

Convenzione collettiva nazionale di lavoro

Tra la

Ingegneri Geometri Svizzeri (IGS),
associazione dei datori di lavoro,
qui di seguito chiamata «IGS»,

e la

Professionisti Geomatica Svizzera (PGS),
associazione dei lavoratori,
qui di seguito chiamata «PGS»,

e il

Gruppo professionale degli ingegneri in geomatica Svizzera (GEO+ING),
associazione di datori di lavoro e lavoratori,
p.a. Swiss Engineering ATS, qui di seguito «GEO+ING»,

e la

geosuisse,
Società svizzera di geomatica e gestione del territorio, qui di seguito
«geosuisse»

Preambolo

Le parti desiderano mantenere e favorire i buoni rapporti tra datori di lavoro e lavoratori, nonché la pace e la concordanza nella professione.

Parte 1. Condizioni generali

Articolo 1. Campo d'applicazione e basi giuridiche

¹ La convenzione si applica sulla totalità del territorio svizzero. Essa ha carattere vincolante per tutti i datori di lavoro e i lavoratori attivi nel settore della geomatica e della gestione del territorio, in caso di assenza di contratti individuali di lavoro per tutti i dipendenti di un membro delle associazioni firmatarie. Inoltre, il canton Vaud è escluso da questa convenzione, purché esista una convenzione collettiva di lavoro estesa alla professione.

² Le parti contraenti si impegnano a dichiarare l'obbligatorietà di questa convenzione per i loro membri, su riserva dei contratti collettivi di lavoro, dei contratti regionali che sono nell'insieme più restrittivi di questa convenzione.

³ A causa dell'entrata in vigore della revisione della convenzione sulle condizioni di assunzione, ai datori di lavoro è vietato rescindere i contratti di lavoro individuali esistenti al momento dell'entrata in vigore della convenzione revisionata e che sono più favorevoli per il lavoratore rispetto a quest'ultima.

⁴ A titolo sussidiario trovano applicazione il codice delle obbligazioni (art. 319 ss), le legislazioni federali sul lavoro e le assicurazioni sociali.

Articolo 2. Commissione paritetica

¹ Le parti creano una commissione paritetica. I membri sono nominati per mandati di tre anni rinnovabili.

² La commissione deve presentare una composizione paritetica di datori di lavoro e lavoratori: 2 rappresentanti ognuno per IGS e PGS, e 1 rappresentante dei datori di lavoro e dei lavoratori per ognuna delle altre parti.

³ La commissione paritetica si organizza autonomamente (presidente, segretariato, finanze, ecc.)

⁴ La commissione possiede i poteri seguenti:

a) controllare l'applicazione e garantire il rispetto della convenzione;

b) decidere in merito ai contenziosi che le sono sottoposti e concernono la convenzione (applicazione, interpretazione, ecc.);

c) dopo aver tentato la conciliazione/mediazione, deliberare sui contenziosi che le sono sottoposti e che riguardano le relazioni tra i datori di lavoro e lavoratore, nonché tra le parti;

d) se lo ritiene necessario, essa può denunciare un datore di lavoro/lavoratore alla parte a cui è affiliato e proporre una sanzione;

e) emanare, se necessario, i suoi regolamenti di funzionamento e procedura.

⁵ Nel caso della lett. d) di cui sopra, prevale il diritto federale e/o cantonale in materia di conflitti nell'ambito del diritto del lavoro.

⁶ La commissione può deliberare se sono presenti almeno 2 rappresentanti dei datori di lavoro e 2 rappresentati dei lavoratori.

⁷ Vale il principio delle decisioni prese a maggioranza. In caso di parità di voti è determinante il voto del presidente.

⁸ La commissione paritetica viene convocata attraverso il segretariato di una parte. Essa deve garantire confidenzialità assoluta.

⁹ Le parti si dividono in parti uguali le spese di gestione della commissione paritetica.

Articolo 3. Abrogato per decisione di tutte le parti nel giugno 2015 (con effetto retroattivo al 1. gennaio 2015)

Parte 2: Condizioni d'assunzione

Articolo 4. Durata e periodo di prova

¹ Salvo altro accordo scritto, il contratto individuale di lavoro è stipulato per un periodo indeterminato.

² I primi due mesi di lavoro sono considerati come periodo di prova.

Articolo 5. Disdetta

¹ Durante il periodo di prova, il datore di lavoro e il lavoratore possono rescindere il contratto individuale di lavoro in qualsiasi momento, rispettando il termine di disdetta di 7 giorni.

