 CO):
  - a) impone l'osservanza del contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati ai sensi dell'art. 1 del CCL per quanto riguarda la stipulazione, il contenuto e la fine del rapporto di lavoro;
  - b) controlla il rispetto delle disposizioni del CCL nelle aziende e nei cantieri;
  - c) tratta e decide i casi di violazione del contratto;
  - d) media nelle controversie tra una singola azienda e il suo personale;
  - e) interpreta in modo vincolante le disposizioni del CCL e dei suoi accordi aggiuntivi;
  - f) vincola aziende non associate al contratto collettivo di lavoro;
  - g) commina e riscuote pene convenzionali e riscuote i costi di controllo e procedurali;
  - h) su richiesta, accorda al personale assoggettato al CCL contributi alla formazione e al perfezionamento;
  - i) sostiene progetti in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute.

- 5.2 La CP è inoltre autorizzata ad adottare o ordinare tutte le misure necessarie ai fini dello svolgimento dei suoi compiti. Ha facoltà di delegare in tutto o in parte i suoi compiti.
- 5.3 La CP è inoltre responsabile dell'applicazione dell'articolo 23 del CCL «Contributo ai costi di applicazione e contributo per la formazione e il perfezionamento» nonché della gestione della cassa della CP della pietra naturale ai sensi dell'art. 11 del presente regolamento.

**Art. 6 Misure volte a garantire l'applicazione del contratto**

---

Ai fini dell'applicazione del contratto collettivo di lavoro, oltre ai provvedimenti giuridici applicabili secondo la normativa procedurale, la CP è autorizzata ad adottare altre misure idonee per il rispetto del contratto e a comminare pene convenzionali.

**Art. 7 Misure in caso di violazioni da parte dei datori di lavoro**

---

- 7.1 La CP ha le seguenti competenze:
- a) in caso di violazione delle disposizioni del CCL, può esigere una riparazione, addebitare i costi di controllo e di giudizio e comminare una pena convenzionale di un importo da definirsi;
  - b) in caso di svolgimento di lavoro nero ai sensi dell'art. 27 CCL o di suo favoreggiamento, può comminare una pena convenzionale;
  - c) in caso di inosservanza delle disposizioni del CCL, oltre alla comminazione di una pena convenzionale, ha facoltà di segnalare le violazioni alle autorità cantonali e comunali;
  - d) a seconda della situazione, la pena convenzionale può superare l'importo delle prestazioni monetarie non corrisposte.

- 7.2 L'ammontare della pena convenzionale è commisurata alla gravità della colpa. Per le seguenti violazioni del CCL, la CP può comminare le pene convenzionali che seguono:
- a) in occasione di un controllo, chiunque non presenti i documenti richiesti o li presenti in modo incompleto rendendo impossibile un controllo regolare, viene punito con una pena convenzionale fino a un massimo di CHF 10000;
  - b) chiunque non rispetti le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute ai sensi dell'art. 25 CCL, viene punito con una pena convenzionale fino a 10000 franchi;
  - c) chiunque non tenga un registro delle ore di lavoro ai sensi all'art. 8.5 CCL o non lo conservi per cinque anni, è punito con una pena convenzionale fino a 10000 franchi.

Le pene convenzionali ai sensi dei punti da a) a c) possono essere comminate in modo cumulativo.

## **Art. 8 Misure in caso di violazioni da parte dei lavoratori**

---

- 8.1 La CP ha le seguenti competenze:
- a) in caso di violazioni delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro, può addebitare i costi di controllo e/o comminare una pena convenzionale;
  - b) ausdrücklichem oder stillschweigendem Verzicht des Arbeitnehmenden auf die ihm zustehenden Leistungen, welcher damit einen Verstoss gegen den Gesamtarbeitsvertrag setzt, zu einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der Nachzahlung verpflichten;
  - c) in caso di svolgimento di lavoro nero ai sensi dell'art. 27 CCL, può addebitare i costi di controllo e/o comminare una pena convenzionale.
- 8.2 L'ammontare è commisurato alla gravità della colpa e al guadagno realizzato dal lavoratore.

## **Art. 9 Utilizzo degli importi delle pene convenzionali**

---

Gli importi delle pene convenzionali sono versati a favore della cassa della CP della pietra naturale e vengono utilizzati per la copertura dei costi derivanti dall'applicazione del contratto.

## **Art. 10 Obbligo di riservatezza**

---

I membri della CP, i consulenti, gli esperti o i funzionari interpellati per singoli affari devono mantenere la riservatezza sui dibattimenti, sulle constatazioni o sulle considerazioni di cui vengono a conoscenza.

## **Art. 11 Cassa della CP della pietra naturale**

---

- 11.1 La CP ha l'incarico di gestire e impiegare il denaro proveniente dai contributi ai costi di applicazione e dai contributi per la formazione e il perfezionamento per gli scopi previsti dal contratto collettivo di lavoro.