² Dopo il periodo di prova, il datore di lavoro e il lavoratore possono rescindere il contratto individuale di lavoro per la fine del mese con un preavviso di un mese durante il primo anno, di due mesi dal secondo al quinto anno di servizio, di tre mesi per rapporti di lavoro superiori.

Articolo 6. Doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore

¹ Il lavoratore deve svolgere con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare fedelmente gli interessi legittimi del datore di lavoro.

² Il lavoratore deve utilizzare scrupolosamente i macchinari, gli strumenti di lavoro, gli apparecchi e le dotazioni tecniche nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con riguardo, lo stesso dicasi per il materiale messo a sua disposizione per l'esecuzione del suo lavoro.

³ Il lavoratore non è autorizzato a effettuare del lavoro per proprio conto o del lavoro remunerato per conto di terzi, in particolare se esso lede il dovere di fedeltà e faccia concorrenza al datore di lavoro.

⁴ Previo accordo con il datore di lavoro, il lavoratore può svolgere incarichi pubblici e funzioni in un'associazione professionale e occupazioni accessorie che hanno un impatto sul tempo di lavoro o che pregiudicano il suo normale rendimento. Il datore di lavoro nega il suo consenso solo per motivi validi. Il datore di lavoro e il lavoratore regolano i problemi legati alle ripercussioni finanziarie e al tempo investito.

⁵ Per la durata del contratto individuale di lavoro, il lavoratore non deve utilizzare o rivelare fatti destinati a rimanere confidenziali, come i segreti aziendali e di fabbricazione di cui è venuto a conoscenza durante il servizio presso il datore di lavoro. Egli è tenuto a mantenere la confidenzialità anche dopo la scadenza del contratto per quanto lo richiama la salvaguardia degli interessi legittimi del datore di lavoro.

⁶ Senza il previo consenso del datore di lavoro, il lavoratore si astiene dall'utilizzare per conto di terzi scritti, disegni, software, dati informatici, riproduzioni, documenti di lavoro destinati all'uso interno, di entrarne in possesso e di disporne in un qualsiasi modo.

⁷ Tutti i diritti derivanti da invenzioni e design, che i lavoratori realizzano nell'espletamento dei loro obblighi contrattuali di lavoro – o partecipano alla loro creazione – appartengono al datore di lavoro, indipendentemente dal fatto che siano protetti o meno dal punto di vista giuridico. I diritti di utilizzo delle opere protette da proprietà intellettuale nonché i diritti di protezione affini appartengono esclusivamente al datore di lavoro. Per i programmi di computer solo il datore di lavoro possiede i diritti di utilizzazione conferitigli dal diritto d'autore. Un indennizzo è in ogni caso incluso nel salario, fatto che esclude ulteriori pretese.

⁸ Il datore di lavoro si astiene dall'acquisire e utilizzare i diritti di invenzioni e design che sono stati realizzati dai lavoratori nell'ambito del loro contratto di lavoro, ma non nell'adempimento dei loro obblighi contrattuali. Il datore di lavoro comunica al lavoratore entro 6 mesi se egli intende acquisire o liberare completamente o solo parzialmente l'invenzione o il design. Se non libera l'invenzione o il design, egli versa al collaboratore un indennizzo speciale e adeguato, nella cui fissazione sono tenute in considerazione tutte le circostanze determinanti, come segnatamente il valore economico dell'invenzione, rispettivamente del design, la copartecipazione del datore di lavoro, il ricorso al suo personale ausiliario e all'equipaggiamento aziendale, nonché i costi del lavoratore e la sua posizione presso il datore di lavoro.

⁹ Il lavoratore che fa un'invenzione o un design oppure crea un'opera, deve darne immediata notifica al datore di lavoro. Il datore di lavoro deve essere informato per iscritto delle invenzioni e dei design del lavoratore.

Articolo 7. Strumenti di lavoro

¹ Il datore di lavoro deve mettere a disposizione del lavoratore tutti gli strumenti di lavoro e i materiali di cui ha bisogno.

² Il lavoratore è responsabile degli strumenti di lavoro. Egli risponde in caso dei danni che causa intenzionalmente o negligenemente.

³ Il datore di lavoro provvede a mettere a disposizione, nell'ambito delle direttive SUVA, dei posti di lavoro ergonomici, in particolare per il lavoro allo schermo. Egli applica le direttive SUVA e il manuale di sicurezza in vigore.

Articolo 8. Tempo di lavoro annuale

¹ Il tempo di lavoro che il lavoratore fornisce durante una settimana corrisponde a un tempo medio di lavoro settimanale di 41.5 ore su cinque giorni lavorativi. In caso di impiego a tempo parziale, il tempo di lavoro è proporzionalmente ridotto.

² Il datore di lavoro fissa le modalità del tempo di lavoro quotidiano nel rispetto della legge sul lavoro e nel rispetto delle sue ordinanze di applicazione.

³ Per il calcolo del tempo di lavoro annuale, si deducono i giorni festivi che cadono in un giorno lavorativo (sabato escluso) (valutazione: tempo di lavoro settimanale / 5 corrisponde alla deduzione per giorno festivo).

⁴ Il datore di lavoro determina il tempo di lavoro annuale per ogni lavoratore. Egli tiene in considerazione il tasso di occupazione, le date di entrata e di uscita.

⁵ Con un grado di occupazione a tempo pieno, le assenze pagate – come vacanze, giornate di congedo personale, aggiornamento professionale, malattia, infortunio, servizio militare, protezione civile, ecc. – sono conteggiate con un bonifico del tempo di lavoro settimanale / 5 = deduzione per giorno.

⁶ Il tempo dedicato allo svolgimento dell'attività professionale è considerato come tempo di lavoro. Per le attività sul terreno, esso viene svolto in ogni caso tenendo conto delle condizioni locali (condizioni di trasporto e alloggio sfavorevoli, regioni montagnose, sfruttamento di condizioni atmosferiche favorevoli, ecc.). Per il resto dei casi si applica la legislazione svizzera sul lavoro.

⁷ Per le funzioni ufficiali in un'associazione professionale o le attività accessorie (in conformità al succitato art. 6, cpv. 4) il datore di lavoro e lavoratore possono pattuire modalità diverse. Tenendo conto del fabbisogno dei clienti e del loro fabbisogno personale, essi si accordano sulla gestione del tempo di lavoro.

⁸ In caso di interruzione del contratto individuale di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore recupera le ore mancanti durante il periodo di disdetta; se questo non fosse possibile, il datore di lavoro effettua una deduzione proporzionale dal salario. Inversamente, il datore di lavoro compensa le ore supplementari durante il periodo di disdetta; se questo non fosse possibile, il datore di lavoro retribuisce queste ore versando il salario normale (senza maggiorazione).

Articolo 9. Scarti rispetto al tempo di lavoro

¹ La differenza tra la somma delle ore effettivamente lavorate e il tempo di lavoro dovuto durante un anno civile viene definita come scarto del tempo di lavoro.

² Il lavoratore gestisce personalmente gli scarti superiori a due settimane di lavoro. Previo accordo con il datore di lavoro, il lavoratore recupera possibilmente entro la fine dell'anno civile in corso o eccezionalmente durante il primo trimestre dell'anno successivo, il tempo di lavoro inferiore, rispettivamente compensa con del tempo libero il lavoro in eccesso.

³ Gli scarti del tempo di lavoro superiori alle due settimane di lavoro presuppongono il consenso del datore di lavoro (tempo di lavoro insufficiente) rispettivamente del lavoratore (tempo di lavoro eccedentario).

⁴ Un saldo di tempo, che a fine anno è inferiore a due settimane di lavoro, deve essere compensato, nell'ambito dei limiti legali, con una deduzione sull'eventuale avere in vacanze o sul salario dell'anno civile successivo.

⁵ Se il tempo di lavoro in eccesso è superiore a due settimane di lavoro alla fine dell'anno civile, il datore di lavoro versa al lavoratore un supplemento di salario del 25% per le ore straordinarie, su riserva di un accordo contrario.

⁶ Per il lavoro espressamente richiesto la notte, la domenica o in un giorno festivo, il datore di lavoro indennizza il collaboratore conformemente alla legislazione federale e/o cantonale.

⁷ Il salario orario è calcolato nel seguente modo:

Salario annuale

52 x numero delle ore settimanali di lavoro

⁸ Il datore di lavoro e il lavoratore in una posizione di quadro possono siglare degli accordi specifici.

Articolo 10. Vacanze

¹ Durante ogni anno civile, i lavoratori hanno diritto alle vacanze pagate seguenti:

- a) fino a 20 anni compiuti: 6 settimane
- b) a partire dal 21° anno di età: 5 settimane
- c) a partire dall'anno del 50° compleanno: 6 settimane

² Se il contratto di lavoro inizia o termina durante l'anno civile, la durata delle vacanze sarà proporzionalmente ridotta.