## **Art. 12 Principi in materia di spese**

---

- 12.1 Fatto salvo l'art. 12 cpv. 2, la CP opera nel rispetto del principio della presentazione di un budget in pareggio. A tal fine provvede ogni anno alla stesura di un budget.
- 12.2 Il patrimonio di cui dispone la cassa della CP della pietra naturale deve essere mantenuto entro limiti prestabiliti. Di regola il patrimonio della cassa della CP della pietra naturale deve ammontare almeno alle entrate annue derivanti dai contributi professionali. Il patrimonio eccedente deve essere utilizzato possibilmente per adottare misure nell'ambito della formazione e del perfezionamento professionale.

## **Art. 13 Spese e rimborso dei contributi professionali**

---

- 13.1 La CP decide in merito alle spese per le finalità indicate nell'art. 12 cpv. 2.
- 13.2 I lavoratori organizzati in un sindacato hanno diritto al rimborso integrale dei contributi ai costi di applicazione e dei contributi per la formazione e il perfezionamento.

- 13.3 I datori di lavoro organizzati nell'NVS hanno diritto al rimborso dello 0,15% della quota a carico dei datori di lavoro dei contributi ai costi di applicazione e dei contributi per la formazione e il perfezionamento. L'ufficio contabile provvede al rimborso dell'importo complessivo all'NVS, che decide in merito al suo utilizzo.

#### **Art. 14      Procedura di rimborso**

---

- 14.1 Il lavoratore organizzato sindacalmente inoltra la domanda di rimborso dei contributi professionali versati al suo sindacato. Tali contributi vengono rimborsati dietro presentazione dell'attestato sui contributi professionali versati emesso dal datore di lavoro.
- 14.2 La domanda di rimborso deve essere presentata entro due anni dalla data di rilascio dell'attestato del datore di lavoro. In caso di mancata presentazione della domanda entro tale termine, il diritto di rimborso decade interamente a favore della cassa della CP della pietra naturale.

#### **Art. 15      Grado di copertura**

---

Ogni due anni la CP verifica se i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori assoggettati al contratto coprono proporzionalmente le spese della cassa della CP della pietra naturale. Se constatata una sottocopertura, deve rivedere i contributi da versare alla cassa della CP della pietra naturale.

#### **Art. 16      Entrate**

---

- 16.1 Le entrate principali della cassa della CP della pietra naturale provengono dai contributi ai costi di applicazione e dai contributi per la formazione e il perfezionamento versati ogni anno dai lavoratori e dai datori di lavoro. Anche altre entrate quali gli interessi e simili o i rimborsi sono da accreditare o rimborsare alla cassa della CP della pietra naturale.
- 16.2 L'obbligo contributivo e l'aliquota di contribuzione si basano sulle pertinenti disposizioni del Contratto collettivo di lavoro dell'artigianato e dell'industria della pietra naturale.

**Art. 17 Contabilità e organo di revisione**

---

- 17.1 La CP può affidare la contabilità a terzi. A tal fine stabilisce anche l'indennizzo.
- 17.2 La revisione dei conti annuali deve essere effettuata da una società fiduciaria indipendente, designata dalla CP.

**Art. 18 Entrata in vigore del regolamento**

---

Il presente regolamento forma parte integrante del contratto collettivo di lavoro ed entra in vigore con la sua approvazione da parte della CP.

Zurigo, 25 febbraio 2020

## **ASSOCIAZIONE SVIZZERA DELLA PIETRA NATURALE (NVS)**

Marco Marazzi  
Presidente

Jürg Depierraz  
Direttore

## **SINDACATO UNIA**

Vania Alleva  
Presidente

Aldo Ferrari  
Vicepresidente

Kaspar Bütikofer  
Segretario del ramo

## **SINDACATO SYNA**

Arno Kerst  
Presidente

Mathias Regotz  
Vicepresidente

Johann Tscherrig  
Segretario centrale



Le parti contraenti sono:

**ASSOCIAZIONE SVIZZERA DELLA PIETRA NATURALE (NVS)**

Seilerstrasse 22

Tel. 031 310 20 10

3001 Berna

Fax 031 310 20 35

**SINDACATO UNIA**

Casella postale

Tel. 044 295 15 15

8021 Zurigo

Fax 044 295 15 55

**SINDACATO SYNA**

Römerstrasse 7

Tel. 044 279 71 71

4601 Olten

Fax 044 279 71 72



**Naturstein Verband Schweiz (NVS)**  
**Association Suisse de la Pierre Naturelle (ASPN)**

*Sekretariat*

Seilerstrasse 22, 3001 Bern

Telefon: 031 310 20 10

info@nvs.ch

www.nvs.ch



**Unia – Die Gewerkschaft**  
**Unia – Le syndicat**  
**Unia – Il sindacato**

*Sekretariat*

Postfach, 8021 Zürich

Telefon: 044 295 15 15

gewerbe@unia.ch

www.unia.ch



**Syna die Gewerkschaft**  
**Syna syndicat interprofessionnel**  
**Syna sindacato interprofessionale**

*Sekretariat*

Römerstrasse 7, 4601 Olten

Telefon: 044 279 71 71

gewerbe@syna.ch

www.syna.ch