³ Se il lavoratore è assente per oltre un mese per ogni anno civile, in seguito a servizio militare, malattia o infortunio, la durata delle vacanze è ridotta di 1/12 per ogni mese intero di assenza.

⁴ Le vacanze di una collaboratrice non possono essere ridotte, se a causa di una gravidanza, essa è impedita al lavoro durante due mesi al massimo o se essa beneficia degli assegni maternità ai sensi della LIPG.

⁵ Di norma il lavoratore prende le sue vacanze nel corso dell'anno civile. Se il contratto individuale di lavoro si conclude prima della fine dell'anno civile e se il lavoratore non può più prendere vacanza, il datore di lavoro gli versa il salario corrispettivo al saldo vacanze. Inversamente, se il lavoratore ha preso troppe vacanze, il datore di lavoro effettua una trattenuta sul salario corrispondente al saldo vacanze preso in eccesso.

⁶ Come regola generale il lavoratore prende le sue vacanze durante l'anno civile. Il datore di lavoro fissa la data delle vacanze tenendo conto dei desideri del lavoratore, nella misura in cui questo sia compatibile con gli interessi dell'azienda o dell'economia domestica.

Articolo 11. Giorni festivi e giorni di congedo

¹ Le legislazioni federali e/o cantonali fissano i giorni festivi.

² I giorni festivi che cadono durante le vacanze non sono considerati come vacanze.

³ Gli eventi seguenti danno diritto ai seguenti giorni di congedo pagato:

- a) Matrimonio e unione registrata:
 - proprio matrimonio o partenariato registrato: 3 giorni
 - parenti stretti: 2 giorni
 - parenti lontani: 1 giorno

b) decessi:

- parenti stretti: 3 giorni
- parenti lontani: 1 giorno

c) eventi diversi:

- nascita o adozione di un figlio: 3 giorni
- trasloco: 1 giorno all'anno
- reclutamento: max. 3 giorni
- partecipazione all'assemblea generale di un'associazione nazionale (geosuisse, GEO+ING, IGS o PGS): 0.5 giorni all'anno

⁴ Si accorda il tempo necessario per i tragitti di andata e ritorno che riducono i giorni di congedo.

⁵ Gli eventi seguenti sono considerati come giorni liberi pagati:

- esami professionali: tempo necessario per gli esami
- attività di esperto di brevetto per apprendisti in geomatica e tecnici in geomatica o attività di esperto per gli esami si stato: tutti i giorni d'esame secondo la convocazione della commissione d'esame

⁶ Se l'attività di esperto viene retribuita, il datore di lavoro e il lavoratore possono pattuire che i giorni d'esame, durante i quali i lavoratori sono attivi come esperti, valgono come tempo di lavoro e, di conseguenza, l'indennità spetta al datore di lavoro.

⁷ I gradi di parentela sono così definiti:

- a) parenti stretti: genitori, suoceri, coniuge, partner registrato, figli, fratelli e sorelle
- b) parenti lontani: nonni, zii e zie, nipoti, abiatci, parenti acquisiti

Articolo 12. Remunerazione

¹ La fissazione del salario avviene per principio tramite accordo individuale, in osservanza dei principi seguenti:

- a) Il salario si basa sulla funzione esercitata; rappresenta la parte fissa del salario e si determina rispetto alle esigenze e al posto di lavoro occupato (cfr. allegati 1 e 2); l'allegato 2 mostra i salari basati sul tempo di lavoro annuale da fornire)
- b) In aggiunta al salario, il datore di lavoro ha facoltà di versare al lavoratore una partecipazione all'utile; egli fissa il salario legato al risultato secondo il suo apprezzamento e tenendo in considerazione un criterio di risultato applicabile a tutta l'azienda (utili, prodotti, costi, ecc.).

Articolo 13. Fissazione del salario

¹ I salari annuali minimi dell'allegato 1 costituiscono la base per la fissazione del salario. Essi rappresentano dei valori medi per l'insieme del territorio e vanno adattati alle condizioni locali.

² In caso di accumulo di diverse funzioni (cfr. allegato 1) sullo stesso lavoratore, il salario tiene conto delle parti corrispondenti a ognuna delle funzioni esercitate.

Articolo 14. Indennizzo spese

¹ Per lavori effettuati all'esterno dell'ufficio, i lavoratori hanno diritto a percepire i seguenti indennizzi spese:

- a) spese di spostamento e trasporto;
- b) abbigliamento speciale per il lavoro sul terreno, tranne se l'abbigliamento e le calzature speciali sono messi gratuitamente a disposizione;
- c) pasti;
- d) vitto e alloggio per spostamenti di diversi giorni.

² L'ammontare delle indennità si basa sui valori indicativi medi svizzeri:

- a) spostamenti con veicolo privato: Fr. -.70 al km
- b) spostamenti con trasporti pubblici: costi effettivi
- c) abbigliamento speciale per lavoro sul terreno: Fr. 8.- per giorno sul terreno e/o pagamento completo da parte del datore di lavoro
- d) pasti: Fr. 18.00
- e) spese superiori al forfait di cui alla lettera d qui sopra: costo effettivo con giustificativo e previo accordo con il datore di lavoro

Articolo 15. Pagamento del salario e delle spese

¹ Il datore di lavoro paga al lavoratore un salario mensile. Le spese vanno pagate durante il mese successivo. Egli paga le ore straordinarie oppure il lavoratore le compensa durante il primo trimestre dell'anno seguente.

Articolo 16. Salario dopo il decesso del lavoratore

¹ In caso di decesso del lavoratore, il datore di lavoro versa in totale ai superstiti:

- a) se il contratto individuale di lavoro è durato meno di un anno: il salario del mese corrente e il salario del mese successivo;
- b) se il contratto individuale di lavoro è durato più di un anno: il salario del mese corrente e il salario dei due mesi successivi.

² Sono considerati superstiti: il/la vedovo/a, il partner registrato, i figli minorenni e i figli fino al 25° anno di età che seguono un apprendistato o uno studio, oppure, in mancanza di questi eredi, qualsiasi altra persona nei cui confronti il lavoratore aveva un obbligo d'assistenza.

Articolo 17. Valutazione dei lavoratori

¹ Il datore di lavoro tiene un colloquio di valutazione con ogni lavoratore almeno una volta all'anno.

Articolo 18. Formazione continua

¹ Su proposta del datore di lavoro o su richiesta del lavoratore, la formazione continua deve essere incoraggiata. Se essa va anche a vantaggio dell'impresa, per principio il datore di lavoro si accolla i costi dei corsi e prende a suo carico il tempo di formazione continua, il cui orario coincide con le normali ore di lavoro.

² Il datore di lavoro e il lavoratore accordano le modalità di formazione continua come pure quelle del perfezionamento professionale e della formazione complementare.

Articolo 19. Malattia, infortunio, gravidanza e parto

¹ Il datore di lavoro paga un salario intero durante i periodi citati qui sotto ai lavoratori che sono inabili al lavoro senza colpa propria in seguito a malattia, infortunio, gravidanza o parto maternità:

- a) 1 mese durante il primo anno di servizio;
- b) 2 mesi durante il secondo anno di servizio;
- c) 3 mesi durante il quinto anno di servizio;
- d) 4 mesi durante l'undicesimo anno di servizio;
- e) 5 mesi durante il dodicesimo anno di servizio;
- f) 6 mesi durante il ventesimo anno di servizio.

² Il salario pagato durante i periodi summenzionati comprende le indennità giornaliere (art. 20. cpv. 2 di cui sopra) o le indennità dell'assicurazione infortuni (art. 21 di cui sopra).

³ Tenendo conto dell'indennità maternità ai sensi della LIPG, il datore di lavoro versa la totalità del salario (minimo legale 80%) durante le 16 settimane (minimo legale 14 settimane) di congedo maternità dopo il parto.

Articolo 20. Assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia

¹ Ogni lavoratore deve essere assicurato per un'indennità giornaliera in caso di malattia. Il datore di lavoro sceglie la compagnia assicurativa.

² L'assicurazione indennità giornaliera deve prevedere un'indennità dell'ordine di grandezza dell'80% del salario giornaliero assicurabile. La durata delle prestazioni è di 720 giorni nel corso di un periodo di 900 giorni consecutivi. Il tempo di attesa non deve superare i tre mesi.

³ Il datore di lavoro paga almeno la metà dei premi dell'assicurazione indennità giornaliera.

Articolo 21. Assicurazione infortuni. Previdenza professionale (2° pilastro)

¹ I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare tutti i lavoratori contro le conseguenze economiche derivate da infortunio, decesso, invalidità e raggiungimento dell'età di pensionamento.

Articolo 22. Servizio militare, servizio civile e protezione civile

¹ I datori di lavoro pagano per ogni giorno di servizio ai lavoratori obbligati a prestare servizio militare, civile o di protezione civile, un indennizzo conforme al regime delle indennità per perdita di guadagno (IPG). Se quest'ultimo è inferiore all'80% del salario effettivo, il datore di lavoro è tenuto a pagare la differenza durante un periodo limitato (scala bernese, zurighese e basilese).

² Per ulteriori servizi, il datore di lavoro e il lavoratore stipulano un accordo.

Parte 3: Disposizioni finali

Articolo 23. Modifiche della convenzione

¹ Attraverso le delegazioni di ogni parte, si effettua ogni anno una verifica della convenzione. Secondo l'accordo dei loro rispettivi comitati, esse possono apportare modifiche di minore portata.

² In caso di modifiche significative o su richiesta di un solo comitato, la decisione spetta alle rispettive assemblee generali.

³ Se dovessero apparire delle divergenze sulla distinzione tra modifiche di minore portata e modifiche significative, la decisione spetta alla commissione paritetica.

Articolo 24. Revoca della convenzione

¹ Tramite lettera raccomandata inviata il 30 giugno, ogni parte contraente può revocare la convenzione per il 31 dicembre di ogni anno.

² In caso di revoca, entro il 30 settembre, le parti iniziano i negoziati in previsione della stipulazione di una nuova convenzione.

Articolo 25. Entrata in vigore

¹ La convenzione entra in vigore il 1° gennaio 2018. Essa annulla e sostituisce la convenzione del 1° gennaio 2013. Essa non intacca i diritti acquisiti.

Articolo 26. Divergenze

¹ In caso di controversie tra la versione originale tedesca e le traduzioni in francese o italiano, fa stato la versione tedesca.

Il 19 aprile 2017, l'assemblea generale dell'IGS ha approvato la convenzione.



Thomas Frick
Presidente



Thomas Meyer
Direttore

Il 21 aprile 2017, l'assemblea generale della PGS ha approvato la convenzione.



Laurent Berset
Presidente



Véronique Barblan
Head team FGS

Il 21 aprile 2017, l'assemblea generale della GEO+ING ha approvato la convenzione.



Jérôme Ray
Presidente



Hansueli Würth
Vicepresidente

Il 21 aprile 2017, l'assemblea generale geosuisse ha approvato la convenzione.



Petra Hellemann
Presidente



Matthias Widmer
Presidente

L'allegato seguente è parte integrante della convenzione:

Allegato 1: salari minimi annui validi dal 1° gennaio 2014, con descrizione della funzione

Allegato: Rapporto esplicativo sulla revisione della convenzione sulle condizioni di lavoro del giugno 2014

Allegato1: Funzioni e salari minimi, dal 1.1.2014

Le indicazioni della tabella sono neutrali, ossia da considerare sia al femminile che al maschile.

Funzione	Descrizione	Formazione	Salario minimo (CHF)
Ingegnere dirigente	<ul style="list-style-type: none"> • Ingegnere responsabile di settore o succursale. • Responsabile per l'esecuzione del mandato. • Dirige il personale subordinato • Risolve problemi difficili. 	Ing-geometra patentato Ing. Dipl ETH Ingegnere SUP	96'500
Specialista qualificato	<ul style="list-style-type: none"> • Specialista qualificato e indipendente per la misurazione, la geoinformatica, i SIG e il genio rurale. • Direttore di sezioni. • Capo squadra in generale. • Esegue parti di mandati che necessitano di conoscenze professionali qualificate. • Risolve problemi particolarmente importanti. • Risolve problemi di misurazione costruttivi o tecnici. 	Ing-geometra patentato Ing. Dipl ETH Ingegnere SUP Tecnico geomatico AP	76'500
Specialista	<ul style="list-style-type: none"> • Specialista della misurazione, della geoinformatica, dei SIG e del genio rurale. • Capo squadra terreno. • Esecutore con buone conoscenze della materia. • Capacità di lavoro indipendente. 	Tecnico geomatico AP Geomatico	62'000
Geomatico	<ul style="list-style-type: none"> • Dirige lavori semplici sul terreno. • Esecutore nel gruppo di lavoro di compiti tecnici semplici di misurazione, geoinformatica, SIG e genio rurale. 	Geomatico	55'000
Aiuto terreno qualificato	<ul style="list-style-type: none"> • Svolge lavori di aiuto in generale e sul terreno, in modo professionale, organizzato e autonomo. • Dirige eventualmente gruppi di aiuto terreno. 	Formazione artigianale Istruzione elementare	52'000
Aiuto terreno	<ul style="list-style-type: none"> • Assistente nella squadra di misurazione. • Svolge compiti semplici di aiuto terreno. 	Istruzione elementare	46'500

Rapport explicatif sur la révision de la convention collective de travail de juin 2004

1. Pourquoi une révision de la convention collective de travail

Les raisons principales pour une révision de la convention collective de travail de juin 2004 sont les suivantes :

- La définition de salaires minimaux en lieu et place de salaires liés à la fonction
- L'utilisation d'un vocabulaire commun pour les fonctions, en adéquation avec celui utilisé par d'autres associations proches de notre secteur d'activité
- Une portée étendue par la signature par d'autres associations
- Un texte corrigé et allégé

2. Explications sur certains articles

Art. 1 Alinéa 2

Cet article veille à ce que les accord et conventions collectives existante restent valables. Il est également possible de limiter la portée de la convention.

Par exemple : Est en particulier exclu de la convention, le canton de Vaud.

Art. 11 Alinéa 3

Cette règle est, par exemple, applicable dans le cas où le salarié est en poste à l'étranger pour son employeur et qu'il doit entreprendre un voyage vers la Suisse à la suite d'un décès pour ensuite retourner sur son lieu de travail à l'étranger.

La durée de déplacement aller et retour, qui restreint les jours fériés et jours de congé sera accordé pour un maximum de 2 jours. Si plus de 2 jours sont nécessaires pour le déplacement aller et retour, l'employé et l'employeur trouvent une solution mutuelle.

Art. 12

Le salaire minimum est basé sur une semaine de travail normale à plein temps de 41 heures. Ce temps de travail doit être maintenu, en moyenne, sur une période de 12 mois au maximum.

Dans le cas où l'employeur et l'employé conviennent d'une durée hebdomadaire supérieure ou inférieure, le salaire doit être adapté en conséquence.

Exemple

Supposition: Le salaire minimum de la fonction XY se monte à CHF 50'000.00 pour une durée de travail hebdomadaire de 41 heures.

L'employeur et l'employé conviennent d'une durée de travail hebdomadaire de 42 heures, par conséquence le taux de référence du salaire minimum augmente de 1/41.

Art. 13 Alinéa 1

Si le salaire minimum annuel doit être diminué en raison de conditions locales particulières, les raisons invoquées par l'employeur doivent être objectives et vérifiables. Une raison invoquée pourrait être, par exemple, le développement économique particulier d'une région.

Un salaire arbitrairement inférieur au salaire minimum sans raisons objectives ne résisterait pas à une procédure judiciaire.

Art. 14 Alinéa 2 lit. c

En principe l'employeur doit supporter les coûts effectifs supplémentaires par rapport au coût normal d'un repas.

Art. 18

La formation continue comprend des « efforts non seulement pour obtenir le statut des compétences acquises antérieurement, mais aussi l'acquisition de compétences améliorées pour l'exercice de la même profession » (Décision 113 Ib 120 considérant 3a du tribunal fédéral).

La formation, cependant, est la condition indispensable en vue de l'obtention d'une promotion à une meilleure position professionnelle clairement distincte du métier de base (dite frais de promotion de l'emploi) ou même dans une autre profession (Décision 113 Ib 120f, considération 3a avec exemples du tribunal fédéral) resp. bénéficiant de sa propre valeur sur le marché du travail – y compris le droit à la pratique autonome (cf. arrêt du tribunal fédéral du 10 octobre 2005 2A.182/2005 considération 3.2)

En plus des principes de base, il convient de pondérer les circonstances pour chaque cas particulier si celui-ci pourrait ce révélé être un cas limite (Décision du 6 juillet 2005 2A.671/2004 considération 3.1 et 3.2 du tribunal fédéral). Pour déterminer si il s'agit d'une formation il est indispensable « non seulement de comparé la formation de base existante et les connaissances nouvellement acquises, mais également d'évaluer l'occupation actuelle et les effets de la formation sur l'emploi actuel et futur » (Décision du 6 juillet 2005 2A.623.2004 considération 3.2 du tribunal fédéral).

Art. 22

Il est recommandé de fixer dans le contrat individuel de travail, l'échelle (Berne, Zurich, Bâle) utilisée pour le paiement de toutes différences liées à l'armée, au service civil et la protection civile.



Erläuternder Bericht zur Revision der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004

1. Beweggründe für eine Revision der Rahmenvereinbarung

Die Beweggründe für die Revision der Rahmenvereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004 sind:

- Die Anwendung von Minimallöhnen anstelle von Funktionslöhnen
- Die Anwendung von Funktionsbezeichnungen, welche auch von anderen Planerverbänden angewendet werden
- Eine breitere Abstützung durch Miteinbezug weiterer Parteien
- Klarere und zeitgemässere Formulierungen

2. Erläuterungen zu einzelnen Artikeln

Art. 1 Abs. 2

Dieser Artikel soll sicherstellen, dass bestehende Vereinbarungen und Gesamtarbeitsverträge ihre Gültigkeit wahren.

Es besteht auch die Möglichkeit, dass der Geltungsbereich eingeschränkt wird.
Beispielsweise: Ausgenommen von der Vereinbarung ist der Kanton Waadt.

Art. 11 Abs. 3

Diese Regelung kommt beispielsweise dann zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer im Auftrage des Arbeitgebers im Ausland tätig und aufgrund eines Todesfalls eine längere Rückfahrt in die Schweiz und Hinfahrt zurück zum Arbeitsplatz gegeben ist.

Die Zeit für die Hin- und Rückfahrt, welche die freien Tage beschränkt, wird im Umfange von insgesamt bis zu 2 Tagen gewährt. Beträgt diese Zeitspanne mehr als 2 Tage, so treffen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine einvernehmliche Regelung.

Art. 12

Der Minimallohn orientiert sich an der normalen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollbeschäftigte von 41 Stunden. Diese Arbeitszeit ist im Durchschnitt innerhalb von höchstens 12 Monaten einzuhalten.

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine höhere oder niedrigere wöchentliche Arbeitszeit, so ist der Lohn entsprechend anzupassen.

Beispiel

Annahme: Minimallohn für Funktion XY beträgt CHF 50'000.00 für eine wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden, so dass der Minimallohn als Referenzwert sich um 1/41 erhöht.

Art. 13 Abs. 1

Muss der jährliche Mindestlohn aufgrund lokaler Bedingungen unterschritten werden, so muss seitens Arbeitgeber die sachliche Notwendigkeit nachvollziehbar gegeben sein. Die sachliche Notwendigkeit kann beispielsweise in der wirtschaftlichen Entwicklung einer Region liegen.

Eine willkürliche Unterschreitung des Mindestlohnes ohne sachlich objektivierbare Gründe würde in einem Gerichtsverfahren nicht standhalten.

Art. 14 Abs. 2 lit. c

Bei der Entschädigung der Mahlzeiten hat der Arbeitgeber grundsätzlich die Mehrkosten hin zu den Normalkosten einer täglichen Mahlzeit zu bezahlen.

Art. 18

Die Weiterbildung umfasst « nicht nur Anstrengungen, den Stand bereits erworbener Fähigkeiten zu erhalten, sondern vor allem auch den Erwerb verbesserter Kenntnisse für die Ausübung des gleichen Berufs » (Bundesgerichtsentscheid 113 Ib 120 Erwägung 3a).

Die Ausbildung dagegen stellt die unerlässliche Voraussetzung für den ernstlich erhofften Aufstieg in eine eindeutig vom bisherigen Beruf zu unterscheidende höhere Berufstellung (sog. Berufsaufstiegskosten) oder gar in einen anderen Beruf dar (Bundesgerichtsentscheid 113 Ib 120f, Erwägung 3a mit Beispielen) bzw. hat sie einen eigenen Wert auf dem Arbeitsmarkt – namentlich das Recht zur selbständigen Berufsausübung (vgl. Bundesgerichtsentscheid 2A.182/2005 vom 10. Oktober 2005 Erwägung 3.2)

Neben den Grundsätzen sind die Umstände des konkreten Einzelfalls zu gewichten, wenn es sich um einen Grenzfall handeln könnte (Bundesgerichtsurteil 2A.671/2004 vom 6. Juli 2005 Erwägung 3.1 und 3.2). Wesentlich für die Beurteilung, ob es sich um eine Ausbildung handelt, ist dabei « nicht nur der Vergleich zwischen der bestehenden Grundausbildung und den neu erworbenen Kenntnissen, sondern zu berücksichtigen sind auch der aktuell ausgeübte Beruf und die Auswirkungen der Ausbildung auf die gegenwärtige und künftige Berufstätigkeit » (Bundesgerichtsurteil 2A.623.2004 vom 6. Juli 2005 Erwägung 3.2).

Art. 22

Es empfiehlt sich im Einzelarbeitsvertrag die Skala (Berner, Zürcher, Basler) für die allfällige Bezahlung von Differenzen im Zusammenhang mit dem Militär-, Zivildienst oder Zivilschutz festzulegen.